

VEDTAK NR 11/13 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Tvisteløysingsnemnda heldt møte mandag den 4. mars 2013.

Ved behandling av saka var tvisteløysingsnemnda satt saman slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leiar
Anne-Lise H. Rolland, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilde oppnemnde medlemmer

Tore Dahlstrøm, NSF
Anne Grete Sandbukt, Lovisenberg Diakonale sykehus AS

Saka gjeld

Tvist om førerrett for deltidstilsette etter arbeidsmiljølova § 14-3

Arbeidstakar

A

Arbeidsgivar

B

Det vart treft slikt vedtak:

Saksframstilling

AMK/LV-sentralen i B har legevaktsfunksjonen for ei rekke kommunar og handterer 113-telefonar og all ambulanskoordinering i fylket. Overføring av legevaktstelefonen frå X kommune til AMK førte med seg behov for auka bemanning ved AMK C. Før overføringa frå X kommune hadde AMK C ei bemanning på 13,36 årsverk fordelt på 21 personar. Etter overføringa blei det behov for seks nye tilsette for å dekke opp helgevaktene. Desse utgjer fire vakter per helg, eller 208 nye helgevakter per år. Den enkelte helg vart det behov for to nye tilsette, og dei nye tilsette skulle arbeide kvar tredje helg. For å få dekkja opp alle helgane, trengte ein difor seks nye personar.

Etter ein runde med ulike forslag til løysingar på avdelinga vart det lyst ut stillingar internt på til saman 380 prosent med søknadsfrist 29. august 2012. Det vart presisert i utlysinga at stillingane vart lyst ut for å auke aktiviteten på kveld, natt og helg som følgje av at handteringa av legevakta i B vart omstrukturert.

Ansvar for legevaktssentralen inneber at AMK er ansvarlege for legevakttenesta til kommunane i den tida dei kommunale legekontora er stengt. På vekedagar har AMK ansvaret frå klokka 15.30 til 08.00. I helgane har dei ansvaret frå fredag klokka 15.30 til måndag klokka 08.00. Legevaktstelefonar utgjer hovudtyngda av trafikken på kveld, natt og helg.

Fire søkjarar har brakt saka si inn for tvisteløysingsnemnda. Desse er:

A, som hadde stilling på 75 prosent

D, som hadde stilling på 75 prosent

E, som hadde stilling på 80 prosent

F, som hadde stilling på 75 prosent

Alle desse arbeider i dag kvar tredje helg (fire helgar på 12 veker), og har arbeidd mykje ekstra.

A søkte om utvida stilling til 100 prosent den 22. august 2012.

Arbeidsgivar ga tilbod om å auke med 10 prosent ved å ta fire ekstra helgevakter i året og åtte dagar kompenserte fri med lønn. Dei tilsette svarte at det ikkje var aktuelt å gå fleire helgevaktar på fast basis.

Søknaden vart avslått i likelydande brev til alle søkjarane 30. oktober 2012. Dei seks stillingane vart gitt til tre arbeidstakarar som hadde hatt vikariat ved AMK tidlegare samt til tre eksterne søkjarar.

NSF foreslo etter dette at talet på ukringe vakter måtte fordelast forholdsmessig slik at ein arbeidstakar med stilling på 75 prosent får færre ukringe vakter enn ein med full stilling. Vidare foreslo dei å fylle opp stillingar med ein timebank slik at den enkelte kunne arbeide ekstra vakter ved behov, men på frivillig basis.

Saka vart brakt inn for tvisteløysingsnemnda av NSF på vegne av fire arbeidstakarar ved brev av 20. november 2012. Overfor nemnda har begge partane fått kome med ytterlegare opplysingar og grunngjevingar i saka.

Det ligg føre følgjande dokument frå NSF:

- brev med vedlegg datert 20. november 2012
- brev med vedlegg datert 12. desember 2012
- brev med vedlegg datert 29. januar 2013

Det ligg føre følgjande dokument frå B:

- brev med vedlegg datert 9. januar 2013
- brev med vedlegg datert 1. mars 2013

Utsegn frå arbeidstakar

NSF gjer gjeldande at A, D, E og F skal få utvida stillingane sine til 100 prosent, utan tilsvarande auke av vaktbelastninga, og fører i det vesentlege fram:

Kravet til dei tilsette utgjer berre 95 av i alt 380 prosent, og NSF meiner difor at det er mogleg for B å få til ei utjamning av vaktbelastninga på turnusen som ikkje vert større for den enkelte når det kjem tilsette i alle stillingane.

