

VEDTAK NR 31/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte 14. april 2016.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Siri Kristin Konstad, Fagforbundet
Mette Persson, Virke

Saken gjelder

Rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)
Rett til delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6
Fortrinnsrett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i full stilling som servicemedarbeider hos B.

A har hatt foreldrepermisjon i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-5 i perioden 15. august 2015 til 15. januar 2016. A ønsket imidlertid å jobbe så mange ledige vakter som mulig i denne perioden, og minimum i stilling på 50 prosent. Det ble derfor inngått en avtale med arbeidsgiver om at A fikk full permisjon i perioden, men at hun fikk førsteprioritet til å arbeide ved ledige vakter. Stillingsprosenten ville dermed variere noe.

Den 11. januar 2016 ble det avholdt et møte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor As permisjon ble forlenget inntil ett år. Hun ble gitt førsteprioritet til ledige vakter, men skulle selv være ansvarlig for å melde fra når hun var tilgjengelig. Det ble ikke gitt noen garanti for en bestemt stillingsprosent. A så imidlertid for seg å komme tilbake i full stilling fra midten av august 2016.

Samme dag ble det lyst ut en ledig stilling internt på 50 prosent. A fremsatte krav på denne stillingen 24. januar 2016, men har ikke mottatt svar på henvendelsen. Hun ønsket å tiltre denne stillingen midlertidig frem til hun kom tilbake fra permisjon i midten av august.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 31. januar 2016. 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 31. januar 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 7. mars 2016

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har rett til tilrettelegging av arbeidstiden og anfører i det vesentligste:

Det er urimelig at hun ikke skal kunne komme tilbake i jobb når det er mulig for arbeidsgiver å tilrettelegge arbeidstiden. Hun mener hun har krav på tilrettelagt arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 eventuelt fortrinnsrett til stillingen på 50 prosent i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 14 eller tilrettelegging med hjemmel i andre bestemmelser.

A anfører at hun har behov for tilrettelegging av arbeidstiden som følge av omsorg for barn. Hun anfører at flere ledige vakter har blitt tildelt andre arbeidstakere, og at dette er i strid med hennes avtale med arbeidsgiver.

A mener hun har rett til å tre inn i den ledige stillingen på 50 prosent frem til hennes permisjon er over, og anfører at denne stillingen består av de ledige vaktene hun har hatt i året som har gått.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at A har hatt permisjon i de tolv månedene hun har krav på etter § 12-5 (1) og at hun derfor ikke har rett til delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

Arbeidsgiver anfører videre at A ikke har fortrinnsrett til stillingen på 50 prosent i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3, siden hun allerede innehar en full stilling.

Arbeidsgiver kan heller ikke se hvilke andre bestemmelser som skulle gi A krav på den ønskede tilretteleggingen.

Når det gjelder rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), bemerker arbeidsgiver at A oppfyller inngangskriteriet om vektige velferdsgrunner, men de anfører at arbeidsgiver allerede har innfridd eventuelle krav som ligger i denne bestemmelsen.

Arbeidsgiver mener videre at § 10-2 (4) ikke gir A noe rettskrav på den utlyste stillingen på 50 prosent. Den utlyste stillingen har vært besatt av et vikariat i perioden A har hatt permisjon, og hvor A selv bemerker at ordningen med tildeling av vakter har fungert tilfredsstillende. Det medfører derfor ikke riktighet at denne stillingen består av vakter som A ellers skulle hatt, og den vil heller ikke påvirke antallet ledige vakter i tiden fremover.

Det anføres avslutningsvis at innvilgelse av As krav ville medføre at arbeidsgiver måtte endre den inngåtte turnusavtalen som også omfatter andre ansatte, noe som forutsetter avtale med tillitsvalgte. Det kan ikke forventes at arbeidsgiver planlegger driften ut fra når A har mulighet til å jobbe.

Tvistløsningsnemndas merknader

A mener hun har krav på tilrettelagt arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 eventuelt fortrinnsrett til stillingen på 50 prosent i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 14 eller tilrettelegging med hjemmel i andre bestemmelser. Tvisteløsningsnemndas myndighet er angitt i arbeidsmiljøloven § 17-2 (1), som angir at tvist som nevnt i arbeidsmiljøloven §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse. I henhold til disse bestemmelsene er tvisteløsningsnemnda myndighet begrenset til å avgjøre tvister etter § 10-2 (2), (3) og (4), § 10-6 (10), kapittel 12, § 14-3 og § 14-4 a.

A anfører at hun har krav på delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6. Tvisteløsningsnemnda bemerker at A har hatt permisjon i tolv måneder i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-5 (1). Arbeidsmiljøloven § 12-6 gir rett til å ta ut permisjon etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 (1) som delvis permisjon. A har dermed ikke krav på delvis permisjon etter denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven.

A mener videre at hun kan ha en fortrinnsrett til stillingen på 50 prosent i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 14. Nemnda har kun myndighet til å ta stilling til krav etter arbeidsmiljøloven §§ 14-3 og 14-4 a. Av disse bestemmelsene er det kun § 14-3 om deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling på visse vilkår, som kan være aktuell. Det er imidlertid ubestridt at A allerede innehar en full stilling, noe som tilsier at stillingen ikke kan utvides ytterligere. A har dermed ingen fortrinnsrett etter § 14-3 til den utlyste stillingen på 50 prosent.

Arbeidstaker påberoper seg å ha krav på tilrettelagt arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4). Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av

helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alternativet *andre vektige velferdsgrunner* tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følge av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. I henhold til lovens forarbeider anses foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere. Det er på det rene at arbeidsgiver og arbeidstaker i denne saken har inngått en avtale om full permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (2) for perioden tvisten gjelder for. Stridstemaet er hvorvidt arbeidstaker i permisjonsperioden skal ha rett til å arbeide ledige vakter som passer i forhold til barnefarens arbeidstider. Tolkning av avtalen om permisjon faller utenfor nemndas kompetanse.

Avslutningsvis anfører arbeidstaker å ha krav på tilrettelegging «med hjemmel i andre bestemmelser». Nemnda kan ikke se at verken arbeidsmiljøloven § 10-2 (2), (3) og (4), § 10-6 (10), kapittel 12, § 14-3 eller § 14-4 gir arbeidstaker krav på den ønskede tilretteleggingen. Arbeidstaker gis etter dette ikke medhold i sitt krav.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 19.04.2016

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid 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).