

Tvisteløsningsnemnd

Fra 1. januar 2006 har vi fått en tvisteløsningsnemnd som skal behandle visse tvister etter arbeidsmiljøloven. Blant annet skal nemnda behandle tvister om retten til å bli fritatt for overtidsarbeid og om rett til fleksibel eller redusert arbeidstid. Nemnda skal også behandle saker om fortrinnsrett for deltidsansatte og rettigheter til permisjon. Blir arbeidsgiver og arbeidstaker ikke enige i slike saker, vil man heretter kunne få en relativt rask avgjørelse uten å gå veien om domstolene.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

Tidligere ble saker om tidskonto (delvis uttak av fødselspermisjon, kombinert med genopptakelse av arbeid) og om utdanningspermisjon behandlet i spesialiserte nemnder. Den nye tvisteløsningsnemnda erstatter den tidligere tvistenemnda for utdanningspermisjonsaker og ankenemnda for tidskonto. I tillegg er flere typer tvister kommet inn under ordningen. Tvisteløsningsnemnda har tre faste medlemmer: En nøytral og arbeidslivskyndig leder med juridisk embetseksamen og to medlemmer, oppnevnt etter forslag fra arbeidslivets hovedorganisasjoner, som skal representere henholdsvis arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. I tillegg oppnevnes det to medlemmer i tilknytning til den enkelte sak – etter forslag fra partene i tvisten. Nemnden er administrativt underlagt Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

HVILKE SAKER BEHANDLER TVISTELØSNINGSNEMNDA?

Rett til redusert arbeidstid

Arbeidstaker som har behov for det som følge av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 nr. 4, dersom det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Bestemmelsen blir særlig brukt av foreldre til barn under 10 år, som uten videre anses å ha et behov for redusert arbeidstid så fremt de ber om det. I tilfeller hvor arbeidsgiver avslår en søknad om redusert arbeidstid under henvisning til at det innebærer urimelig store ulemper for arbeidsgiver, vil arbeidstaker kunne bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda.

Rett til fleksibel arbeidstid

Med ny arbeidsmiljølov kom det også inn en bestemmelse som gir arbeidstaker rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver, jf. § 10-2 nr. 3. Begrepet

fleksibel arbeidstid er ikke definert i loven, og det er derfor opp til arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap å finne frem til løsninger som ivaretar arbeidstakerens ønsker og behov samtidig som de ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. I praksis kan det være snakk om avtaler om gjennomsnittsberegning som gir arbeidstaker rett til å innarbeide en fridag i uken eller hver 14. dag, eller hele friuker i tilknytning til skolens sommerferie. I virksomheter som har økt behov for arbeidskraft om sommeren eller mange ansatte som ønsker å ta ut «pluss-timer» i samme tidsrom, kan sistnevnte by på for store ulemper for arbeidsgiver. Fleksibel arbeidstid kan også innebære at arbeidstaker får unntak fra bedriftens gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Blir arbeidsgiver og arbeidstaker ikke enige om hvorvidt det er mulig å innføre en fleksibel arbeidstidsordning uten at det skaper for store problemer for arbeidsgiver, vil Tvisteløsningsnemnda kunne avgjøre saken.

Rett til fritak fra nattarbeid

Etter arbeidsmiljøloven § 10-2 nr. 2 har arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten, rett til å bli overført til dagarbeid dersom vedkommende har behov for det av helsemessige, sosiale eller velferdsmessige grunner, og dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver av en eller annen grunn avslår søknaden om fritak, vil tvisten kunne avgjøres av Tvisteløsningsnemnda.