NSF før fram at arbeidsgivar har generelle grunnar for ikkje å utvide stillingane til deltidstilsette. Dette er behov for fleksibilitet, for å spare kostnader, vanskeleg tilpassing av turnus og at sjukefråværet kan bli høgt som følgje av belastande turnus. Desse ulempene kan ikkje reknast som vesentlege.

NSF før fram at talet på ukringe vakter i dag er omlag lik for dei i deltid som for dei på heiltid. Signal frå arbeidsgivar tilseier at for å få auka stillinga si med 10 prosent må dei i alle fall rekne med fire ekstra helgar i året i tillegg til eventuelt andre ukringe vakter. Dette vil innebere at desse fire arbeidstakarane vil få auka den ukringe arbeidstida tilsvarande auke i stilling, som då relativt sett vil vere høgare enn det som ligg til ei full stilling.

NSF før fram at mykje av den ukringe arbeidstida, særleg nattevakter, før med seg ein helserisiko, og NSF ser på turnus, basert på gjennomsnittsberekning, som arbeidstakaren sitt verneutstyr. Sett i høve til formålet i arbeidsmiljølova (§ 1-1) som ein velferdsmessig standard, er det tankevekkande at "retten" til å forsørgje seg sjølv skal vike for arbeidsgivar sine økonomiske disposisjonar. Stor ukringbelastning gjer at arbeidstakar i større grad "mister kontakt" med sitt sosiale nettverk og får problem med å opptre som sosial aktør i samfunnet.

Søkjarane har kome med forslag som kunne vere med på å auke stillingsprosenten til dei som går ufrivillig deltid. NSF før fram at arbeidsgivar har valt å sjå bort frå desse forslaga, og at arbeidsgivar ikkje har foreslått løysinga med rullerande vakter som dei før fram at dei har gjort. Vidare før NSF fram at arbeidstakarane ikkje har fått tilbod om faste stillingar i samarbeidsprosjektane som arbeidsgivar har foreslått. Alt har vore mellombelse løysingar og ikkje tilbod om fast auke av stilling.

Utsegn frå arbeidsgivar

B ser at det er uheldig at dei aktuelle søkjarane ikkje har fått auka sine stillingar, men tilsetjing på grunnlag av førerrett vil i dette tilfellet vere ei vesentleg ulempe for arbeidsgivar. Dei fører i det vesentlege fram:

Det å tilsetje fleire arbeidstakarar i høgare stillingsprosent utan at dette skal medføre større helgebelastning, vil vere ei økonomisk uforsvarleg løysing for arbeidsgivar. Avdelinga ville

då få for høg bemanning i vekene og for låg i helgane. For høg bemanning i vekene kunne løysast ved å samarbeide med andre avdelingar, men ei slik løysing har dei tilsette ikkje vore interessert i. Det er ikkje mogleg for arbeidsgivar å flytte arbeidsoppgåvene til ei anna tid av døgnet eller på annan måte organisere arbeidet slik at det kan gjennomførast med bemanninga dei har i dag. Legevaktstelefonane må handterast når dei kjem, på kveld og helg.

Ei auke av deltidstilsette sine stillingar vil etter B sitt syn ikkje berre vere ei vesentleg ulempe for arbeidsgivar, den vil medføre uforsvarleg drift. Avdelinga må kunne handtere akutte situasjonar på kort varsel og er difor heilt avhengig av å ha kvalifisert personell tilgjengeleg. Dersom ein tilsett berre har vakter kvar tredje helg, vil vedkomande ikkje klare å opparbeide nødvendig kompetanse ved AMK. I tillegg håpte ein at større stillingsprosentar ville sikre gode søkjarar.

Arbeidsgivar rekna ut at helgevakter tilsvarande behovet for to nye tilsette kunne dekkast ved å auke stillingsstorleiken til eksisterande bemanning, medan fire stillingar på 75 prosent måtte gå til eksterne søkjarar for å sikre nok helgebemanning. Ordninga kravde at åtte tilsette i avdelinga måtte vere villige til å arbeide ei helg meir kvar 12 veke. Arbeidsgivar foreslo at tilsette som arbeidde ekstra helgar skulle få fri tilsvarande tal timar i veka med betaling. Berre to tilsette takka ja til dette tilbodet og fekk auka sine stillingar. Dei andre ynskte ikkje ei slik ordning. Arbeidsgivar foreslo i personalmøte at ein kunne ha ei rullerande ordning, slik at det ikkje var dei same åtte tilsette som måtte arbeide ei helg ekstra kvar 12 veke. Dei tilsette ynskte heller ikkje ei slik ordning.

