

## **VEDTAK NR 154/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. mars 2016.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Lornts Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO

Silje Stadheim Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Arne Løseth, Fagforbundet

Mårten Brandsnes Faret, KS

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som assistent i stilling på 22 prosent ved X i B kommune. Ved brev av 14. januar 2015 fremsatte A krav om økt stilling på grunnlag av utført merarbeid de siste tolv måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Arbeidsgiver avslo kravet i e-post av 10. mars 2015. Begrunnelsen for avslaget var at helse- og omsorgssektoren er under en nedbemanningsprosess, og det dermed ikke er behov for tilsetninger.

Oversikten lagt frem av arbeidsgiver viser at A har arbeidet 963 timer utover avtalt arbeidstid i perioden fra og med 14. januar 2014 til og med 13. januar 2015. Full stilling utgjør 1846 timer per år. Det utførte merarbeidet tilsvarer således en stillingsprosent på 57,71.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 31. mars 2015. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 31. mars 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 30. april 2015
- e-post av 23. februar 2016

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Merarbeidet hun har utført i den aktuelle perioden gir henne krav på å utvide stillingen med 56 prosent i henhold til arbeidsmiljøloven §14-4 a. Dette gir til sammen en stilling på 78 prosent.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver bestrider ikke at arbeidstaker oppfyller vilkårene for utvidet stilling. Kommunen har siden 2009 vært registrert på listen over kommuner som trenger særskilt oppfølging og godkjenninger fra Fylkesmannen (ROBEK). Dette innebærer at kommunen må justere kostnadsbruken ved å redusere antall årsverk. Helse- og omsorgssektoren må kutte om lag 23 årsverk, 3 av årsverkene er på X. Omstillings- og nedbemanningsprosessen medfører at kommunen ikke har mulighet til å øke stillinger. Dersom A får utvidet stilling, må enheten nedbemanne ytterligere 0,5 årsverk.

### **Twisteløsningsnemndas merknader**

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-4 a (2).

Arbeidsmiljøloven § 14-4 a fastsetter at deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

På grunnlag av dokumentene i saken legger nemnda til grunn at A i denne perioden har arbeidet til sammen 963 timer utover avtalt arbeidstid. En full stilling er oppgitt til å være på 1846 timer brutto per år, noe som tilsier en netto årlig arbeidstid på 1668,5 timer når ferie trekkes fra. Det utførte merarbeidet tilsvarer således en stillingsprosent på 57,71.

Arbeidsgiver bestrider ikke at arbeidstaker oppfyller vilkårene for utvidet stilling, men anfører at kravet ikke kan innvilges grunnet en omstillings- og nedbemanningsprosess i kommunen. Kommunen anfører at 9 av 13 enheter i helse- og omsorgssektoren er under omstilling og nedbemanning, og siden 2014 har de redusert 9,6 årsverk ved X. Det anføres videre at dersom A får utvidet sin stilling, må enheten nedbemanne 0,5 årsverk til.

Når det gjelder dokumentasjon for bortfall av behovet for merarbeid, vises det til flertallets drøftelse i vedtak 129/16:

*«En rekke kommuner nøyer seg med å vise til at de står på den såkalte ROBEK-lista eller at de for øvrig har svak økonomi, og at de derfor er tvunget til å gjennomføre sparetiltak i inneværende og kommende budsjettår. Flertallet har vanskelig for å se at slike generelle behov eller planer kan ha nevneverdig vekt i de konkrete sakene om stillingsutvidelser etter § 14-4a. For at nedbemanningsplaner skal ha betydning i de konkrete sakene nemnda skal avgjøre, må de etter flertallets oppfatning ikke bare fremstå som målsetninger, men være konkrete og allerede under behandling på tidspunktet for arbeidsgivers avslag. Enn videre må den planlagte nedbemanningen redusere behovet for merarbeid i den avdelingen eller enheten der merarbeidet som har utløst kravet på økt stilling, er utført.»*

Etter en konkret helhetsvurdering har nemnda kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har dokumentert bortfall av behovet for merarbeid. Nemnda kan ikke se at de påberopte nedbemanningsplanene var tilstrekkelig konkrete eller kunne forventes å medføre redusert behov for merarbeid. Nemnda har forståelse for at det vil være uheldig at arbeidsgiver må nedbemanne 0,5 årsverk for å utvide arbeidstakers stilling, men kan ikke se at dette skal tillegges avgjørende vekt.

### **Konklusjon**

A har rett til økning av sin stilling med en stillingsprosent på 57,71.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Henning Harborg  
leder

Oslo, 31.10.2016

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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).