



Høring om endringer i forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven

Arbeids- og sosialdepartementet 20. januar 2016

1 Innledning

Visse tvister om rettigheter etter arbeidsmiljøloven kan bringes inn for en partssammensatt tvisteløsningsnemnd for avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.

Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven ble etablert etter forslag fra Arbeidslivslovutvalget (NOU 2004:5). Tvisteløsningsnemnda erstattet blant annet den tidligere tvistenemnda for utdanningspermisjonssaker og ankenemnda for tidskonto, og fikk dessuten et vesentlig videre saksområde enn de tidligere nemndene. Nemnda er et selvstendig forvaltningsorgan som administrativt er underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Arbeidstilsynet er sekretariat for nemnda. Tvisteløsningsnemnda praktiserer skriftlig saksbehandling, men har mulighet til å innkalle partene dersom den mener det er nødvendig for sakens opplysning. Nemndas vedtak fattes med vanlig flertall, og kan ikke påklages. Rettssikkerheten ivaretas blant annet ved at saken kan tas til domstolene, forutsatt at tvisteløsningsnemnda først har gitt sin avgjørelse.

Med virkning fra 1. januar 2015 har tvisteløsningsnemnda hatt kompetanse til å avgjøre tvister også etter den nye bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-4 a om at en deltidsansatt arbeidstaker på visse vilkår vil kunne ha rett til å få utvidet sin stilling til den arbeidstid vedkommende faktisk har hatt det siste året. Denne utvidelsen av nemndas portefølje har medført en markant økning i antall saker som nemnda får til behandling. Nemndas leder har dessuten opplyst overfor departementet at saker etter § 14-4 a generelt er mer tidkrevende å behandle enn øvrige sakstyper. Samlet har dette medført betydelige utfordringer når det gjelder å holde nemndas saksbehandlingstid nede.

Tvisteløsningsnemnda mottok i 2013 og 2014 henholdsvis 90 og 124 saker, mens det i 2015 kom inn totalt 374 saker. Siste års saker fordeler seg slik:

Saker fordelt etter sakstype	2015	1. tertial	2. tertial	3. tertial
Fortrinnsrett for deltidsansatte	64	20	17	27
Rett til redusert arbeidstid	24	10	7	7
Permisjoner	5	4	1	
Rett til fleksibel arbeidstid	10	1	7	2
Fritak fra nattarbeid	6	2	4	
Fritak fra overtidarbeid	0			
Utdanningspermisjoner	13	1	9	3
Faktisk arbeidstid	252	55	128	69

Formålet med tvisteløsningsnemnda er at den skal være en effektiv tvisteløsningsmekanisme på "lavterskelnivå". Tvistene nemnda behandler krever ofte relativt rask avklaring for at de ikke skal bli uaktuelle, for eksempel ved uenighet om en permisjonsrett. Departementet mener det er svært viktig å unngå at nemndas restanse blir for stor og at saksbehandlingstiden blir for lang. På denne bakgrunn mener departementet at det er påkrevd å gjøre endringer i forskriften om nemndas organisering og saksbehandling, slik at nemndas behandlingsskapitet økes.

2 Regler om tvisteløsningsnemndas sammensetning mv.

2.1 Gjeldende rett

Det følger av forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 1 at tvisteløsningsnemnda består av en leder og to faste medlemmer, med personlige varamedlemmer. De faste medlemmene ved siden av lederen oppnevnes etter forslag fra henholdsvis arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. I tillegg oppnevnes to medlemmer spesifikt for den enkelte sak. Oppnevningen av sistnevnte medlemmer reguleres av forskriften § 1 femte ledd:

"I tillegg til tvisteløsningsnemndas faste medlemmer skal nemndas leder sørge for at det i den enkelte tvist oppnevnes et medlem etter forslag fra de berørte parter på hver side. Disse to medlemmer skal ha tilknytning til den bransje som er berørt i saken."

På grunn av kravet om tilknytning til den berørte bransjen, omtales disse medlemmene gjerne som bransjemedlemmer. Tanken er at bransjemedlemmene primært skal bidra med kunnskap om den aktuelle bransjen, og slik bidra til sakens opplysning.

