



Vedtaksdato
25. november 2019

Vår referanse
2019/26458

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 158/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 7. november 2019.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
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 produksjonsmedarbeider i stilling på 46,5 prosent hos B.

Siden 2013/2014 har hun arbeidet dagvakter av hensyn til familiesituasjonen, 2 dager i partallsuker og 3 dager i oddetallsuker. Forut for endringen var hun ansatt i 55,5 prosent stilling i 2-skiftsordning med 2 kveldsvakter og 3 dagvakter per 14. dag.

Den 21. mars 2019 fremsatte A krav om stillingsutvidelse til 75 prosent på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

I brev datert 4. april 2019, overlevert 16. mai 2019, tilbød arbeidsgiver utvidelse til 75 prosent stilling i 2-skifts ordning med dag- og kveldsvakter. A avslo tilbudet skriftlig samme dag fordi hun kun ønsket å arbeide på dagtid.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 13. juni 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 13. juni 2019 med vedlegg
- e-post av 29. juli 2019 med vedlegg
- e-post av 26. september 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 5. september 2019
- e-post av 17. september 2019, med vedlegg
- e-post av 18. oktober 2019

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Merarbeidet har utelukkende blitt utført på dagtid og hennes faste stilling er på dagtid, hun har derfor krav på at arbeidstiden i den utvidete stillingen også er på dagtid. Det finnes andre stillinger som kun har dagvakter. Hun har særskilte behov som gjør det vanskelig å arbeide kveldsvakter.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver må få sette rammene for ansettelsesforholdet og sykefraværet på dagtid er synkende. Arbeidsgiver har tilrettelagt for A i 10 år av hensyn til hennes livssituasjon, og har justert stillingsandelen opp og ned etter ønske fra arbeidstaker når situasjonen ved anlegget har tillatt det.

På grunn av flere ansatte med redusert arbeidstid må det stilles strengere krav om at ansatte må inngå i ordinær skiftplan for å sikre optimal drift. Selskapet står overfor store innsparinger og kutt de neste 2 år og det er innført full ansettelsesstopp.

Twisteløsningsnemndas merknader

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid kan bringes inn for Twisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-4 a (2). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder 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 21. mars 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 21. mars 2018 til og med 20. mars 2019. Vaktoversikt forelagt nemnda viser at A har arbeidet 507,5 timer utover avtalt arbeidstid i denne perioden. Full stilling utgjør 1950 timer per år.

I denne saken er det ikke bestridt at merarbeidet er utført jevnlig og nemnda finner ikke grunn til å overprøve dette. Det er heller ikke bestridt at merarbeidet tilsvarer 75 prosent stilling, og nemnda legger også dette til grunn.

Arbeidstaker har arbeidet dagtid de siste årene, og merarbeidet er også utført på dagtid. Arbeidstaker har fått tilbud om stilling på 75 %. Uenigheten mellom partene gjelder hvorvidt arbeidsgiver kan bestemme at den utvidede stillingen er betinget av at hele eller dele av arbeidet skal utføres på andre tidspunkt enn dagtid.

Nemnda viser til Prop. 83L (2012-2013), punkt 4.4.4.6, der departementet forklarer hva det innebærer å få rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid:

«Deltidsansatte som oppfyller 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 oppfyller 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 har imidlertid ikke kompetanse til å ta stilling til om arbeidsgiver i kraft av styringsretten, kan pålegge A en annen arbeidstid etter at hun har fått utvidet stillingsstørrelsen.

Det vises også til nemndas vedtak 244/17 hvor nemnda behandlet en lignende problemstilling med tilsvarende resultat.

Nemnda har etter dette kommet til at A har krav på økning av sin stilling til 75 %.

Konklusjon

A har rett til økning av sin stilling til 75 prosent.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

25. november 2019

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).