Rett til fritak fra overtidsarbeid og merarbeid

En arbeidstaker kan be seg fritatt fra overtids- og merarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 10 dersom vedkommende har behov for det av helsemessige eller viktige sosiale grunner. Arbeidsgiver skal også ellers fritta arbeidstaker som ber om det, altså uten at

det er begrunnet i helsemessige eller sosiale behov, dersom arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre. Her vil det alltid måtte foretas en interesseavveining der arbeidstakers fritaksgrunner veies opp mot de ulempene et fritak vil medføre for virksomheten og øvrige arbeidstakere, som eventuelt må utføre overtidsarbeidet i stedet for den arbeidstakeren som blir fritatt. Er det imidlertid helsemessige årsaker til at arbeidstaker ber seg fritatt, har arbeidsgiver i prinsippet plikt til å ta hensyn til det. Hvis arbeidstaker ønsker fullstendig fritak over lengre tid, bør arbeidstaker sørge for å skaffe en legeerklæring. Hvis arbeidsgiver avslår en søknad om fritak fra overtids- og mertidsarbeid, kan arbeidstaker bringe tvisten inn for Tvisteløsningsnemnda.

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-3 om fortrinnsrett for deltidsansatte gir en arbeidstaker rett til å øke stillingsprosenten sin fremfor at det ansettes nye medarbeidere utenfra. Bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2006. Hovedhensikten er å redusere problemet med uønsket deltidsarbeid. I denne sammenheng kan også nevnes arbeidsgivers plikt til å opplyse om nye stillinger i virksomheten. Informasjonen kan enten formidles individuelt til den enkelte arbeidstaker, for eksempel via e-post, eller gjennom en generell meddelelse til alle arbeidstakerne, som for eksempel slås opp på et sentralt sted i virksomheten eller legges ut på Internett/intranett. Vilkåret for utøvelse av fortrinnsrett til å øke stillingsandelen sin er at vedkommende er kvalifisert for stillingen og at det ikke vil innebære vesentlige ulemper for arbeidsgiver. I tillegg vil den som utøver fortrinnsretten ikke selv ha anledning til å velge å utvide sin eksisterende stillingsbrøk ut fra personlige preferanser, men må i utgangspunktet ta hele den utlyste/ledige

stillingen. Det bør imidlertid ikke være noe i veien for at to fortrinnsberettigede kolleger velger å dele den ledige stillingen mellom seg, så lenge hele stillingen «brukes opp». Ønsker man å benytte seg av den lovfestede fortrinnsretten, plikter man å si ifra om dette til arbeidsgiver så snart det blir aktuelt. Dersom arbeidsgiver overser fortrinnsberettigede deltidsansatte eller nekter en fortrinnsberettiget å utvide stillingen under henvisning til at dette vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver, er dette en sak som hører inn under Tvisteløsningsnemnda.

Rett til permisjon

Hele kapittel 12 i arbeidsmiljøloven regulerer arbeidstakers rett til fri fra arbeidet. Arbeidstaker har etter disse bestemmelsene blant annet rett til fri med lønn i forbindelse med svangerskapskontroller, § 12-1. Videre har gravid arbeidstaker rett til permisjon i inntil 12 uker under svangerskapet, og i arbeidsmiljølovens § 12-3 gis faren rett til to ukers permisjon i forbindelse med fødselen, forutsatt at faren bor sammen med moren. Arbeidsmiljøloven § 12-4 slår fast at mor skal ha seks ukers permisjon etter fødsel, med mindre hun fremlegger legeattest om at det er bedre for henne å komme i arbeid. Bestemmelsen gjelder også ved dødfødsel, og i tilfeller hvor moren ikke overtar omsorgen for barnet. Det som tidligere gikk under navnet «svangerskapspermisjon» eller «barselpermisjon» har nå fått navnet «foreldrepermisjon», og reguleres i § 12-5. Etter denne bestemmelsen har foreldrene først og fremst krav på permisjon i inntil ett år etter at barnet er født. I denne perioden har foreldrene krav på foreldrepenger etter reglene i folketrygdloven. I tillegg har de krav på permisjon i inntil ett år hver, uten støtte fra folketrygden. Denne tilleggspermisjonen må eventuelt tas ut i umiddelbar tilknytning til den ordinære permisjonen. Dersom begge foreldrene utnytter sine permisjonsrettigheter etter § 12-5 til det fulle, vil de altså kunne være hjemme med barnet i tre år. En arbeidstaker som ønsker å ta ut foreldrepermisjonen i kombinasjon med arbeid, har krav på dette etter § 12-6. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av den delvise permisjonen skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre det innebærer vesentlige ulemper for arbeidsgiver. Det er imidlertid et krav at den tas ut i løpet av en periode på tre år.

