



Tvisteløysingsnemnda

Vedtaksdato
27. september 2019

Vår referanse
2019/22755

Saksbehandlar
Mona Ekelund

VEDTAK NR 127/19 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Tvisteløysingsnemnda heldt møte torsdag 26. september 2019

Ved behandling av saka var Tvisteløysingsnemnda sett saman slik:

Faste medlemar

Anne Marie Due, leiar
Per H. Engeland, Virke
Silje Hassellund Solberg, LO

Saka gjeld

Twist om rett til stilling for deltidstilsette tilsvarande faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a

Arbeidstakar

A

Arbeidsgivar

B kommune

Det ble gjort slikt vedtak:

Saksframstilling

A er fast tilsett som reinhaldar i stilling på 70 prosent i B kommune.

Den 16. januar 2019 satt A fram krav om auke av stilling på grunnlag av utført meirarbeid de siste 12 månader, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Kravet ble avslått av arbeidsgivar i e-post av 8. april 2019. Grunngevinga var at behovet for meirarbeidet ville falle bort ved samlokalisering av kommunen sine avdelingar i nytt tenestehus hausten 2019.

Saka ble brakt inn for Tvisteløysningsnemnda ved e-post av 6. mai 2019.

I e-post av 3. juni ga arbeidsgivar A stillingsauke med 10 prosent etter ei ny berekning og gjorde gjeldande at behovet for resten av meirarbeidet var bortfalt.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllande merknader i saka.

Nemnda har mottatt følgjande dokument frå arbeidstakar:

- e-post av 6. mai 2019 med vedlegg
- 2 e-postar av 27. mai 2019 med vedlegg
- e-post av 14. juni 2019 med vedlegg
- e-post av 7. august 2019 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgjande dokument frå arbeidsgivar:

- e-post av 3. juni 2019 med vedlegg
- e-post av 11. september 2019 med vedlegg

Utsegn frå arbeidstakar

A gjer gjeldande at meirarbeidet ikkje har falt bort og at ho har krav på utvida stilling med totalt 17 prosent, til ny fast stilling på 87 prosent.

Utsegn frå arbeidsgivar

B kommune gjer gjeldande at meirarbeid utover 10 prosent faller bort når kommunen flyttar inn i nytt tenestehus hausten 2019 og reinhaldet samlast på ein lokasjon. Dette kan og innebære at det vil vere naudsynt med ein reduksjon av tale på tilsette i reinhald. A kan difor ikkje gis medhald i ytterlegare stillingsauke.

Tvisteløysingsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgivar og arbeidstakar om rett til stilling for deltidstilsette tilsvarande faktisk arbeidstid kan bringes inn for Tvisteløysningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1)

og § 14-4 a (2). Etter forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settast nemnda med nestleiar og to faste medlemmar.

Sak må reisast for Tvisteløysingsnemnda seinast fire veker etter at arbeidsgivars skriftlege avslag har komme fram til arbeidstakar. Fristen bereknast og avbrytast etter reglane i domstolloven kapittel 8, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2a (1).

Slik saka er opplyst legg nemnda til grunn at e-post av 8. april 2019 er det endelege skriftlege avslaget frå arbeidsgivar. Fristen for å fremme saka for Tvisteløysingsnemnda gjekk dermed ut 6. mai 2019. Arbeidstakar fremma saka for Tvisteløysingsnemnda i e-post av 6. mai 2019 og saka er difor innkomen til rett tid.

Arbeidsmiljøloven § 14-4 a fastset at deltidstilsette som dei siste 12 månader jamleg har arbeidd utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgivar kan dokumentere at behovet for meirarbeidet ikkje lenger er til stades. Perioden skal reknast med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstakar fremma sitt krav.

Arbeidstakar fremma sitt krav for arbeidsgivar 16. januar 2019. Nemnda legg til grunn at siste dag i perioden er dagen før kravet blei sette fram for arbeidsgivar. Den relevante perioden i denne saka er dermed frå og med 16. januar 2018 til og med 15. januar 2019.

Det har vist seg vanskeleg for partane å legge fram timelister eller anna nøyaktig dokumentasjon på meirarbeidet for nemnda, men dei er einige i at omfanget kjem fram av arbeidsgivar sine innmeldingar av arbeidet til Kommunal Landspensjonskasse. Denne dokumentasjonen viser at A har arbeida utover avtalt arbeidstid tilsvarande ein stillingsprosent på ca. 17 i 2018. Samla utgjer dette ein stilling på 87 prosent. Partane er og einige i at meirarbeidet har vore utført jamleg i berekningsperioden. Nemnda legg difor også dette til grunn.

Arbeidsgivar har innvilga stillingsauke med 10 prosent. Usemja i denne saka gjeld kor vidt behovet for resten av meirarbeidet, 7 prosent, framleis er til stades.

Kva som skal til for at behovet for meirarbeidet ikkje lenger reknast for å vere til stades, er ikkje nærare definert i loven. I forarbeida, Prop. 83 L (2012-2013) punkt 4.4.4.5, uttalar departementet blant anna at:

«Departementet finner det ikke hensiktsmessig å fastsette konkrete krav til hvilken dokumentasjon som arbeidsgiver må legge fram. Arbeidsgiver vil i praksis måtte fremlegge informasjon som gjør det mulig for arbeidstaker og eventuelt Tvisteløsningsnemnda å etterprøve. Det avgjørende vil være hvorvidt og i hvilken grad arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at virksomheten ikke lenger har behov for merarbeidet i tiden framover.»

Slik denne saka er opplyst, har nemnda komen til at arbeidsgivar har dokumentert at behovet for meirarbeidet utover 10 prosent har falt bort. Nemnda legg vekt på at B kommune har dokumentert at reinhald som tidlegare vart utført på fire lokasjonar blir samla på ein lokasjon når kommunen flyttar inn i nytt tenestehus hausten 2019. Dette reduserer

det totale timetalet på reinhald i kommunen slik at om lag 31 prosent av dagens reinhaldsstillingar på til saman 140 prosent vil vere overflødige.

Etter dette har nemnda komen til at A ikkje har rett på ytterlegare stillingsauke utover det ho allereie har fått innvilga, som er 10 prosent.

Konklusjon

Arbeidstakar gis ikkje medhald

Twisteløysingsnemnda

Anne Marie Due
Leiar

27. september 2019

Til orientering:

Twistar som nemnd i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolane etter at tvisteløysingsnemndas avgjerd ligg føre, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). Nemndas konklusjon står ved lag mens saka er til handsaming ved domstolane. Dersom dette vil virke urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsette ei anna mellombels ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolane er åtte veker rekna frå det tidspunkt parten er underretta om avgjerda frå tvisteløysingsnemnda, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (3).

Reisast ikkje søksmål innan fristen, har vedtaket verknad som ein rettskraftig dom, og kan fullbyrdast etter reglane som gjeld for dommar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (4).