

VEDTAK NR 128/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 31. mai 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

Per Engeland, Virke

Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne (vara)

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 51 prosent ved X i B kommune. På kravtidspunktet hadde hun en stilling på 46 prosent.

Den 11. mars 2015 fremsatte hun krav om stillingsutvidelse på 16,15 prosent på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Arbeidsgiver innvilget kravet delvis og tilbød en økning på 5 prosent i brev av 7. november 2016. Dette ble begrunnet med at det var vakter hun var kvalifisert for som ble tatt med i beregningen av ny stillingsprosent.

Timeoversikt forelagt nemnda viser at A har arbeidet 163 timer utover avtalt arbeidstid i perioden 11. mars 2014 til 10. mars 2015. Full stilling utgjør 1846 timer per år.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 29. november 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 29. november 2016
- brev av 23. januar 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. januar 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Merarbeidet hun har utført i tolv månedersperioden viser et stabilt behov som gir henne rett til utvidet stilling på 16,15 prosent tilsvarende faktisk arbeidstid. Arbeidstaker er ikke enig i at kun timer som assistent skal tas med i beregningen av ny stillingsprosent.

Hun har også tatt flere kurs, og gjør de samme oppgavene som en fagarbeider i praksis.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver har i behandling av kravet fra A lagt til grunn alle ekstravakter hun har arbeidet i denne perioden i jevnlighetsvurderingen. Når det gjelder fastsettingen av hvor stor stillingsprosent hun skulle få tilbud om har arbeidsgiver ikke tatt med vakter der det er krav om høyskoleutdanning eller fagarbeiderutdanning. Selv om hun har arbeidet mange år som assistent, har hun ikke den formelle utdanningen.

Behovet for merarbeid er også blitt redusert. I forbindelse med nedlegging av en annen kommunal institusjon har tre arbeidstakere som er helsefagarbeidere/hjelpepleiere blitt flyttet til stillinger i X. Våren 2016 har det også blitt ansatt seks nyutdannede vernepleiere, og sommeren 2016 ble det ansatt fire personer med helse- og sosialfaglig utdanning i tre faste stillinger og et vikariat. Det har også blitt ansatt flere helsefagarbeidere, og flere har fått utvidet sine stillinger etter § 14-4 a. Behovet for merarbeid er dermed langt mindre enn før.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist 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).

I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

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. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

A fremsatte sitt krav for arbeidsgiver 11. mars 2015. Nemnda legger til grunn at siste dag i tolv månedersperioden er dagen forut for at kravet ble fremsatt for arbeidsgiver. Den relevante perioden i denne saken er dermed fra og med 11. mars 2014 til og med 10. mars 2015.

Dokumentasjonen som er forelagt nemnda viser at A har arbeidet 163 timer utover sin faste stilling i beregningsperioden. Arbeidsgiver har dokumentert at 98,5 timer av As merarbeid har vært i vakter som er tillagt sykepleiere og helsefagarbeidere. Ettersom disse stillingene krever en annen kompetanse og autorisasjon enn assistenter, finner nemnda at dette merarbeidet ikke kan inngå i grunnlaget for beregning av utvidet stillingsprosent, da dette arbeidet ikke er uttrykk for arbeidsgivers behov for en assistens merarbeid. Når det gjelder timer ført som bytte av vakter, og opptjening av fri uten lønnskonskvenser, finner nemnda at heller ikke dette kan inngå i grunnlaget for beregning av utvidet stillingsprosent, da arbeidet ikke gjenspeiler arbeidsgivers varige behov for merarbeid.

Opptjent stillingsøkning må etter nemndas oppfatning beregnes med utgangspunkt i brutto årstimetall i full stilling fratrukket ferie, idet det vil være den arbeidstiden som tilsvarer 100 prosent stilling. Brutto arbeidstid i arbeidstakers stilling er oppgitt å være 1846 timer per år. Etter fradrag for fem ukers ferie blir utgangspunktet for nemndas beregning av opptjent stillingsøkning et årstimetall på 1668,5 timer. As merarbeid på 64,5 timer tilsvarer derfor en stillingsprosent på 3,87.

Ettersom arbeidstaker allerede har fått utvidet sin stilling med 5 prosent, har hun ikke krav på noen ytterligere stillingsøkning. Det vil dermed ikke være nødvendig for nemnda å ta stilling til om lovens vilkår er oppfylt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

01.06.2017

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).