



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
12. august 2019

Vår referanse  
2019/26448

Saksbehandler  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 99/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due.**

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til redusert arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er fast ansatt som prosessoperatør hos B, med arbeidssted offshore på V-feltet.

Den 2. desember 2018 søkte A om redusert arbeidstid grunnet omsorg for små barn. Søknaden ble besvart av V Operations Supervisor X ved e-post den 11. januar 2019. I e-posten fremkommer at:

*«Vi må dessverre avslå din søknad om redusert arbeidstid da dette vil medføre ulemper for bedriften.*

*Redusert arbeidstid er lite forenlig med rotasjonsordningen offshore.»*

A besvarte e-posten den 15. januar 2019 og ba om et mer utdypende svar fra arbeidsgiver. I e-post av 7. mars 2019 redegjorde X nærmere for hvorfor det ville medføre ulemper for bedriften å innvilge redusert arbeidstid for A. Avslutningsvis fremkommer det av e-posten: «På bakgrunn av dette avslår vi din søknad». A ble imidlertid senere tilbudt å få redusert sin arbeidstid dersom hun godtok å jobbe på land. Dette var A ikke interessert i, og hun avslø derfor tilbudet den 7. mai 2019.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post den 6. juni 2019.

### Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17- 2 a (1).

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan Tvisteløsningsnemndas leder eller en av nestlederne alene avvise saken, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Saken er derfor behandlet av nemndas leder.

Slik saken er opplyst, legger nemndas leder til grunn at e-posten fra V Operations Supervisor X datert 11. januar 2019 er å anse som et endelig avslag, da det i e-posten ikke åpnes for klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken som følge av klage. Nemndas leder kan heller ikke se at As etterfølgende e-post av 15. januar 2019 kan ha fristavbrytende virkning. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 8. februar 2019. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 6. juni 2019, og 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

12. august 2019

**Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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).

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 (4).