



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
22. mars 2022

**Vår referanse**  
2022/41

**Saksbehandler**  
Maria Schilvold

## VEDTAK NR 27/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.**

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 boredekkarbeider i full stilling hos B.

Den 29. januar 2022 søkte A om 50 prosent redusert arbeidstid på ubestemt tid, grunnet tre barn under 10 år

Den 7. februar 2022 avslo arbeidsgiver per e-post søknaden om redusert arbeidstid. Avslaget var begrunnet med at permisjonen ville medføre særlig ulempe for bedriften.

Det ble deretter avholdt et møte mellom As tillitsvalgt fra Industri og Energi og arbeidsgiver. Avslaget ble imidlertid opprettholdt og bekreftet per e-post til A den 16. februar 2022.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 11. mars 2022.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan Tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Arbeidsgivers avslag ble sendt per e-post av 7. februar 2022, og nemndas leder legger derfor til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker samme dag. Arbeidsgiver uttalte der klart at kravet ikke ble innvilget og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Nemndas leder kan ikke se at etterfølgende møter og korrespondanse mellom partene kan ha fristavbrytende virkning. Vurderingen er i samsvar med nemndas faste praksis, se blant annet vedtak 93/21, 15/21 og 09/21. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 7. mars 2022. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 11. mars 2022. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

22. mars 2022

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd. 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.