

Tvisteløsningsnemnda

En del tvister i arbeidsforhold kan avgjøres av den såkalte tvisteløsningsnemnda. Tvisteløsningsnemnda er et partssammensatt forvaltningsorgan som har kompetanse til å fatte bindende vedtak i spesifiserte saker. Nemndsbehandling vil kunne innebære en raskere, smidigere og mer spesialisert behandling av konflikter sammenliknet med behandling i domstolene.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

HVILKE SAKER AVGJØRES I NEMNDA?

Hvilke saker som skal avgjøres i nemnda, reguleres av arbeidsmiljøloven. Disse sakstypene vil det ikke være adgang til å bringe inn for domstolene uten at saken først har vært behandlet i tvisteløsningsnemnda. Det gjelder retten til:

- Redusert arbeidstid etter aml. §10-2 nr. 4
- Fleksibel arbeidstid etter aml. § 10-2 nr. 3
- Fritak fra nattarbeid etter aml. § 10-2 nr. 2
- Fritak fra overtidarbeid og merarbeid etter aml. § 10-6 nr. 10
- Fortrinnsrett for deltidsansatte etter aml. § 14-3
- Permisjon, herunder utdanningspermisjon og permisjon i tilknytning til fødsel etter aml. Kap 12

NÆRMERE OM SAKSTYPENE

Rett til redusert arbeidstid

Dersom du enten har fylt 62 år, eller behovet kan begrunnes i helsemessige, sosiale eller velferdsmessige årsaker, kan du ha rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 nr. 4, så lenge det ikke medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Med helsemessige årsaker menes sykdom hos arbeidstakeren selv, og tilstanden må kunne dokumenteres med legeattest. Det tenkes da på en generelt sviktende helse, for eksempel hos eldre arbeidstakere som føler at full arbeidsdag blir for anstrengende. Retten omfatter ikke sykdom som kan avhjelpest ved sykemelding. Med sosiale grunner tenkes det på forhold knyttet til arbeidstakerens familie som innebærer omsorgsoppgaver eller belastninger utover det vanlige. For eksempel dersom arbeidstakeren har pleietrengende foreldre, syk ektefelle eller funksjonshemmede barn. Når det gjelder velferdsmessige årsaker, tenkes det på småbarnsforeldres ønske om å være mer

sammen med barna sine eller behov for kortere arbeidstid som følge av problemer med å skaffe barnepass. Foreldre med barn under ti år og aleneforeldre anses å ha en viktig velferdsmessig grunn uten at det kreves noe ytterligere dokumentasjon. Det er viktig å huske på at redusert arbeidstid ikke gir rett til lønnskompensasjon.

Arbeidstaker som ønsker å gjøre bruk av retten til redusert arbeidstid må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. I varselet må det redegjøres for behovet for den reduserte arbeidstiden, på hvilken måte reduksjonen ønskes gjennomført og hvor lenge man ønsker at ordningen skal vare. Dersom arbeidsgiver motsetter seg arbeidstakers ønsker i denne forbindelse, kan saken bringes inn for tvisteløsningsnemnda.

Rett til fleksibel arbeidstid

Alle arbeidstakere har en lovbestemt rett til fleksibel arbeidstid så lenge det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiveren. Hensikten er å imøtekomme arbeidstakeres forskjellige behov i ulike livssituasjoner. Begrepet fleksibel arbeidstid er ikke definert i lovteksten, det er derfor opp til arbeidsgiver og arbeidstaker selv å avtale en ordning som passer dem, så lenge denne ordningen ikke utsetter arbeidstakeren for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det skal merkes at tvisteløsningsnemnda har behandlet en del saker om fleksibel arbeidstid, og konkludert med at retten ikke kan strekkes så langt at den gir rett til fritak fra faste skift- eller turnusordninger. En arbeidstaker som vil gjøre rett til bruk av fleksibel arbeidstid må sende en skriftlig søknad om dette til arbeidsgiver, og be om en skriftlig tilbakemelding på forespørselen. Et eventuelt avslag fra arbeidsgiver må være saklig begrunnet. Blir partene ikke enige, kan saken bringes inn for tvisteløsningsnemnda.

Fritak fra nattarbeid

Arbeidsmiljøloven § 10-2 andre ledd fastsetter en rett til fritak fra nattarbeid for arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten, dersom arbeidstaker har behov for det og dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Bestemmelsens formål er at arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner skal overføres til dagarbeid der dette er mulig. Nattarbeid må anses som en reell belastning for arbeidstakeren for at bestemmelsen skal kunne benyttes. Desto mer tungtveiende grunner arbeidstaker har for å kreve fritak, jo mer skal til for at det foreligger en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Bestemmelsen gjelder generelt fritak fra virksomhetens arbeidstidsordning, ikke sporadiske unntak. Hva som kan sies å være regelmessig må avgjøres konkret, men det må normalt kreves at det er tale om flere netter i måneden. Skiftarbeidere som regelmessig arbeider om natten vil klart omfattes.

