



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15.12.2023

Vår referanse
2023/186

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 133 /23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a mellom A og B.

Vedtak

A har ikke rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som renholder i stilling på 60 prosent i B, i avdeling C. Den faste stillingsandelen ble justert opp med 10 prosent til 60 prosent i november 2021.

Den 29. august 2023 krevde A stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B avslo kravet i e-post av 30. august og begrunnet avslaget med at behovet for merarbeid har falt bort etter at tiltakene som følge av koronaepidemien har opphørt.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 7. september 2023.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 7. september 2023
- brev av 25. oktober 2023
- brev av 27. november 2023

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20. oktober 2023
- brev av 8. desember 2023

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder saken må avvises fordi den er brakt inn for sent. De viser til at spørsmålet om utvidet stilling muntlig har blitt tatt opp av A flere ganger, og at hun har fått avslag blant annet i referat fra medarbeidersamtalene av 2. september 2020, 27. september 2022 og 16. august 2023.

B hevder at merarbeidet ikke er jevnlig, fordi A på eget initiativ har jobbet mer enn 60 prosent stilling, og hun har i flere samtaler fått beskjed fra arbeidsgiver om at det må opphøre. Arbeidsgiver hevder at forutsetningen for at merarbeidet er utført jevnlig er at merarbeidet er pålagt eller akseptert av arbeidsgiver, og at denne forutsetningen gjelder for hele 12 måneders perioden.

B hevder videre at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi behovet for merarbeidet har falt bort.

B viser til at det i 2020 som følge av koronapandemien, ble innført økt renhold ved avdelingen. De ekstra tiltakene utgjorde ca. 6 arbeidstimer i uka fordelt på arbeid hver dag i tillegg til oppgavene etter hennes ordinære arbeidskontrakt. B valgte å fortsette med økt renhold etter at pandemien ble avblåst i 2022. Fra og med 1. september 2023 opphørte tiltakene og frekvensen av vasking ble redusert fra hver dag til tre dager i uka.

Arbeidsgiver hevder videre at det ikke er riktig at behovet for merarbeid skal sammenlignes med arbeidsplanen fra 2018 og viser til at det var utarbeidet ny renholdsplan i forbindelse med at hennes stillingsprosent ble oppjustert fra 50 prosent til 60 prosent stilling i 2021. Denne planen har A sendt inn til saken.

B hevder at det er meldt inn for mye merarbeid fra arbeidstakerens side. A har lagt inn 405 timer merarbeid i oversikten. Etter arbeidsgivers elektroniske timeføringsregister har hun jobbet 254,5 timer ut over avtalt arbeidstid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder saken er brakt inn innen fristen og at nemnda må behandle den.

Videre er A enig med arbeidsgiver at utført merarbeid i tolv månedersperioden er 254,5 timer.

A hevder at behovet for merarbeidet er utført jevnlig fordi hun har jobbet 6 timer mer hver dag. Videre hevder hun at merarbeidet ikke har falt bort fordi hun har flere oppgaver etter at tiltakene har opphørt enn før pandemien. Hun viser til at hennes arbeidsplan er fra 2018, og den gjenspeiler ikke hennes faktiske oppgaver. Oppgaver som har kommet i tillegg er sveis, kildesortering, utpakking av håndklær og sengetøy. Også hyppigere vasking av treningsrom hver uke, mot tidligere en dag i måneden, og vasking av riggen der kontorene ligger, med en ekstra dag i uken sammenlignet med oppgavene i 2018.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 har Tvisteløsningsnemnda myndighet til å avgjøre tvister etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a:

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.

I denne saken er partene er uenige om klagen er satt fram for sent, om merarbeidet er utført jevnlig og om behovet for merarbeid falt bort.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke får medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Har A brakt saken inn for sent?

Nemnda har kommet til at A har brakt saken inn før fristen gikk ut og at nemnda må behandle den.

