

## **VEDTAK NR 38/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. juni 2015.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

**Saken gjelder**

Twist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt som resepsjonist ved B i en stilling på 87 prosent. A søkte om fleksibel arbeidstid onsdager, torsdager og fredager annenhver uke i brev av 25. mars 2015. Bakgrunnen for søknaden var behov for å hente barn tidligere på SFO.

I e-post av 13. april 2015 opplyser arbeidsgiver at de anser at hennes rett til fleksibel arbeidstid er tilgodesett ved de 7 timene kontortid hun har i uken. Arbeidsgiver angir at de har diskutert dette med henne i flere møter. I e-post av 14. april 2015 ber A om en begrunnelse i forhold til lovens krav om vesentlig ulempe. Hun får avslag på kravet i e-post 28. april 2015.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 22. mai 2015. Brevet var poststempelt 26. mai 2015.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Nemnda finner at avvisningsspørsmålet kan avgjøres av de tre faste medlemmene alene, uten at bransjemedlemmer i henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 1 (5) deltar ved avgjørelsen. Det vises til at formålet med bransjemedlemmenes deltakelse i nemnda er å bidra med bransjekunnskap ved avgjørelsen av sakenes materielle spørsmål. Det er imidlertid mindre grunn til at bransjemedlemmer skal delta i avgjørelsen av prosessuelle spørsmål som ikke krever bransjekunnskap. Etter nemndas vurdering tilsier derfor formålsbetraktninger at de tre faste nemndsmedlemmene alene kan fatte vedtak i saken.

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til fleksibel arbeidstid kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda innen fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 (3). Ut fra sakens opplysninger legger tvisteløsningsnemnda til grunn at arbeidsgiver i e-post av 13. april 2015 avslø søknad fra A om fleksibel arbeidstid. Etterfølgende spørsmål om begrunnelse anses ikke å ha fristutsettende effekt, og fristen utløp dermed 11. mai 2015. A brakte saken inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 22. mai 2014. 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

Henning Harborg  
leder  
Oslo, 19.06.2015

**Til orientering:**

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