Det er ikke gitt nærmere regler for hvordan bransjemedlemmene skal utpekes, utover at det skal gjøres av "nemndas leder". Tidligere ble hvert bransjemedlem forhåndsgodkjent av nemndas leder personlig, men dette viste seg å være unødig tidkrevende. Nemndas leder har nå delegert oppgaven med å utpeke bransjemedlemmer til sekretariatet. Selv med denne forenklingen, er erfaringen at oppnevning av bransjemedlemmer tar mye og lang tid. Dagens praksis i nemnda er at sekretariatet sender ut forslag til personer som partene deretter igjen selv kan foreslå. I de fleste tilfeller foreslår partene bransjemedlemmer i tråd med sekretariatets forslag. På bakgrunn av forslagene, kontakter sekretariatet de foreslåtte kandidatene for å høre om det passer for dem å stille i nemndsmøte. I de tilfeller hvor det ikke passer for de foreslåtte medlemmene, slik at sekretariatet må finne andre bransjemedlemmer, må disse i praksis igjen bli "godkjent" av partene i saken. Prosessen blir derfor ofte omstendelig, og det er kun unntaksvis at partene selv kommer med egne forslag.

2.2 Departementets vurderinger og forslag

Nemndas sammensetning

Tvisteløsningsnemndas sakstilgang er det siste året tredoblet, slik at nemnda ikke klarer å ta unna sakene etter hvert som de kommer inn. Etter departementets vurdering kan en løsning være at nemnda utvides til å bestå av en leder og to nestledere, samt seks faste medlemmer, hvorav tre oppnevnes etter forslag fra arbeidstakersiden og tre etter forslag fra arbeidsgiversiden, se forskriftsforslaget § 1 første ledd. Departementet mener at nemnda *i den enkelte sak* fortsatt skal settes med tre faste medlemmer, henholdsvis en leder/nestleder og to partsmedlemmer, se forskriftsforslaget § 2 første ledd. En slik sammensetning, i kombinasjon med endringer som skisseres nedenfor knyttet til bransjemedlemmer, vil i prinsippet kunne tredoble nemndas totale kapasitet. Det vil for eksempel kunne holdes tre nemndsmøter i måneden, uten at medlemmene i gjennomsnitt deltar på mer enn ett møte i samme periode. En slik løsning vil dessuten gi nemndas leder fleksibilitet til å kunne fordele sakene på en hensiktsmessig måte, for eksempel etter sakstype eller hvilken sektor som berøres, dersom dette skulle være ønskelig.

Dersom antallet faste medlemmer økes fra tre til ni, antar departementet at det vil være mindre behov for å opprettholde ordningen med varamedlemmer, men ber om synspunkter også på dette, for eksempel om det likevel bør reguleres at det skal oppnevnes to ikke-personlige varamedlemmer, en fra hver side i arbeidslivet.

I dag oppnevnes ett partsmedlem (m/vara) fra hver side, etter forslag fra de organisasjoner som har innstillingsrett etter arbeidstvistloven (samt fra Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet som arbeidsgiverpart i staten). I praksis har LO og NHO hatt disse vervene. Departementet antar at en utvidelse fra ett til tre medlemmer fra hver side vil gi grunnlag for å oppnevne en bredere partsrepresentasjon enn i dag. Departementet antar at dette i sin tur vil kunne gjøre det mindre nødvendig å opprettholde ordningen med bransjemedlemmer slik denne er i dag.

Som det fremgår ovenfor, er oppnevning av bransjemedlemmer i seg selv en relativt omstendelig og ressurskrevende prosess. Samtidig antar departementet at behovet for "bransjekompetanse" i noen grad vil kunne bli ivaretatt gjennom forslaget om å utvide antallet faste partsmedlemmer, slik at større deler av arbeidslivet er *fast* representert i nemnda. Departementet mener derfor at det bør vurderes å endre reglene slik at bransjemedlemmer bare skal oppnevnes når det konkret anses å være et særlig behov for det. I forskriftsforslaget § 2 første og andre ledd skisserer departementet derfor en løsning hvoretter bransjemedlemmer skal oppnevnes når den som leder nemnda i den enkelte sak (leder eller relevant nestleder) vurderer det som hensiktsmessig av hensyn til sakens opplysning. Det praktiske rundt en slik oppnevning vil kunne delegeres til sekretariatet, slik ordningen i praksis også er i dag.

