



Rett til utvidet stilling for deltidsansatte

Deltidsansatte kan i noen situasjoner kreve utvidelse av sin stilling. Deltidsansatte har for det første en fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Deltidsansatte kan nå også kreve stillingen utvidet lik faktisk arbeidstid. Denne muligheten ble innført i arbeidsmiljøloven med virkning fra 1.1.2014 og faktisk arbeidstid skal vurderes for de siste 12 måneder. Dette er aktuelt nå da de første sakene med krav om slik utvidelse til faktisk arbeidstid kunne fremsettes fra og med januar 2015.

Fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidet stilling

Før arbeidsgiver foretar nyansettelse må det vurderes om det er deltidsansatte

som skal ha utvidet stillingen sin etter arbeidsmiljølovens § 14-3. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstakeren må være fast ansatt for å kunne påberope seg slik fortrinnsrett. En lovlig midlertidig ansettelse gir ikke fortrinnsrett etter denne bestemmelsen. Arbeidstakeren må også være kvalifisert for stillingen. Arbeidstakeren må videre oppfylle de faglige og personlige forutsetninger som kreves for stillingen det hevdes fortrinnsrett til. Det er tilstrekkelig at kvalifikasjonene ligger på et nivå som må anses som gjennomsnittlig for stillingen. Arbeidstakeren må ha de ferdigheter som normalt forutsettes for det aktuelle arbeid. En arbeidsgiver

kan altså ikke forbigå en deltidsansatt med fortrinnsrett fordi det er mulig å ansette en med bedre kvalifikasjoner. En deltidsansatt skal ikke måtte søke i åpen konkurranse med eksterne søkere. Er man kvalifisert så har man rett til utvidelse. Er det imidlertid flere deltidsansatte som krever utvidelse av sin stilling, så vil det være den som er best kvalifisert som får utvidelse først.

Arbeidstaker må ta hele den ledige stillingen med mindre partene avtaler noe annet. Bestemmelsen innebærer altså ikke at en deltidsansatt kan velge å utvide sin stilling i henhold til egne preferanser, f.eks. fra 50 prosent til 70 prosent stilling.

Vesentlig ulempe for virksomheten

Selv om arbeidstaker oppfyller vilkårene ovenfor, kan arbeidsgiver avslå et krav om fortrinnsrett dersom innvilgelse av kravet vil medføre «vesentlig ulempe» for virksomheten. Eksempelvis kan det i enkelte tilfeller gi urimelige utslag for virksomheten om arbeidstaker kun søker på en brøk av den utlyste stillingen, slik at arbeidsgiver blir sittende med en liten restandel. Hvorvidt utøvelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlig ulempe vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

Twisteløsning

Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker er uenige om hvorvidt arbeidstaker kan hevde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven, kan tvisten bringes inn for Twisteløsningsnemnda* senest fire uker etter at arbeidsgiver har avslått kravet om utvidelse fra arbeidstaker.

Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har nå i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-4 a) rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav. Denne endringen ble gjort med virkning fra 1.1.2014 og man kan nå vente de første sakene som skal vurderes i henhold til nevnte 12 måneders periode.

Arbeid utover den avtalte arbeidstiden må ha en viss hyppighet, omfang og stabilitet. Et typisk tilfelle som regelen vil kunne omfatte, er jevnlig ekstraarbeid/ekstravakter ut over den stillingsandelen den ansatte har. Bestemmelsen gjelder uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre forhold som begrunner behovet for ekstraarbeid.

Twisteløsningsnemnda

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan bringe visse tvister etter arbeidsmiljøloven for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2. Twisteløsningsnemnda er en tvungen tvisteløsningsform. Det vil si at tvister på de aktuelle områdene ikke kan bringes inn for en alminnelig domstol før de har vært behandlet i tvisteløsningsnemnda.

Twisteløsningsnemnda behandler tvister om rett til:

- * Utvidet stilling/fortrinnsrett for deltidsansatte'
- * Redusert arbeidstid
- * Fleksibel arbeidstid
- * Fritak for nattarbeid
- * Fritak for overtidarbeid og merarbeid
- * Utdanningspermisjon
- * Permisjon i tilknytning til fødsel
- * Andre permisjoner etter arbeidsmiljøloven kapittel 12

Hvis det er avtalt midlertidig utvidelse av en deltidsansatts stilling for eksempel at vedkommende også har et vikariat vil bestemmelsen ikke gjelde. Dette kan f.eks. skje ved at arbeidstaker for en periode øker sin stilling med 50 % grunnet en foreldrepermisjon og i avtaleperioden har 100 % stilling, dette vil ikke gi grunnlag for rett til utvidet stilling lik faktisk arbeidstid.

Det følger av lovteksten at arbeidstaker jevnlig i de siste 12 måneder har arbeidet utover avtalt arbeidstid. Dette er en skjønnsmessig vurdering og må avgjøres konkret i den enkelte sak. Det antas at det ikke er nok at merarbeidet skjer bare av og til, det må dreie seg om mer jevnlig bruk av merarbeid. F.eks. vil det ikke være tilstrekkelig at arbeidet er utført i forbindelse med ferieavvikling, ved sesongtopper e.l. Det må være merarbeid i den løpende driften i virksomheten. Eksempel på jevnlig arbeid kan være en deltidsansatt som har avtale om å arbeide 4 dager i uken, men som i tillegg har jobbet fast en dag ekstra i uken og derved i realiteten har hatt full stilling. Merarbeidet skal utgjøre et visst omfang og ha en viss hyppighet.

Også i disse tilfellene er utgangspunktet at arbeidstaker må ta hele stillingsutvidelsen som tilsvarende faktisk merarbeid og kan ikke selv velge hvor stor stillingsbrøk vedkommende ønsker. Det skal fastsettes en fast stillingsbrøk og man kan ikke ansettes som fast tilkallingshjelp uten nærmere definert og forutsigbar samlet arbeidstid. Det er naturlig å se på et gjennomsnitt av merarbeidet for å finne reell arbeidstid i beregningsperioden.

Dersom arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger kan stillingsutvidelse nektes.

Twisteløsning

Ved uenighet om hvorvidt den deltidsansatte har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid så kan Twisteløsningsnemnda ta stilling til saken (se faktaboks).

*Dag Kielland Nilsen
Advokat i NTF*