

## **VEDTAK NR 170/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 29. juni 2017.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Sigrun Sagedahl, nestleder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

**Saken gjelder**

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt i full stilling som naturoppsyn i B.

A søkte ved brev datert 23. januar 2017 om 40 prosent uttak av AFP fra 1. juli 2017. Subsidiært ønsket han å ta ut full AFP.

Den 1. mars 2017 ble A muntlig og per e-post underrettet om at arbeidsgiver ikke kunne innvilge søknaden om delvis AFP. Etter anmodning fra A ga B en utfyllende begrunnelse for avslaget i e-post av 10. mars 2017.

Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at det ville være problematisk for arbeidsgiver å innvilge delvis AFP ettersom de er i en spesiell situasjon med nedbemanningskrav. De har behov for As stilling i 100 prosent stilling, og dersom de reduserer den kan de risikere å miste hele stillingen på sikt.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 3. april 2017.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 3. april 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 12. mai 2017

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at han har rett til redusert stilling etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Arbeidsgiver har ikke sannsynliggjort at det vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten å innvilge han redusert arbeidstid. A er fleksibel i forhold til når på året reduksjonen i arbeidstid skal tas ut og er forberedt på å arbeide mye i høysesonger.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at en redusert stilling for A vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er senest fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 første ledd.

Slik saken er opplyst, legger nemnda til grunn at A ved e-post av 1. mars 2017 ble skriftlig underrettet om at arbeidsgiver avsto søknaden om delvis AFP/ redusert arbeidstid. Fristen for å fremme sak for nemnda utløp dermed 29. mars 2017. Selv om arbeidsgiver i mellomtiden,

etter anmodning fra arbeidstaker, ga en mer utfyllende begrunnelse for avslaget, har dette ikke fristavbrytende virkning.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert og poststempelt 3. april 2017. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas tre faste medlemmer har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl  
nestleder

03.07.2017

### **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).