

VEDTAK NR 107/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 7. desember 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Arne Løseth, Fagforbundet
Mårten Brandsnes Faret, KS

Saken gjelder

Twist 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 fagarbeider i stilling på 50 prosent hos B kommune, X hjemmetjeneste. Hun har i tillegg hatt et vikariat på 9 prosent. A søkte om økt stilling til 79,35 prosent på bakgrunn av arbeidsmiljøloven § 14-4 a i brev av 5. januar 2015. Kravet var fremsatt på bakgrunn av 375,5 timer ekstravakter samt vikariatet på 9 prosent i 2014.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev av 12. februar 2015. Begrunnelsen for avslaget var at merarbeidet hadde variert mye i perioden og derfor ikke kunne defineres som jevnlig i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Full stilling som helsefagarbeider utgjør 1846 timer per år.

A fikk senere tilbud om økt stilling med 20 prosent i brev av 21. april 2015. Hun avslo tilbudet på bakgrunn av at dette innebar arbeid annenhver helg og mer kveldsarbeid enn vanlig.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststempelt 9. mars 2015. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev poststempelt 9. mars 2015
- brev av 15. juni 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 21. april 2015
- brev av 26. mai 2015
- brev av 20. august 2015

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har krav på en stillingsøkning til 79,35 prosent basert på 375,5 timer ekstravakter samt vikariatet på 9 prosent i 2014. Dette utgjør til sammen en stillingsprosent på 29,35 prosent.

A mener hun har krav på utvidet stilling uten større helgebelastning og kveldsarbeid enn normalt. Hun anfører at andre arbeidstakere med kortere ansiennitet enn henne har fått utvidet sine stillinger med normal vaktbelastning, og at det er urimelig at ikke hun skal få det samme.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune har etter en ny vurdering av As krav tilbudt henne en stillingsøkning på 20 prosent. Arbeidsgiver mener A må akseptere arbeid annenhver helg på bakgrunn av at hun har hatt ekstravakter ni helger i perioden, samt at hun skal ha samme kveldsvaktbelastning som andre ansatte i turnusstillinger på 70 prosent.

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).

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 har fått tilbud om økt stilling med en stillingsprosent på 20, men har avslått tilbudet på bakgrunn av at dette innebar arbeid annenhver helg og mer kveldsarbeid enn vanlig.

Tvisten mellom partene gjelder for det første om arbeidstaker har krav på utvidelse utover det hun har fått tilbud om. Nemnda kan ikke se at det er tilfellet ettersom det avtalte vikariatet på 9 prosent etter forarbeidene ikke gir krav på stillingsutvidelse:

Samtidig må bestemmelsen avgrenses mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stillingen i form av en midlertidig ansettelseskontrakt. Et eksempel kan være en deltidsarbeidende med 50 prosent stilling som for en periode dessuten er ansatt i et vikariat i 50 prosent for en kollega som er i foreldrepermisjon. I et slikt tilfelle vil arbeidstaker (for en tid) ha avtalt arbeidstid tilsvarende full stilling; tilleggsstillingen kan således ikke anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid».

For det annet gjelder tvisten om arbeidsgiver har oppfylt sine forpliktelser gjennom å tilby en stillingsutvidelse som innebar arbeid annenhver helg og mer kveldsarbeid enn vanlig. Nemnda finner at det er tilfellet og viser til Prop. 83L, punkt 4.4.4.6, der departementet forklarer hva det innebærer å få rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid:

Deltidsansatte som oppfylder vilkårene etter bestemmelsen har rett til stilling i samsvar med det merarbeidet som er utført. Det innebærer en rett til stilling med samme omfang (stillingsstørrelse), arbeidssted og vakter tilsvarende merarbeidet vedkommende har utført i løpet av beregningsperioden.

Videre påpeker departementet i samme punkt at:

(...) deltidsansatte som oppfylder vilkårene etter bestemmelsen ikke fritt skal kunne velge hvilket sted eller avdeling hun eller han skal utføre arbeidet i den utvidede stillingen. Dersom merarbeidet som har lagt grunnlaget for utvidet stilling har vært utført på et eller flere andre steder/avdelinger enn der arbeidstaker har sitt hovedarbeidssted, må den deltidsansatte akseptere at arbeidsgiver fortsatt velger å bruke vedkommende på forskjellige steder/avdelinger i virksomheten. Det betyr samtidig at arbeidstaker også må akseptere samme omfang av ubekvemme vakter dersom arbeidsgiver ønsker og har behov for dette.

Nemnda finner i tråd med dette at A har fått et tilbud i tråd med lovens krav, og at hun verken har krav på større stilling enn hun har fått tilbud om eller stilling med mindre omfang av ubekvemme vakter.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 07.09.2016

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).