

# Tvisteløsningsnemnda

Etter arbeidsmiljøloven kan visse tvister avgjøres i tvisteløsningsnemnda. Tvisteløsningsnemnda er et eget forvaltningsorgan og er ikke underlagt Arbeidstilsynet, men Arbeidstilsynet fungerer som sekretariat for nemnda.

Tvisteløsningsnemnda behandler tvister om rett til:

- [Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte](#)
- [Deltidsansattes rett til stilling som tilsvarer faktisk arbeidstid](#)
- [Redusert arbeidstid](#)
- [Utdanningspermisjon](#)
- [Permisjon i tilknytning til fødsel](#)
- [Andre permisjoner etter arbeidsmiljølovens kap. 12](#)
- [Fleksibel arbeidstid](#)
- [Fritak fra nattarbeid](#)
- [Fritak fra overtidsarbeid og merarbeid](#)

Arbeidstilsynet har ikke myndighet til å gi pålegg eller fatte vedtak i forhold til denne type tvister, men veileder om bestemmelsene.

[Her finner du tidligere vedtak fra Tvisteløsningsnemnda](#)

## Hvordan går du frem?

Både arbeidstaker og arbeidsgiver kan bringe en sak inn for tvisteløsningsnemnda. Saken må fremmes skriftlig, og innenfor bestemte frister.

Følgende opplysninger må tas med i oversendelsen til tvisteløsningsnemnda:

- Arbeidstakers navn, stilling, adresse, telefonnummer og e-postadresse
- Arbeidsgivers navn, adresse og telefonnummer
- Hva tvisten gjelder
- Dato for arbeidstakers søknad
- Dato for mottak av arbeidsgivers avslag
- Legg ved kopi av søknad og avslag

I tilknytning til tvist om [reduisert arbeidstid](#) bør det i tillegg komme frem:

- nåværende stillingsprosent
- hvor stor reduksjon i stillingsprosent det søkes om
- på hvilken måte reduksjonen ønskes gjennomført
- hvilket tidsrom søknaden gjelder for
- arbeidstakers begrunnelse for søknaden

I tilknytning til tvist om [utdanningspermisjon](#) bør det også fremgå:

- hvilket tidsrom søknaden gjelder for
- hvilken type utdanning som ønskes gjennomført og varigheten av denne

- eventuell bekreftelse på opptak ved utdanningsinstitusjon
- hvor lang tid man har vært yrkesaktiv (med arbeidet som hovedbeskjeftigelse)
- hvor lang tid arbeidstaker har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver
- om man har hatt permisjon de siste to år

I tilknytning til tvist om **fortrinnsrett** for deltidsansatt bør det også fremgå:

- stillingsstørrelse
- om stillingen er fast eller midlertidig
- hvilken stilling det kreves fortrinnsrett til og størrelsen på denne stillingen
- kopi av arbeidsavtale og utlysningstekst

I tilknytning til tvist om **stilling tilsvarende faktisk arbeidstid** bør det også fremgå:

- dato for arbeidstakers fremsettelse av kravet
- dato for mottak av arbeidsgivers avslag
- hvilken stillingsprosent arbeidstaker har i nåværende faste stilling. Opplys også om eventuelle stillingsendringer i kravperioden
- oversikt over eventuelle avtalte vikariater i perioden
- en skjematisk oversikt (dato og antall timer) over arbeidstakers arbeid utover avtalt arbeidstid i beregningsperioden (12 måneder før fremsettelse av kravet overfor arbeidsgiver). Gjerne oppstilt i et excel-ark eller lignende.
- eventuell dokumentasjon på merarbeidet som er utført (timelister, arbeidsplaner eller turnuslister)

## Hvor skal saken sendes?

Arbeidstilsynet er sekretariat for tvisteløsningsnemnda og foretar saksforberedelsen.

### Tvistesaker sendes til:

Arbeidstilsynet Østfold og Akershus  
 Tvisteløsningsnemnda  
 Postboks 4720, Torgarden  
 7468 Trondheim

Tvistesaker kan også sendes på e-post til [post@arbeidstilsynet.no](mailto:post@arbeidstilsynet.no)

## Frister

Frister for når en sak må bringes inn for nemnda er fastsatt i **egen forskrift**.

Fristen for å bringe en sak inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers avslag har kommet frem til arbeidstaker.

Saker om utdanningspermisjon som ikke er avslått innen arbeidsgivers svarfrist må sendes inn til nemnda innen fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist er utløpt.

Sak om rett til delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 tas til behandling selv om fireukersfristen er utløpt dersom fødsel eller omsorgsovertakelse medførte oversittelse av fristen. Saken må i så fall fremsettes snarest mulig etter fødselen eller omsorgsovertakelsen.

## Nemndas sammensetning

Tvisteløsningsnemnda har tre faste medlemmer: En leder og to medlemmer som er oppnevnt etter forslag fra arbeidslivets hovedorganisasjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

Dersom ett av nemndas faste medlemmer av hensyn til sakens opplysning krever det, skal nemnda utvides med ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer). I de tilfellene det oppnevnes bransjemedlemmer, sitter disse som medlemmer i nemnda på lik linje med de faste medlemmene, og ikke som representanter for partene i saken.

## Faste medlemmer i tvisteløsningsnemnda

Faste medlemmer av tvisteløsningsnemnda for perioden 1. november 2016 til 31. oktober 2019 er:

Leder: Advokat Anne Marie Due, Oslo

Nestleder: Advokat Sigrun Sagedahl, Stavanger

Nestleder: Advokat Steffen G. Rogstad, Trondheim

Faste medlemmer oppnevnt etter innstilling fra partene:

Advokat Silje Hassellund Solberg, Oslo (LO)

Advokat Tore Trygve Dahlstrøm, Oslo (Unio)

Advokat Vetle Wetlesen Rasmussen, Nøtterøy (YS)

Advokat Silje Stadheim Almestrand, Oslo (NHO)

Advokat Gry Brandshaug Dale, Bærum (KS)

Advokat Per H. Engeland, Bærum (Virke)

Varamedlemmer oppnevnt etter innstilling fra partene:

Advokat Ragnhild Bø Raugland, Oslo (Akademikerne)

Advokat Øyvind Sollie, Oslo (Spekter)

## Arbeidsform og avgjørelser

Sekretariatet forbereder sakene og innkaller i samråd med nemndas leder til møter når det er nødvendig. Tvisteløsningsnemnda behandler innkomne tvister på grunnlag av partenes skriftlige fremstilling og innsendt dokumentasjon. Nemnda kan i særlige tilfeller innkalte partene dersom den mener det er nødvendig for sakens opplysning.

Vedtak fattes med alminnelig flertall og begrunnes.

Tvisteløsningsnemnda er en tvungen tvisteløsningsform. Det vil si at tvister på de aktuelle områdene ikke kan bringes inn for en alminnelig domstol før de har vært behandlet i tvisteløsningsnemnda.

Vi gjør oppmerksom på at det i saker etter arbeidsmiljøloven [§ 14-4 a](#) må forventes en saksbehandlingstid på inntil 12 måneder. Det er en stor mengde slike saker om som venter på behandling, disse vil bli behandlet fortløpende. Øvrige saker prioriteres og saksbehandlingstiden kan forventes å være på 3-6 måneder.

## Regelverk

[Arbeidsmiljøloven kapittel 17 Tvister i arbeidsforhold](#)

[Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven](#)

---

