



Kommunal- og distriktsdepartementet

PM-2013-15: Endringer i arbeidsmiljøloven – fortrinnsrett for deltidsansatte.

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2013-12-16

Publisert PM-2013-15

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen. Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 2.9.6 og 2.9.7.

PM-2013-15 Endringer i arbeidsmiljøloven – fortrinnsrett for deltidsansatte

Dato: 16.12.2013

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 2.9.6 og 2.9.7

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) viser til at arbeidsmiljøloven endres med virkning fra 1. januar 2014. Flere av bestemmelsene er også gitt virkning for staten.

1. Drøfting om bruk av deltid

I ny § 14-1 a i arbeidsmiljøloven er det bestemt at arbeidsgiver minst én gang pr. år skal drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte. Dette er en bestemmelse som i staten vil gjelde i tillegg til hovedavtalens § 18 om drøftelser.

Bestemmelsen forutsetter at arbeidsgiver gir tilstrekkelig informasjon og legger frem nødvendig dokumentasjon over virksomhetens deltidsbruk, slik at partene settes i stand til å gjennomføre en reell drøfting av virksomhetens bruk av deltid.

2. Drøfting der hvor arbeidstaker krever fortrinnsrett til utvidet stilling

Arbeidsmiljøloven 14-3 om fortrinnsrett for deltidsansatte har i tredje ledd fått tilføyd en ny bestemmelse, som lyder:

«Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.»

Bestemmelsen innfører en plikt for arbeidsgiver til å drøfte spørsmålet om fortrinnsrett til utvidet stilling med den som fremmer krav om slik fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Drøfting skal gjennomføres med den enkelte arbeidstaker. Drøftingstema er kravet om utøvelse av fortrinnsrett. Dersom arbeidsgiver mener at arbeidstaker ikke er kvalifisert for utvidelsen eller at fortrinnsrett ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, skal dette drøftes med arbeidstakeren. Det vil kunne være tilstrekkelig å gjennomføre drøftingen for eksempel som video- eller telefonkonferanse.

Drøftingen er ment som et verktøy for å avklare spørsmål knyttet til fortrinnsretten. Dersom arbeidstaker unnlater å møte frem og ikke har gyldig forfall, vil dette kunne tillegges betydning for vurdering av fortrinnsretten dersom det fører til at arbeidsgiver ikke får avklart spørsmål knyttet til for eksempel kvalifikasjoner eller plassering av arbeidstid. Bestemmelsen gjelder ikke fortrinnsrett til annen passende stilling i virksomheten eller i staten etter tjenestemannsloven § 13.

3. Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

I ny § 14-4 a er det gitt regler om rett til utvidet stilling for deltidsansatte:

«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.»

Tvist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.»

Den typiske situasjon for «arbeid utover avtalt arbeidstid», vil være der arbeidstaker arbeider «ekstravakter» utover avtalen, eller av andre grunner arbeider «overtid» i sin deltidsstilling; såkalt merarbeid. Bestemmelsen gjelder uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre forhold som begrunner behovet. Bestemmelsen er avgrenset mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stillingen i form av en midlertidig ansettelseskontrakt. Et eksempel kan være en deltidsarbeidende i 50 % stilling som for en periode dessuten er ansatt i et vikariat i 50 % 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».

At merarbeidet skal ha vært jevnlig, betyr at merarbeidet må ha hatt en viss hyppighet og at det samlet sett må ha hatt et visst omfang. Ekstravakter bare i forbindelse med arbeidstopper, ved ferieavvikling eller i forbindelse med typiske sesongsvingninger, er ikke tilstrekkelig. Det kreves innslag av merarbeid i den løpende driften, men merarbeidet må ikke nødvendigvis være tilnærmet likt fordelt over hele tolv månedersperioden. Bruken av merarbeid må fremstå som en etablert praksis i den aktuelle referanseperioden.

En deltidsansatt har ikke selv adgang til å velge hvor stor stillingsbrøk/andel som ønskes. En deltidsansatt som gjør krav gjeldende etter bestemmelsen, må i utgangspunktet akseptere å ta ut hele den stillingsutvidelse som tilsvarer det reelle merarbeidet, begrenset til full stilling. Partene kan likevel avtale en mindre utvidelse av stillingen enn arbeidstakeren vil ha rett til etter bestemmelsen. Det nærmere innholdet i stillingen, slik som plassering av arbeidstid og arbeidssted, skal tilsvare innholdet i det merarbeid vedkommende faktisk har utført i den aktuelle perioden. Det betyr at arbeidstaker for eksempel må akseptere samme omfang av ubekvemme vakter som i merarbeidet, dersom arbeidsgiver har behov for dette.

Retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid gjelder ikke dersom arbeidsgiver kan dokumentere at virksomheten ikke har behov for merarbeidet i tiden fremover. Det kreves her konkret dokumentasjon som kan sannsynliggjøre at virksomheten ikke lenger har samme behov for merarbeidet. Dersom arbeidsgiver dokumenterer at det bare vil være bruk for en del av merarbeidet, vil den deltidsansatte i så fall ha krav på stilling tilsvarende dette behovet.

Tvist etter bestemmelsen kan ikke bringes inn for domstolene før den har vært prøvet for tvisteløsningsnemnda. Domstolen kan, etter påstand fra en deltidsansatt, avsi dom for ansettelse i stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. ny § 14-4 b i arbeidsmiljøloven. Ved brudd på bestemmelsen om rett til

stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a, kan arbeidstaker kreve erstatning.

Etter fullmakt
Merethe Foss Liverud
statens personaldirektør

Yvonne Larssen
avdelingsdirektør

Saksbehandlere:

Espen Gaard, tlf. 22244833

Reidun Slåen, tlf. 22244823

Arbeidsgiverpolitisk avdeling, tlf. 22244801