



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

18. februar 2022

Vår referanse

2021/191

Saksbehandler

Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 13/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. februar 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder

Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

Silje Stadheim Almestrand, NHO

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 helsefagarbeider i stilling på 21,13 prosent hos B kommune, for tiden ved X.

Den 30. august 2021 fremsatte A krav om stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 7. september 2021. Avslaget ble begrunnet med at merarbeidet ikke var utført jevnlig og at kravet var fremsatt i en krevende periode med Covid-19-pandemi.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 14. september 2021. 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 14. september 2021
- e-post av 23. november 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 13. oktober 2021

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til høyere stillingsprosent, og anfører i det vesentligste at vaktene som knytter seg til Covid-19-pandemien skal telles med fordi man ikke vet hvor lenge pandemien vil vare, og at det heller skal tas hensyn til forholdene i virksomheten. Alt merarbeid bør regnes med.

A anfører at arbeidsgiver fortsatt har behov for merarbeid, og at det også har vært et høyt forbruk av merarbeid før Covid-19-pandemien. Hun anfører også at det er liten forskjell på sykefraværet i virksomheten i januar 2019 og under Covid-19-pandemien. A mener kommunen ikke klarer å dokumentere at det ikke er et fremtidig behov for merarbeid, og anfører at det er ansatt 12 nye ekstravakter på arbeidsstedet. Arbeidstaker anfører også at hun har fått opplyst fra arbeidsgiver at oppdragene i hjemmetjenesten har doblet seg det siste året.

A viser til at hun har utført merarbeid hver måned i beregningsperioden.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune mener at A ikke har rett til høyere stillingsprosent, og anfører i det vesentligste at vakter tilknyttet Covid-19-pandemien skal trekkes ut av beregningsgrunnlaget, samt at behovet for dette merarbeidet er bortfalt.

Kommunen anfører at merarbeidet ikke er utført jevnlig, fordi vaktene som er tilknyttet håndteringen av pandemien skal ikke tas med i vurderingen av jevnlighet.

Mot desember 2020 kom bydelen i en situasjon som krevde ekstraordinære tiltak for å sikre drift, og det bemerkes at i perioden 1. januar 2021 – 30. mai 2021 er 34 av 52 vakter tildelt som en direkte følge av covid-19-pandemien. Denne perioden ikke gjenspeiler en normal driftsituasjon og merarbeidet må ses opp mot graden av sykefravær i samme periode.

Kommunen anfører videre at bydelen har vært hardt rammet av pandemien, og etter hvert som situasjonen har roet seg utover våren 2021 er også sykefraværet betraktelig redusert. Dette har også medført at behovet for tildeling av vakter er redusert tilsvarende.

85 prosent av deres medarbeidere er vaksinert og at mange har gjennomgått et Covid-19 sykdomsløp. Det ble også iverksatt ekstra sterke smitteverntiltak fra 24. desember 2020, som vedvarte fram til 12. mai 2021. De anfører at behovet for dette merarbeidet derfor er bortfalt.

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 første ledd og § 14-4 a annet ledd. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder 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.

Arbeidstaker fremsatte sitt krav for arbeidsgiver 30. august 2021. 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 30. august 2020 til og med 29. august 2021. Vaktoversikt forelagt nemnda viser at A har arbeidet 792,92 timer utover sin faste deltidsstilling i denne perioden. Full stilling utgjør 1846 timer per år.

Uenigheten mellom partene i denne saken gjelder hva som skal inngå i beregningsgrunnlaget, om jevnlighetskravet er oppfylt, samt hvorvidt behovet for A sitt merarbeid er bortfalt.

Nemnda vil først ta stilling til hvilke vakter som skal tas med i beregningsgrunnlaget. Kommunen anfører at vakter som knytter seg til Covid-19-pandemien skal trekkes ut av beregningsgrunnlaget.

Nemnda viser til bestemmelsens forarbeider (Prop. 83 L for 2012-2013, pkt. 4.4.4.2), hvor det fremkommer at § 14-4 a tar sikte på å omfatte jevnlig ekstraarbeid utover den stillingsandel den deltidsansatte formelt har. Etter nemndas oppfatning vil derfor alt arbeid

utover den formelle stillingsandelen som utgangspunkt anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid». Forarbeidene avgrenser imidlertid kriteriets anvendelsesområde mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stillingen i form av en midlertidig ansettelseskontrakt, og det understrekes at i slike tilfeller skal stillingsutvidelsen ikke anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid».

Nemnda har kommet til at alt merarbeid A har utført i beregningsperioden skal tas med i beregningsgrunnlaget. Nemnda viser til bestemmelsens ordlyd og mener at også merarbeid som har oppstått på grunn av Covid-19-pandemien er å anse som «arbeid utover avtalt arbeidstid», såfremt det ikke er avtalt en midlertidig utvidelse av stillingen.

Nemnda finner i denne sammenheng grunn til å bemerke at arbeidsgivers nåværende eller fremtidige behov for merarbeid ikke er relevant i vurderingen av hva som skal med i beregningsgrunnlaget, men at det foretas en egen vurdering av arbeidsgivers behov for merarbeid etter at nemnda eventuelt finner at arbeidstakers merarbeid i beregningsperioden har vært utført jevnlig.