Hjemmel for å oppnevne settemedlemmer

Dagens forskrift inneholder ingen regler om adgang til å oppnevne settemedlemmer. Nemnda har i noen saker opplevd habilitetskonflikter for nemndsmedlemmer og deres varamedlemmer. Departementet antar at habilitetsproblematikk vil være betydelig lettere å håndtere med en utvidet nemnd, slik departementet foreslår i dette høringsnotatet. For å sikre at nemnda er vedtaksfør i alle tilfeller, foreslås det likevel å forskriftsfeste en adgang for departementet til å til å oppnevne settemedlemmer, dersom dette skulle vise seg påkrevd, se forskriftsforslaget § 2 fjerde ledd.

Hjemmel for å avvise eller avslå åpenbare saker

Tvisteløsningsnemndas leder har overfor departementet opplyst at nemnda mottar en del saker hvor det er åpenbart at vilkårene for å ta saken til realitetsbehandling ikke er oppfylt eller hvor det er åpenbart at saken ikke kan føre frem. Også slike saker behandles i nemndsmøte.

Departementet antar at et hensiktsmessig tiltak for å effektivisere saksbehandlingen i tvisteløsningsnemnda vil være å gi nemndsleder/nestleder hjemmel til selv å *avvise* saker som åpenbart ikke kan realitetsbehandles, og foreslår en slik bestemmelse i forskriftsforslaget § 2 tredje ledd. Departementet mener også at det bør vurderes om det skal fastsettes en tilsvarende hjemmel for leder/nestleder til å kunne *avslå* saker som åpenbart ikke vil føre frem, og ber om synspunkter på en slik regel. Departementet understreker at det her siktes til

virkelig åpenbare tilfeller, typisk hvor det er et oversiktlig faktum og man har en sikker nemndspraksis å lene seg på.

3 Frister for å fremme sak for nemnda

3.1 Gjeldende fristregler

Arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd gir departementet hjemmel til å *”gi nærmere bestemmelser om ...frister for å fremme sak for nemnda ...”* Selve fristreglene er derfor oppstilt i forskriften om tvisteløsningsnemnda.

Forskriften inneholder ingen bestemmelser om *beregningen* av frister som sådan. Nemnda har i sin praksis anvendt reglene i domstolloven §§ 148 og 149 analogisk, men altså uten at dette er nedfelt i forskriften.

Til tross for at nemnda kun har kompetanse til å avgjøre tvister etter et begrenset antall bestemmelser, inneholder forskriften tre ganske forskjellige fristbestemmelser: En for utdanningspermisjon, jf. § 3 første ledd, en for øvrige permisjonstvister etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 (i praksis tvister etter §§ 12–5 og 12–6), jf. § 3 andre ledd, og en for de resterende sakene, dvs. saker etter §§ 10–2 andre, tredje og fjerde ledd, 10–6 tiende ledd, § 14–3 og § 14–4 a, jf. § 3 tredje ledd.

Den sistnevnte regelen regulerer i praksis over 95 % av nemndas saker, og sier at tvistesak må fremmes *”senest innen fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker”*. Bestemmelsen stiller ingen *formkrav* til avslaget, noe som betyr at også muntlige avslag utløser klagefristen.

De to øvrige fristbestemmelsene inneholder begge en relativ og en absolutt frist. Fristregelen i § 3 første ledd for saker om utdanningspermisjonen sier således at sak må fremmes *”så snart som mulig og senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt.”* Etter § 12–11 femte ledd er denne svarfristen inntil seks måneder lang:

”Arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig underrette arbeidstaker om dette. Dersom varslet permisjon er kortere enn seks måneder, skal slik underretning foreligge innen tre måneder etter at varsel er mottatt, men innen to måneder når varslet permisjon er kortere enn én måned.”

Fristregelen i § 3 andre ledd for andre permisjonssaker sier at sak må fremmes *”så snart som mulig og senest før full eller delvis permisjon påbegynnes, men slik at tvist om rett til delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 likevel skal tas til behandling dersom fødsel eller omsorgsovertakelse medfører oversittelse av fristen og tvistesaken fremsettes snarest mulig etter dette.”*

3.3 Departementets vurderinger og forslag

Generelt

Basert på nemndas erfaring mener departementet at det kan være grunn til å se nærmere på de ulike fristreglene som gjelder i dag.

