

## **VEDTAK NR 119/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet ved sirkulasjon av saksdokumentene, vedtatt av nemndas leder alene.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder

**Saken gjelder**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som butikksjef i stilling på 100 prosent hos B ved avdeling X. Hun har to barn på fire og to år.

Den 19. januar 2017 søkte A om redusert arbeidstid til 80 prosent. Hun ønsket en fridag i uken (onsdag). Begrunnelsen for å søke om redusert arbeidstid var omsorg for små barn, og vanskeligheter med å tilrettelegge for dette.

Arbeidsgiver avslo kravet i e-post av 19. januar 2017. Avslaget ble begrunnet med at arbeidsgiver ønsket at butikksjefen skal jobbe i 100 prosent stilling. Det ble gitt ytterligere begrunnelse for avslaget i e-post av 25. januar 2017.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 21. februar 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 21. februar 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 21. mars 2017
- e-post av 22. mars 2017

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Etter forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2) kan tvisteløsningsnemndas leder alene avvise saken, dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt.

Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

Det avgjørende etter nemndas praksis er når det kan sies å foreligge et endelig avslag fra arbeidsgiver. Etter nemndas oppfatning inneholder e-posten av 19. januar 2017 et endelig avslag. Arbeidstaker har etter dette bedt om ytterligere begrunnelse for avslaget, men slik nemnda ser det hadde hun ingen berettiget forventning om at arbeidsgivers beslutning ville kunne omgjøres.

Twisten ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda i e-post av 21. februar. Fristen gikk ut 16. februar 2017. Saken er dermed innbrakt for sent og må derfor avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

26.05.2017

**Til orientering:**

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).