Fritak fra merarbeid og overtid

Du har rett til å bli fritatt for overtidarbeid ved helsemessige eller viktige sosiale grunner. Arbeidsgiver kan kreve legeattest ved fritak på grunn av helsemessige årsaker. Eksempler på viktige sosiale grunner er pass av mindre barn, henting av barn i barnehage og deltakelse i større familiebegivenheter, for eksempel ved dåp, bryllup osv. Arbeidsgiver skal uansett fritta en arbeidstaker som ber om det, dersom arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre. Uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Arbeidsmiljøloven § 14-3 fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten

er betinget av at arbeidstakeren har den nødvendige kompetansen i forhold til den aktuelle stillingsutvidelsen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. I vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert for stillingen kan det tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger og kvalifikasjoner. Fortrinnsretten gjelder selv om det er en annen bedre kvalifisert som søker stillingen. Hva som kreves for at vesentlig ulempe skal anses å foreligge, vil bero på en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten i det enkelte tilfellet vil gi urimelig utslag for virksomheten. Kravet om vesentlig ulempe er ment som en sikkerhetsventil som kan avverge urimelige utslag av fortrinnsretten for virksomheten i konkrete tilfeller, og den skal derfor fortolkes strengt. Fortrinnsretten gjelder stillinger som har «om lag» de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utfører. I saker som tvisteløsningsnemnda har hatt til behandling om fortrinnsrett for deltidsansatte, har nemnda har lagt til grunn at dersom arbeidsgiver sitter igjen med en liten rest (25 prosent eller mindre) som er vanskelig å få besatt vil dette ofte kunne medføre en vesentlig ulempe. En større reststilling vil derimot ikke medføre noen vesentlig ulempe i de fleste tilfeller. Hvis flere deltidsansatte går sammen om å dele en utlyst stillingsbrøk, har nemnda kommet frem til at dette ikke medfører vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda har i flere saker lagt til grunn at fortrinnsretten ikke bare gjelder overfor eksterne søkere, men også overfor interne heltidsansatte. Regelen har også kommet til anvendelse ved utlysning av vikariater. I mange tilfeller har det allerede tiltrådt en annen arbeidstaker i den omtvistede stillingen, noe som gjør at arbeidstakeren ikke kan få stillingen til tross for medhold i nemnda. Det kan også være vanskelig å få dom på at vedkommende må fratrukke sin stilling i etterkant. Arbeidstakere som har fått medhold i nemnda vil imidlertid ofte få utvidet stilling ved neste utlysning i virksomheten, men dette er ikke en lovfestet rettighet og er derfor avhengig av arbeidsgiver og virksomhetens forutsetninger for øvrig. Tvist om utøvelse av fortrinnsretten medfører vesentlige ulemper for arbeidsgiver kan bringes inn for nemnda til avgjørelse.

Rett til permisjon

Arbeidsmiljøloven kap. 12 regulerer arbeidstakers rett til permisjon/fri fra arbeidet. Med unntak av regelen om rett til fri ved svangerskapskontroll, regulerer bestemmelsene ikke rett til lønn. Hvorvidt

arbeidstaker har rett til lønn eller andre økonomiske ytelser under fraværet, følger av folketrygdlovens regler og av eventuelle individuelle eller kollektive avtaler. Tvister om lønn under permisjon, eller avtalebaserte permisjonsrettigheter kan ikke bringes inn for tvisteløsningsnemnda idet slike tvister faller utenfor nemndas kompetanse. Tvisteløsningsnemnda har kompetanse til å fatte vedtak i alle saker som gjelder rett til fri etter aml. Kapittel 12, dvs. ved

- svangerskapskontroll, aml. § 12-1
- svangerskapspermisjon, aml. § 12-2 (rett til inntil 12 uker permisjon under svangerskapet)
- omsorgspermisjon, aml. § 12-3 (fars rett til 2 uker permisjon i forbindelse med fødsel)
- fødselspermisjon aml. § 12-4 (mors rett til permisjon de 6 første ukene etter fødsel)
- foreldrepermisjon, aml. § 12-5 (foreldrenes rett til inntil 12 måneder permisjon etter fødsel)
- delvis permisjon, aml. § 12-6 (rett til å kombinere uttak av foreldrepermisjon med arbeid)
- ammefri, aml. § 12-8
- barn og barnepassers sykdom, aml. § 12-9
- pleie av pårørende, aml. § 12-10
- utdanningspermisjon, aml. § 12-11
- militærtjeneste mv., aml. § 12-12
- offentlige verv, aml. § 12-13

Av permisjonsbestemmelsene er det tvister om utdanningspermisjon som oftest har blitt gjenstand for behandling i tvisteløsningsnemnda. Nemnda har også behandlet en del saker som gjelder delvis uttak av foreldrepermisjon/fedrekvote. Disse sakene vil derfor behandles noe nærmere også her.