Etter departementets syn fremstår som unødvendig komplisert å ha tre forskjellige fristregler på et område med såpass få sakstyper. Videre er de relative fristene i § 3 første og andre ledd litt fremmedartede i prosessuelle fristbestemmelser. Fristregler skal være egnet til å skape klarhet og forutberegnelighet, og fortrinnsvis være enkle å praktisere. Virkningen av at sak fremmes for sent etter fristreglene for nemnda, er at saken skal avvises. Etter departementets oppfatning virker det unødig strengt å avvise en sak fordi den ikke er fremsatt "så snart som mulig". Uten å ha foretatt en systematisk gjennomgang av alle avgjorte saker, kjenner departementet heller ikke til at nemnda faktisk har avvist en sak etter dette alternativet. Departementet foreslår på denne bakgrunn å *ta ut de relative fristene*.

Departementet er videre av den oppfatning at det vil være hensiktsmessig å *harmonisere de absolutte* fristene, etter modell av forskriften § 3 tredje ledd, se forskriftsforslaget § 4 første ledd. Departementet legger til grunn at en slik harmonisering vil gjøre reglene mer tilgjengelige og derved lettere å forholde seg til. I sin tur bør dette ha en viss effektiviseringseffekt ved at noen "unødvendige" saker ikke fremmes for nemnda.

Saker om utdanningspermisjon

Den absolutte fristen i saker om *utdanningspermisjon* løper i fire uker etter arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12–11 femte ledd er utløpt. Svarfristen etter § 12-11 femte ledd er inntil seks måneder lang.

Erfaringsmessig er det slik at avslag på søknad om permisjon i de aller fleste tilfeller foreligger lenge før arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljølovens § 12–11 femte ledd har utløpt. Det innebærer i en del tilfeller at det kan gå mer enn seks måneder fra arbeidsgiver har avslått søknaden til fristen for å bringe sak inn for nemnda utløper. Dette er etter departementets oppfatning lite hensiktsmessig. Departementet anbefaler derfor at man også i disse tilfellene opererer med en hovedregel på fire uker regnet fra arbeidsgivers avslag. Det kan imidlertid være påkrevd med et særskilt unntak for de tilfeller der arbeidsgiver ikke etterlever svarfristen etter § 12–11 femte ledd. Etersom søknaden i slike tilfeller lett blir uaktuell etter at den ønskede utdannelsen påbegynnes, bør ikke arbeidsgiver kunne unngå tvistebehandling ved ikke å svare. Departementet foreslår derfor at bestemmelsen bør ha et tillegg om at sak kan fremmes for nemnda ved utløp av fristen etter § 12–11 femte ledd dersom arbeidsgiver ikke har behandlet saken, se forskriftsforslaget § 4 andre ledd.

Øvrige permisjonssaker

Departementet ser ikke sterke grunner for at det ikke også her bør gjelde en fireukersfrist fra arbeidsgivers avslag er kommunisert til arbeidstaker. Etersom forskriften ikke inneholder noen oppreisningsadgang, kan det imidlertid være grunn til å beholde et unntak for de tilfeller der fireukersfristen oversettes som følge av fødselen eller omsorgsovertakelsen, se forskriftsforslaget § 4 tredje ledd.

Andre problemstillinger knyttet til fristreglene

Fristregelen i forskriften § 3 tredje ledd oppstiller ingen formkrav, noe som betyr at også muntlige avslag utløser fireukersfristen. Departementet ser argumenter for denne løsningen,

ikke minst fordi loven også gjelder for små virksomheter, men bevistvil i en del saker er en uunngåelig følge. Departementet mener at de beste grunner likevel taler for et skriftlighetskrav, se forskriftsforslaget § 4 første ledd. Det vil avskjære bevistvil, og det vil legge et press på arbeidsgiver til å behandle søknader på en ryddig måte. Slik sett er det også et tiltak for å sikre en forsvarlig behandling hos arbeidsgiver. Departementet presiserer imidlertid at det bør være tilstrekkelig at skriftlig avslag kommuniseres elektronisk, slik at avslag for eksempel gitt per e-post utløser fristen.

Videre vil departementet peke på at arbeidsgiver i en del tilfeller kan avslå arbeidstakers krav uten at dette formidles til arbeidstaker, eller i alle fall at det tar tid før det formidles. Det gjelder særlig i fortrinnsrettssaker etter § 14–3 der arbeidsgivers ansettelse av en annen søker ofte samtidig vil innebære et avslag på andre arbeidstakers krav om fortrinnsrett. I praksis kan det i slike tilfeller gå ikke ubetydelige tid før ansettelsen kommuniseres til arbeidstaker. Ikke minst vil det være tilfellet dersom arbeidstaker ikke formelt har søkt den spesifikke stillingen, men har gitt arbeidsgiver beskjed om at han eller hun ønsker stillingsutvidelse så snart en relevant stilling er ledig.

