



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
14. mai 2020

Vår referanse
2019/26610

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 77/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 12. mai 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
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

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 64 prosent ved B, kirurgisk avdeling. Hun ble fast ansatt 19. desember 2018.

Den 10. september 2019 fremsatte A krav om stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Kravet ble avslått i brev datert 5. desember 2019 hvor arbeidsgiver ga tilbud om to alternativer for utvidet stilling: en stilling på 7,7 prosent uten helgearbeid eller en stilling på 14,7 prosent med helgearbeid.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 14. desember 2019. 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. desember 2019
- brev datert 19. desember 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 7. januar 2020
- e-post av 22. januar 2020 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at tilbudene fra arbeidsgiver innebærer en lavere stillingsbrøk enn hennes faktiske arbeidstid i beregningsperioden. Arbeidsgiver har heller ikke dokumentert at det ikke vil være behov for merarbeid på avdelingen.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at deler av behovet for As merarbeid er bortfalt som følge av at de har økt bemanningen fra to til tre nattstillinger. Ved vurderingen av kravet har de derfor tatt utgangspunkt i merarbeidet A har utført på dag og kveld og tilbydd henne to ulike alternativer for utvidet stilling. Alternativ 1 er en stilling på 7,7 prosent uten helgearbeid. Stillingsprosenten er beregnet ut fra As merarbeid med fratrukk for ekstra nattarbeid og helgearbeid. De har fjernet timer for ekstra helgearbeid fra beregningen, fordi det ikke er vanlig at sykepleierne arbeider oftere enn hver 3. helg. Alternativ 2 er en stilling på 14,7 prosent med økt helgearbeid fra hver 3. til hver 2. helg. Årsaken til at A og kollegaen ikke kan dele den nye nattstillingen, er at enheten er avhengig av å få inn en ekstra person for å sikre forsvarlig bemanning i helgene. Videre vises det til at behovet for innleie har blitt redusert, som igjen medfører mindre behov for merarbeid fra A.

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

Arbeidstaker fremsatte sitt krav for arbeidsgiver 10. september 2019. 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 10. september 2018 til og med 9. september 2019.

I Tvisteløsningsnemndas praksis (se blant annet vedtak 30/16, 147/16 og 124/17) er det lagt til grunn at det er en forutsetning for rett til utvidet stilling i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-4 a at arbeidstaker har et fast ansettelsesforhold i virksomheten, ikke bare på kravtidspunktet, men også i hele tolv månedersperioden forut for kravet.

Fast ansettelse som vilkår for å kunne opptjene rett til fast stilling tilsvarende faktisk arbeidstid harmonerer etter nemndas syn også best med de øvrige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 14, herunder § 14-9. Dersom § 14-4 a også skulle gi midlertidig ansatte mulighet til å opptjene rett til fast stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, ville vedkommende oppnå en rett til noe mer enn arbeidstakeren hadde i beregningsperioden, nemlig fast ansettelse. Nemnda legger til grunn at det ikke har vært en tilsiktet virkning av bestemmelsen.

Nemnda legger således til grunn at A måtte ha et fast ansettelsesforhold ved B senest 10. september 2018 for å kunne vinne frem med sitt krav av 10. september 2019. Av saksdokumentene fremgår det at A fikk fast ansettelse i 64 prosent stilling ved B den 19. desember 2018. Nemnda har etter dette kommet til at A ikke har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a, da hun ikke har vært fast ansatt i hele beregningsperioden.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due,
Leder

14. mai 2020

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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).