Nemnda går så over til vurderingen av om jevnlighetsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 14-4 a er oppfylt. Inngangskriteriet om at den deltidsansatte har arbeidet «jevnlig» utover avtalt arbeidstid byr på en konkret og skjønnsmessig vurdering som i første instans vil være overlatt til Tvisteløsningsnemnda der partene ikke selv blir enige.

Nemnda viser til at det fremkommer av bestemmelsens forarbeider (Prop. 83 L for 2012-2013) at merarbeidets hyppighet, omfang og stabilitet vil være sentrale momenter i vurderingen av jevnlighetskriteriet. Slik nemnda ser det, vil disse tre momentene i noen grad gripe inn i hverandre. Uten en viss hyppighet, vil f.eks. merarbeidet heller ikke få nevneverdig omfang eller stabilitet. Med unntak for perioder der forhold på arbeidstakers side gjør det umulig, må det være utført et visst merarbeid gjennom hele beregningsperioden, men det kan ikke stilles bestemte krav til at arbeidet er utført ukentlig e.l. For at «merarbeidet i det store og hele fremstår som en etablert praksis», er det tilstrekkelig at det har forekommet slikt merarbeid gjennom hele beregningsperioden at det vitner om et stabilt og varig behov hos arbeidsgiver.

Nemnda har kommet til at merarbeidet er utført jevnlig. A har 3 opphold i merarbeidet som er mellom 4 og 6 uker. Nemnda legger likevel vekt på at noe av oppholdet kan forklares med uttak av ferie og permisjon, og at ekstraarbeidet utover dette har hatt tilstrekkelig omfang, hyppighet og stabilitet i tolv månedersperioden, selv om det har vært noen perioder uten merarbeid. Videre legges det også vekt på at det er utført merarbeid i hver måned av beregningsperioden. Merarbeidet fremstår dermed etter en helhetsvurdering som en etablert praksis som oppfyller lovens krav.

Arbeidsgiver har videre anført at behovet for arbeidstakers merarbeid ikke lenger foreligger eller vil foreligge i nær fremtid, da det har oppstått på grunn av Covid-19-pandemien som er en ekstraordinær situasjon. Hva som skal til for at behovet for merarbeid ikke lenger anses å foreligge, er ikke nærmere definert i loven. Ordlyden krever imidlertid at arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger, og kravene til dokumentasjonen er i noen grad kommentert i forarbeidene, Prop. 83 L (2012-2013) punkt

4.4.4.5:

«Departementet finner det ikke hensiktsmessig å fastsette konkrete krav til hvilken dokumentasjon som arbeidsgiver må legge fram. Arbeidsgiver vil i praksis måtte fremlegge informasjon som gjør det mulig for arbeidstaker og eventuelt Tvisteløsningsnemnda å etterprøve. Det avgjørende vil være hvorvidt og i hvilken grad arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at virksomheten ikke lenger har behov for merarbeid i tiden framover.»

Etter nemndas vedtak 129/16 og senere praksis i nemnda vil det være avgjørende om arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid var bortfalt på det tidspunktet arbeidsgiver tok stilling til arbeidstakers krav – under forutsetning av at dette skjedde innen rimelig tid. Det er det konkrete behovet for merarbeid den enkelte arbeidstaker har utført i beregningsperioden som er gjenstand for vurdering.

Nemnda vil bemerke at Covid-19-pandemien har utgjort og fremdeles utgjør en ekstraordinær situasjon, og mener det er sannsynlig at X på lik linje med mange andre helseinstitusjoner har hatt økt behov for merarbeid som følge av pandemien. Nemnda legger derfor i utgangspunktet til grunn at det er sannsynlig at noe av behovet for merarbeid vil falle bort når pandemien er over.

Nemnda finner at det på avslagstidspunktet 7. september 2021 var sannsynlig at behovet for merarbeid hadde bortfalt eller ville falle bort i nær fremtid. Nemnda legger vekt på at arbeidsgivers opplysninger om at bydelen kom i en ekstraordinær situasjon mot desember 2020, og at de hadde et særlig høyt sykefravær denne måneden og starten av 2021. Nemnda legger også vekt på at det er dokumentert at fraværet i bydelen ble redusert utover våren 2021, samt arbeidsgivers opplysninger om at flere ansatte er vaksinerte, og at ekstra sterke smitteverntiltakene opphørte 12. mai 2021. Nemnda finner dermed at behovet for dette merarbeidet er falt bort, og at de 249,25 timene merarbeid som har oppstått i forbindelse med Covid-19-pandemien, ikke får uttelling ved fastsettelse av ny stillingsprosent.

A har dermed rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i beregningsperioden, fratrukket merarbeidet som har oppstått i forbindelse med Covid-19-pandemien. Ved fastsettelsen av ny stillingsprosent tar nemnda utgangspunkt i den stillingsprosent det samlede merarbeidet tilsier på årlig basis, uten hensyntaken til variasjoner fra måned til måned. Opptjent stillingsøkning må etter nemndas oppfatning beregnes med utgangspunkt i brutto årstimetall i full stilling fratrukket ferie, i dette tilfellet 1668,5 timer.

Etter at merarbeidet i forbindelse med Covid-19-pandemien er fratrukket, gjenstår 543,67 timer merarbeid, noe som tilsvarer en stillingsprosent på 32,58. Samlet utgjør dette en stillingsprosent på 53,71.

Konklusjon

A har rett til økning av sin stilling med en stillingsprosent på 32,58.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

18. februar 2022

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd.

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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.