Departementets oppfatning er at fristen ikke bør begynne å løpe før avslaget er kommunisert til arbeidstaker. Dette bør neppe reguleres slik at fristen først begynner å løpe når avslaget har kommet til arbeidstakers kunnskap, idet man da lett vil få vanskelige bevissspørsmål der nemnda i realiteten er prisgitt arbeidstakers (skriftlige) forklaring. Departementet mener derfor at fristen bør løpe fra det tidspunktet avslaget har kommet frem til arbeidstaker, og da underforstått på en slik måte at vedkommende med rimelighet kan forventes å ha fått kunnskap om avslaget, se forskriftsforslaget § 4 første ledd. Det vil for eksempel være tidspunktet da avslaget ble sendt til vedkommende på e-post eller ble lagt i vedkommende sin (fysiske) postkasse. Dette er samme løsning som er valgt for når en oppsigelse skal anses å ha funnet sted, jf. arbeidsmiljøloven § 15–4 og er utgangspunkt for fristberegningene etter § 17–3. Dette er også vanlig praksis i tilknytning til forvaltningslovens klageregler.

Som nevnt ovenfor, anvender tvisteløsningsnemnda reglene i domstolloven §§ 148 og 149 analogisk. Departementet mener opplysningshensyn taler for å kodifisere denne praksisen, og foreslår å ta inn en henvisning til bestemmelsene i domstolloven i forskriften, se forskriftsforslaget § 4 første ledd.

Bestemmelsene om frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er altså i dag regulert i forskrift. Etter hva departementet kjenner til har nemnda fått en del tilbakemeldinger om at fristbestemmelsene er vanskelig tilgjengelige, og at partene ikke er tilstrekkelig kjent med dem. Departementet tar på denne bakgrunn sikte på, ved en passende anledning, å vurdere om fristreglene bør løftes opp i arbeidsmiljøloven, for slik å bedre tilgjengeligheten.

4 Noen andre spørsmål

4.1 Vedtaksførhet og saksbehandling

Forskriften § 5 første ledd første setning fastslår at "*Tvisteløsningsnemnda er vedtaksfør når alle fem medlemmer eller deres varamedlemmer er til stede.*" Bestemmelsen om vedtaksførhet er etter departementets syn overflødig. Det fremkommer av bestemmelsen i

forskriften § 2 om sammensetningen av nemnda hvilke medlemmer som skal være til stede ved behandlingen av saker i nemnda. Departementet mener derfor at det bør vurderes å ta ut bestemmelsen om vedtaksførhet, og ber om eventuelle synspunkter til dette spørsmålet.

I dagens forskrift heter det i § 4 andre ledd at nemnda behandler tvisten på grunnlag av de skriftlige fremstillinger som partene har gitt ”og *sakens øvrige opplysninger*”. Det er samtidig en åpning i forskriften for muntlig forhandling (kalle inn partene) dersom nemnda finner det nødvendig for sakens opplysning. I praksis praktiserer imidlertid nemnda skriftlig saksbehandling. For å sikre kontradiksjon baserer nemnda seg derfor kun på saksopplysninger som er fremlagt av partene selv og som er formidlet til den andre parten, slik at denne har hatt anledning til å kommentere og imøtegå opplysningene. Referansen til ”sakens øvrige opplysninger” i forskriftsteksten kan derfor hevdes å være uten særlig relevans og kunne gi opphav til uklarhet. Departementet mener derfor det bør vurderes å ta ut denne referansen, og foreslår i forskriftsforslaget § 5 andre ledd å erstatte dette med en formulering om at nemnda skal avgjøre saken i møtet ”på grunnlag av de skriftlige fremstillinger som partene har gitt og *de dokumentbevis partene har fremlagt*”.

Til slutt foreslår departementet en mindre endring i bestemmelsen som fastslår at avgjørelse ved sirkulasjon ”kan tillates” under visse forutsetninger. Departementet foreslår å erstatte ”kan tillates” med ”kan fattes”, uten at realitetsendringer er tilsiktet, se forskriftsforslaget § 5 tredje ledd.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslagene antas å ha relativt små økonomiske og administrative konsekvenser, utover at det skal oppnevnes flere nemndsmedlemmer. Forslaget vil ventelig innebære noe mindre gjennomsnittlig ressursinnsats pr. sak, jf. forslaget om å innføre hjemmel for å avvise åpenbare saker og forslaget om å nedskalere ordningen med bransjemedlemmer.