Arbeidstakarane sitt forslag om å opprette ein timebank/vikarbank er positivt, men løyser ikkje utfordringa med å sikre forsvarleg bemanning. Dei tilsette ynskjer ei frivillig ordning som er lite føreseieleg for arbeidsgivar og som gir liten tryggleik for at drifta til ein kvar tid vil vere sikra forsvarleg bemanning.

Arbeidsgivar før fram at dei i 2010 og 2011 har forsøkt seg på samarbeid med andre avdelingar for å auke stillingane til tilsette ved AMK-sentralen. Dette har ikkje lykkast av di dei tilsette har trekt seg. Ingen av søkjarane til dei omtvista stillingane søkte på eit ledig vikariatet på 100 prosent som vert utlyst i desember 2012.

Arbeidsgivar før fram at også andre deltidstilsette i avdelinga har gitt tilbakemelding om at dei ikkje har søkt på stillingane fordi dei hadde forstått det slik at det ikkje var høve til å få auka stillingsprosenten. Dersom arbeidsgivar hadde meint at det ved denne tilsettinga var høve for deltidstilsette til å få auka sin stillingsprosent, ville dei i tråd med tidlegare praksis i tilbydd stillingane til dei deltidstilsette som hadde lengst ansiennitet. Nokre av dei andre tilsette har lenger ansiennitet enn dei fire som denne saka gjeld.

Dersom nemnda skulle kome til at tilsetjinga er i strid med reglane i arbeidsmiljølova § 14-3, ber B om ei konkret tilbakemelding på korleis nemnda meiner saka burde vore løyst.

Tvisteløysingsnemnda sine merknader

Arbeidsmiljølova § 14-3 første ledd fastset at ”deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgjever foretar ny ansettelse i virksomheten”. Førerrett er i denne saka gjort gjeldande til stillingar som ifølge utlysinga utelukkande inneheldt kvelds-, natte- og helgevakter. Dei søkjarane som har brakt sak inn for nemnda har imidlertid gjort det klart at dei ikkje ynskjer fleire ukringe vakter enn dei allereie har. Slik nemnda forstår saka, vil arbeidstakarane altså ikkje akseptere nokon del av dei utlyste stillingane. Eit slikt krav ligg

etter nemndas oppfatning utanfor arbeidsmiljølova § 14-3. Nemnda har i nokre tilfelle anerkjent førerrett til stillingar som vil krevje ei viss tilpassing for søkjaren, men det klare utgangspunkt må vera at ein berre kan gjere førerrett gjeldande til stillingar ein er villig til å akseptere innhaldet i. Nemnda kan ikkje sjå at ein gjennom føreretten kan gjera krav på utvida stilling utan at dei tek nokon av vaktene som er tenkt lagt i stillinga.

Når det er sagt vil nemnda og leggje til at AMK-sentralen synest å vera ei avdeling der ein vesentleg del av arbeidstakarane må arbeide deltid for at man skal få bemanningsplanen i hamn. I lys av lovens formål om å minke bruken av ufrivillig deltid har nemnda fleire gonger uttrykt bekymring for slik organisering (sjå m.a. sakene 49/07, 7/10, 40/10 og 1/12). Nemnda vil oppmode arbeidsgivar til å sjå etter ei løysing der dei tilsette sine ynskjer om heiltidsstillingar møtast i større grad.

Konklusjon

Arbeidstakar får ikkje medhald.

Tvisteløysingsnemnda

Henning Harborg
leiar

Oslo, 18.03.2013

Til orientering:

Tvist om førerrett for deltidstilsette kan bringast inn for domstolane etter at tvisteløysingsnemndas vedtak føreligg, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). Nemndas konklusjon står ved lag mens saka er til behandling ved domstolane. Dersom dette vil virke urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsetje ei anna mellombels ordning.

”Frist for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemndas avgjørelse foreligger”, jf arbeidsmiljølova § 17-2 (3).