Rett til utdanningspermisjon

Alle arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år, og arbeidet hos den samme arbeidsgiveren minimum de to siste årene, har rett til utdanningspermisjon etter aml. § 12-11. Retten til utdanningspermisjon gjelder alle arbeidstakere uavhengig av stillingstype (fulltid eller deltidsstilling), tilsetningsform (fast eller midlertidig), størrelsen på virksomheten, type arbeidsgiver eller sektor de arbeider i. Man har rett til utdanningspermisjon i inntil tre år, slik at det ikke vil være anledning til å fordele for eksempel en treårig utdanning over flere år. Tidsbegrensingen på inntil tre år gjelder både for heltids- og deltidspermisjon. Bestemmelsen gir ikke arbeidstakeren rett til lønn eller annen kompensasjon under permisjonstiden, bare til et

tidsbegrenset opphold i arbeidsforholdet for å delta i et organisert utdanningstilbud. Det er ikke et krav at utdanningen er relatert til det yrket vedkommende utøver når permisjonen søkes. Loven fastsetter et vidt utdanningsformål, både fjernundervisning og språkkurs vil gi rett til permisjon. Arbeidsgiver har mulighet til å avslå en søknad om utdanning dersom den er uforenlig med forsvarlige drift og personalplanlegging. Det er arbeidsgiver som i så tilfellet har bevisbyrden for dette. Dersom søknaden ikke innvilges, kan arbeidstaker bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda, som kan fatte bindende vedtak om permisjon dersom vilkårene for det foreligger.

Delvis uttak av foreldrepermisjon

En arbeidstaker kan kombinere delvis uttak av foreldrepermisjon, inkludert fedrekvoten på ti uker, kombinert med delvis gjenopptakelse av arbeidet. Retten til delvis permisjon gjelder imidlertid bare den delen av permisjonen som er stønadsberettiget, det vil si 46 uker med 100 prosent stønad eller 56 uker med 80 prosent stønad. Permisjonen må tas ut innen en tidsramme på tre år etter fødselen. Med delvis permisjon kan foreldrene skifte på å være på jobb og å ta seg av barnet hjemme. Hver av foreldrene kan bare ta gradert uttak ut fra avtale med én arbeidsgiver av gangen. Begge foreldrene kan altså ikke være hjemme samtidig med foreldrepermisjon. Nedkortet arbeidstid kan enten tas ut i form av kortere arbeidsdager eller færre arbeidsdager per uke. Dette må spesifiseres i en nærmere avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstakers ønske om hvordan den delvise permisjonen skal gjennomføres skal oppfylles med mindre det skaper vesentlige problemer for arbeidsgiver. Nemnda har avgjort flere saker hvor arbeidstaker ikke har fått innvilget delvis permisjon i samsvar med sine ønsker. Nemnda vil i slike saker foreta en konkret vurdering av hvilke ulemper arbeidsgiver påføres dersom arbeidstaker får gjennomført ordningen slik vedkommende ønsker. En rekke ulike momenter kan være relevant i denne vurderingen, herunder f.eks. muligheten for bedriften til å få utført arbeidet gjennom en omorganisering av personalet eller ved en tilfredsstillende vikarordning. Dette hensynet vil naturlig nok måtte tillegges større vekt ved små virksomheter. Virksomheter med få ansatte kan ha lite spillerom for å dekke inn deltidsstillinger og vikariater i prosent av full stilling. Den ledige stillingsdelen kan dessuten være umulig å fylle som følge av arbeidstidens begrensede omfang. At virksomheten påføres vikar-

utgifter vil imidlertid ikke være et relevant argument fra arbeidsgivers side.

SAKSBEHANDLINGEN

Tvisteløsningsnemndas sammensetning og saksbehandlingsregler er regulert i en egen forskrift, «Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven». Her fremgår det blant annet at nemnda skal ha en fast leder, to faste medlemmer, og to medlemmer som oppnevnes i den enkelte tvist etter forslag fra de berørte parter. De sistnevnte medlemmene skal ha tilknytning til den bransje som er berørt i saken. Lederen er jurist, med særlig kjennskap til arbeidsrett. Arbeidstilsynet er sekretariat for nemnda, det vil si at det er Arbeidstilsynet som forbereder sakene. Sakene fremmes skriftlig for nemnda, og avgjørelsen treffes i utgangspunktet på bakgrunn av de skriftlige fremstillingene som er fremsatt av partene. Partene kan innkalles til møte dersom nemnda anser det nødvendig for sakens opplysning. Vedtakene fattes med alminnelig flertall, og skal alltid begrunnes. Saksbehandlingstiden i nemnda er anslått til å være rundt tre måneder. Avgjørelsene publiseres på Arbeidstilsynets nettsider.