Forslag til endringer i forskrift 16. desember 2005 nr. 1569 om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven

(Endringer i forhold til gjeldende forskrift er markert i kursiv):

§ 1. Tvisteløsningsnemndas oppnevning og organisering

(1) Tvisteløsningsnemnda skal ha en leder, *to nestledere og seks* faste medlemmer.

(2) Kongen oppnevner tvisteløsningsnemndas *leder, nestledere og faste medlemmer. Alle* har en funksjonstid på tre år.

(3) *Leder og nestledere* skal ha juridisk embetseksamen og særlig innsikt i arbeidslivsspørsmål.

(4) *Tre av de faste medlemmene* skal oppnevnes etter forslag fra arbeidstakersiden og *tre* etter forslag fra arbeidsgiversiden. Forslagsrett i henhold til denne bestemmelsen har de organisasjoner som har innstillingsrett etter lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister § 11. Forslagsrett har også det departementet som statens lønnsaker hører under.

(5) *Tvisteløsningsnemnda skal innen 1. mars avgi virksomhetsberetning til departementet om nemndas virksomhet det foregående året.*

§ 2. Tvisteløsningsnemndas sammensetning i den enkelte sak

(1) *Nemnda skal i den enkelte sak settes med leder eller en nestleder, ett fast medlem oppnevnt etter forslag fra arbeidstakersiden og ett fast medlem oppnevnt etter forslag fra arbeidsgiversiden. I tvister der hensynet til sakens opplysning tilsier det, kan den som leder den enkelte sak beslutte at det skal innkalles ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).*

(2) *Der det besluttes at det skal oppnevnes bransjemedlemmer, sørger den som leder saken for oppnevningen. Det ene bransjemedlemmet skal være fra arbeidstakersiden og det andre fra arbeidsgiversiden.*

(3) *I sak der det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan leder eller nestleder alene avvise den.*

(4) *Dersom både leder og begge nestledere er inhabile til å behandle en sak, oppnevner departementet setteleder til å behandle saken. På samme måte kan departementet oppnevne settemedlem dersom det er nødvendig for å få behandlet saken.*

§ 3. Tvisteløsningsnemndas sekretariat

(1) Direktoratet for arbeidstilsynet er sekretariat for tvisteløsningsnemnda. Sekretariatet forbereder sakene og innkaller i samråd med nemndas leder til møte når det er nødvendig.

§ 4. Frist for å fremme sak for tvisteløsningsnemnda

(1) *Sak må reises for tvisteløsningsnemnda senest fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker. Fristen beregnes og avbrytes etter reglene i domstolloven kapittel 8.*

(2) I utdanningspermisjonssaker *kan sak fremmes etter utløpet av arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd dersom arbeidsgiver ikke har behandlet saken.*

(3) *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.*

§ 5. Tvisteløsningsnemndas behandling

(1) *Sak skal fremmes skriftlig overfor tvisteløsningsnemnda av arbeidstaker eller arbeidsgiver.*

(2) *Tvisteløsningsnemnda behandler saken i møte på grunnlag av de skriftlige fremstillinger som partene har gitt og de dokumentbevis partene har fremlagt. Nemnda kan innkalle partene dersom den mener at det er nødvendig for sakens opplysning.*

(3) *Avgjørelse kan fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling av særlige grunner anses unødvendig eller volder særlige ulemper.*

(4) *Tvisteløsningsnemndas vedtak fattes med alminnelig flertall og skal begrunnes. Det skal føres protokoll.*

§ 6. Forholdet til forvaltningsloven

Tvisteløsningsnemndas vedtak kan ikke påklages. For øvrig gjelder forvaltningsloven 10. februar 1967 for tvisteløsningsnemndas saksbehandling.

§ 7. Endringer

Departementet kan fastsette endringer i denne forskriften.

§ 8. Ikrafttredelse

(1) *Forskriften trer i kraft 1. januar 2006.*

(2) *Fra samme tidspunkt oppheves forskrift 21. desember 2000 nr. 1367 om tvistenemnd i utdanningspermisjonssaker og forskrift 10. desember 1993 nr. 1124 om ankenemnda i tidskontosaker.*