Det står i arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd at saken må sendes til nemnda senest fire uker etter at arbeidstaker fikk skriftlig avslag fra arbeidsgiver.

Arbeidsgiver opplyser at A har fremmet krav etter arbeidsmiljøloven § 14-4a i 2020, 2022 og 2023 og har fått avslag på disse. Nemnda har kommet til at tvisten i denne saken gjelder avslaget som arbeidstaker mottok den 30. august 2023. Nemnda bemerker at selv om A har fremmet krav tidligere år og fått avslag, så avskjærer ikke dette henne fra å fremme nytt krav med en ny beregningsperiode for arbeidsgiver. Klagen er satt fram for nemnda den 7. september 2023 og er innenfor klagefristen.

Saken tas opp til behandling fordi den er brakt inn i rett tid etter arbeidsmiljøloven § 17-2 a.

Tolvmånedersperioden

Etter bestemmelsens ordlyd og fast praksis i nemnda, er siste dag i tolv månedersperioden dagen før arbeidstaker fremmet kravet. A fremmet kravet 29. august 2023. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 29. august 2022 til og med 28. august 2023.

Hvor mange timer har A arbeidet utover avtalt arbeidstid?

Partene er enige om at A har arbeidet 254,5 timer utover avtalt arbeidstid i tolv månedersperioden.

Er merarbeidet utført jevnlig?

Nemnda har kommet til at merarbeidet er utført jevnlig.

Det er et vilkår at den deltidsansatte har arbeidet «jevnlig» utover avtalt arbeidstid. I forarbeidene (Prop. 83 L for 2012-2013) står det at man må vurdere merarbeidets hyppighet, omfang og stabilitet. Det må være utført et visst merarbeid gjennom hele beregningsperioden, men det kan være opphold i merarbeidet, for eksempel ved fravær som ferie eller sykefravær. Det er heller ikke nødvendig at merarbeidet er utført ukentlig e.l.

Nemnda har kommet til at merarbeidet har vært 254,5 timer i tolv månedersperioden. Partene er enige om at merarbeidet er utført og til hvilke tider det er utført på. Selv om arbeidsgiver hevder at merarbeidet er utført uten godkjennelse fra arbeidsgiver, fremstår saken som at partene er enige både om omfanget og til hvilke tider merarbeidet faktisk er utført på. Slik saken er lagt fram fremstår merarbeidet som stabilt, hyppig og jevnlig. Nemnda har kommet til at vilkåret om at merarbeidet skal være utført jevnlig er oppfylt.

Har B dokumentert at virksomheten ikke lenger har behov for deler av A sitt merarbeid?

Nemnda har kommet til at B har dokumentert at det ikke lenger er behov for A sitt merarbeid. Det kommer frem i referat fra drøftingsmøte at de seks timene med merarbeid i tolv månedersperioden er et resultat av de ekstra renholdstiltakene som var innført under koronapandemien. Fra september 2023 har tiltakene opphørt og vaskingen utføres nå tre dager i uken i stedet for fem dager i uken mens koronatiltakene ble gjennomført. Merarbeidet har dermed falt bort, og A er tilbake på sin arbeidskontrakt med arbeid 22,5

timer i uken med arbeidstid tre dager i uken. Nemnda viser til at arbeidstaker hevder at det er flere konkrete oppgaver som har kommet i tillegg etter at hennes arbeidsplan som var laget i 2018. Nemnda bemerker at hennes stilling ble justert den 4. november 2021 fra 50 til 60 prosent, og ut fra opplysningene i saken kommer det frem at det ved justeringen av stillingsprosenten så ble også renholdsplanen oppdatert. Nemnda har derfor kommet til at arbeidsgiver har dokumentert at det er de seks timene med smittevernsvask som er tatt bort fra 1. september 2023, og at merarbeidet derfor har falt bort.

Konklusjon:

A har ikke rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder
15. desember 2023