Frister

Tvister som nemnda har kompetanse til å avgjøre kan ikke påklages. De kan imidlertid sendes videre til domstolene dersom en av partene er uenig i nemndas vedtak. For at saken skal kunne domstolsbehandles, er det et krav at saken først har blitt behandlet i nemnda, og nemnda har fattet en avgjørelse i saken. Det blir derfor svært

viktig å være oppmerksom på hvilke frister som gjelder. I saker om utdanningspermisjon må saken sendes inn til nemnda senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter aml. § 12-5 femte ledd har utløpt. Øvrige saker om permisjon etter aml. Kapittel 12 skal fremmes snarest mulig, og senest innen full eller delvis permisjon påbegynnes. Tvist om delvis uttak av foreldrepermisjon etter aml. § 12-6 tas til behandling selv om fristen oversites, dersom det er fødselen som er årsaken til oversittelsen, og saken sendes inn snarest mulig etter dette. Alle andre saker (reduisert arbeidstid, fleksibel arbeidstid, fritak fra nattarbeid, fritak fra overtid og merarbeid) skal fremmes senest innen fire uker etter at arbeidsgiver avslø kravet fra arbeidstaker.

Hvordan fremme en sak for nemnda

Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan fremme en sak for tvisteløsningsnemnda. Saken må fremmes skriftlig og innenfor gitte frister, se ovenfor. Følgende opplysninger må med i brevet til tvisteløsningsnemnda:

- Arbeidstakers navn, adresse, telefonnummer og stilling
- Arbeidsgivers navn, adresse og telefonnummer
- Hva tvisten gjelder
- Hvilket tidsrom søknaden gjelder for
- Arbeidstakers begrunnelse for søknaden
- Arbeidsgivers begrunnelse for avslaget
- Dato for arbeidstakers søknad og arbeidsgivers avslag
- Kopi av søknad og avslag

I saker om redusert arbeidstid, kreves følgende i tillegg:

- Hvilken reduksjon i stillingsprosent det søkes om
- Nåværende stillingsprosent
- På hvilken måte stillingsreduksjonen ønskes gjennomført

I saker om utdanningspermisjon må det i tillegg opplyses om:

- Hvor lenge man har vært yrkesaktiv
- Hvor lenge arbeidstaker har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver
- Hvilken type utdanning som ønskes gjennomført og varigheten av denne
- Ev. opptak ved utdanningsinstitusjon

I saker om fortrinnsrett for deltidsansatte må det i tillegg opplyses om:

- Hvorvidt man er fast ansatt
- Hvor stor stillingsprosent man har og hvor stor stillingsprosent som ønskes

Ved etterfølgende domstolsbehandling av tvisten skal den konklusjon nemnda har kommet til stå ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Fristen for å bringe saken inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemndas avgjørelse foreligger.

NFFs sekretariat er behjelpelige med å vurdere hvorvidt det er tilrådelig å sende en tvist til nemndsbehandling, og eventuelt bistå i utformingen av saksfremlegget. Siden fristene er relativt korte, bør man ta kontakt med sekretariatet så snart et avslag fra arbeidsgiver foreligger. ■

Mai:

Mestselgende legemiddelfirma

Selskap	Siste måned	Siste 12 måneder
Pfizer	98 614 000	1 302 485 000
MSD	79 715 000	947 277 000
AstraZeneca	67 299 000	905 707 000
Novartis	59 668 000	710 980 000
GlaxoSmithKline	51 633 000	807 659 000
Sanofi-aventis	37 706 000	502 770 000
Nycomed Pharma	37 332 000	464 092 000
Abbott	30 040 000	341 772 000
Roche	28 715 000	490 942 000
Novo Nordisk	25 468 000	300 394 000
TOTALT (AIP)	955 980 000	12 025 600 000

Kilde: www.farmastat.no

Mai:

Mestselgende produkter

Produkt	Siste måned	Siste 12 måneder
Enbrel PFZ	28 112 000	362 469 000
Humira ABT	25 823 000	278 658 000
Remicade SHC	25 756 000	285 945 000
Seretide GSK	16 206 000	256 152 000
Nexium ATR	12 694 000	161 137 000
Symbicort turbu ATR	11 891 000	161 622 000
Mabthera ROC	10 134 000	113 667 000
Atacand ATR	9 741 000	116 180 000
Lipitor PFZ	7 983 000	100 165 000
Spiriva BOE	7 390 000	75 270 000
TOTALT (AIP)	955 980 000	12 025 600 000

Kilde: www.farmastat.no