Arbeidsmiljøloven § 12-8 gjelder rett til nødvendig fri fra arbeidet i forbindelse med

amming. Det er i hovedsak barnets behov og kvinnens mulighet til å regulere ammingen som vil måtte bestemme hvor mye tid som må brukes til amming, og når ammingen kan foregå. Har man barn under 12 år som blir syke, vil man ha rett til fri etter arbeidsmiljøloven § 12-9. Det samme gjelder hvis barnet skal følges til undersøkelse eller behandling eller dersom barnepasser er syk.

Etter § 12-10 har arbeidstaker som pleier nære pårørende i livets sluttfase rett til 20 dagers permisjon. Skal man gjennomføre frivillig eller pliktig militærtjeneste har man rett til permisjon fra arbeidsgiver etter § 12-12, og etter § 12-13 har man krav på permisjon i forbindelse med møteplikt i offentlige organer. Kapittel 12 i arbeidsmiljøloven regulerer også arbeidstakers adgang til utdanningspermisjon. Så fremt man har vært i arbeidslivet i minimum tre år, og har vært ansatt hos den arbeidsgiveren man søker permisjon hos de siste to årene, har man krav på utdanningspermisjon i inntil tre år. Det skal merkes at det ikke er et krav at utdanningen er relevant for den stillingen man har. Det er imidlertid et vilkår for bruk av utdanningspermisjonsretten at det ikke hindrer arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personale.

I alle tvister som gjelder permisjon etter arbeidsmiljølovens kapittel 12, vil Tvisteløsningsnemnda være kompetent til å fatte en avgjørelse.

HVORDAN BRINGE SAKEN INN FOR TVISTELØSNINGSNEMNDA?

Både arbeidstaker og arbeidsgiver kan bringe en sak inn for nemnda. Saken må fremsettes skriftlig, og det er viktig at man er klar over at det opereres med relativt korte frister i denne sammenheng. I de fleste tilfeller har man fire ukers frist fra arbeidsgiver av slo kravet/søknaden til saken må være fremmet hos nemnda. Siden det er et krav at saken først har vært behandlet i Tvisteløsningsnemnda før den ev. bringes videre inn til domstolene, er det spesielt viktig å overholde fristene, ellers mister man muligheten til å få saken avgjort i rettssystemet.

HVILKE OPPLYSNINGER TRENGER TVISTELØSNINGSNEMNDA?

I klagen må følgende opplysninger være med:

- kontaktinformasjon
- klagers stilling
- hva tvisten gjelder
- hvordan arbeidstaker grunngir kravet/søknaden

- hvordan arbeidsgiver grunngir avslaget
- dato for arbeidstakers søknad
- dato for arbeidsgivers avslag
- kopi av søknad og avslag

I forbindelse med tvist om redusert arbeidstid kreves det i tillegg opplysninger om:

- hvor stor reduksjon i stillingsprosent det blir søkt om
- dagens stillingsprosent
- på hvilken måte reduksjonen ønskes gjennomført

I tilknytning til tvister om utdanningspermisjon kreves det i tillegg opplysninger om:

- hvor lenge man har vært yrkesaktiv
- hvor lenge man har vært ansatt hos nåværende arbeidsgiver
- hva slags utdanning som ønskes gjennomført
- utdanningens lengde
- om arbeidstakeren er tatt opp ved utdanningsinstitusjonen

Klagen må sendes til følgende adresse:

Arbeidstilsynet i Østfold og Akershus
Tvisteløsningsnemnda
Postboks 386
1502 Moss

SAKSGANGEN I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avgjør saken først og fremst på bakgrunn av partenes skriftlige fremstilling av saken, men har også anledning til å innkalle partene til et møte dersom den anser den nødvendig for sakens opplysning. Vedtakene fattes med alminnelig flertall og skal begrunnes. Nemndas avgjørelser publiseres fortløpende på arbeidstilsynets hjemmesider, www.arbeidstilsynet.no. Er arbeidstaker eller arbeidsgiver uenig i nemndas vedtak, kan saken bringes inn for de ordinære domstoler. ■