

## **VEDTAK NR 13/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet av nemndas nestleder, Steffen G. Rogstad**

**Saken gjelder**

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (3)

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A var frem til januar 2018 ansatt som ICT Manager ved B.

Arbeidstaker og arbeidsgiver har vært uenige om praktiseringen av virksomhetens fleksitidsordning for A. B praktiserer en generell fleksitidsordning med normalarbeidstid fra kl. 08.00 – 16.00 og kjernetid fra kl. 09.00 til 15.00. I kjernetiden skal alle medarbeidere være tilstede eller ha godkjent fravær.

Sommeren 2017 besluttet arbeidsgiver at A ikke kunne benytte seg av fleksitidsordningen, men måtte være tilstede på arbeidsplassen hver arbeidsdag fra kl. 08.00 – 16.00. Bakgrunnen for dette var at A ble tildelt en advarsel der et av grunnlagene var at han ikke skal ha vært tilstede i normalarbeidstiden.

A motsatte seg både advarselen og begrensningen, og det har senere vært diverse korrespondanse og avholdt møte mellom partene, uten at man har kommet til enighet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 19. september 2017.

Partene har nylig opplyst om at A har sagt opp, og fratrådte sin stilling etter at oppsigelsestiden utløp ultimo desember 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 19. september 2017
- e-post av 21. november 2017
- e-post av 6. februar 2018
- e-post av 8. februar 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 11. oktober 2017
- e-post av 18. oktober 2017
- e-post av 26. januar 2018

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

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 nestleder.

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-13, jf. § 17-2. Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i § 10-13 som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til

grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Om et reelt behov foreligger, må på samme måte som etter tvisteloven § 1-3 avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Aktualitetskravet er presisert av Høyesterett i en rekke avgjørelser.

Partene har opplyst at A fratradte sin stilling fra 31. desember 2017. Nemnda legger således til grunn at arbeidstaker ikke lenger er ansatt i virksomheten, og kan slik saken er opplyst ikke se at det foreligger et klart behov for rettslig avklaring.

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

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
nestleder

20.02.2018

### **Til orientering**

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