

Lokale retningslinjer for heiltidskultur

Innleiing

Hordaland fylkeskommune har som mål å utvikle ein heiltidskultur i organisasjonen. Dette inneber fokus på faktorar som kan bidra til å redusere deltid generelt og ufrivillig deltid spesielt i HFK. Aktiv bruk av lov- og avtaleverket vil vere ein slik faktor. Desse retningslinjene ser på sider ved regelverket som kan medverke til at HFK kjem nærare målsetjinga om ein heiltidskultur.

Bruk av førerett

Aml § 14-3. Førerett for deltidsansatte

- (1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.*
- (2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikkje vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten*
- (3) 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.*
- (4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.*
- (5) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2*

Merknader

Ledige stillingar skal som hovudregel lysast ut internt i HFK slik at deltidstilsette kan få utvida sitt arbeidstilhøve inntil heil stilling. Føreretten gjeld stillingar som har om lag same arbeidsoppgåver som den deltidstilsette utfører i dag og som den deltidstilsette er kvalifisert for.

Den som søker på internt utlyst stilling må i søknaden gjere merksam på at han/ho har rettskrav til utvida stilling etter Aml. § 14-3.

Arbeidsgjevar har ei plikt til å drøfte spørsmålet om førerett til utvida stilling med den som set fram eit slikt krav. Tema er utøving av føreretten; om arbeidstakar er kvalifisert for stillinga eller at føreretten kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda.

I vurderinga av søkjar skal ein vektlegge både faglege og personlege kvalifikasjonar. I vurderinga av ulemper må ein sjå på om utøvinga av føreretten vil gi urimelege utslag for verksemda. Arbeidstakar kan ikkje velge seg ein brøk/del av ei ledig stilling, men må i utgangspunktet akseptere heile den utlyste stillinga. Det kan i særskilde høve gjerast unntak frå denne regelen.

Dersom eininga vurderer at utviding av stilling for ein deltidstilsett er av vesentleg ulempe for verksemda, skal denne utvidinga vurderast av partane på verksemdsnivå (HFK) før avgjerd vert teke i saka. Det er vidare adgang for partane å bringe saka inn for ei tvisteløysingsnemnd jf. Aml § 14-3 (5).

Deltidstilsette i fast stilling har prioritet føre ein mellombels tilsett. Mellombels tilsette har i utgangspunktet ikkje førerett etter aml § 14-3 sjølv om han/ho er tilsett i ei deltidsstilling. Heller ikkje innleidd arbeidstakar har noko førerett.

Tilsette i deltidsstilling som ønsker å nytta føreretten må melda dette til arbeidsgivar (aktivitetsplikt) Tvist om føreretten for deltidstilsette etter aml § 14-3 skal avgjerast av tvisteløysingsnemnda.

Meirarbeid

Aml § 14-4 a. Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

(1) 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 merarbeid ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunktet arbeidstaker fremmet sitt krav.

(2) Tvist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Merknader

Typisk situasjon for arbeid utover avtalt arbeidstid vil vere der arbeidstakar arbeider «ekstravakter» utover avtalen eller av andre årsaker arbeider meirtid/overtid i delstillinga. Regelen gjeld uavhengig av om det er auka arbeidsmengde, sjukefråvær eller andre tilhøve som grunnlegg behovet.

Meirarbeidet må ha vore jamnlegt (ha ein viss hyppighet), men ikkje nødvendigvis likt fordelt over heile perioden på 12 månader. Arbeidstakar må sjølv fremme krav om utvida stilling.

Regelen gjeld ikkje mot situasjonar kor det er avtalt ei utviding av stillinga i form av ei mellombels tilsetning, som til dømes tilsetning i eit vikariat. Slik tilleggsstilling kan ikkje sjåast på som «arbeid utover avtalt arbeidstid» i relasjon til Aml § 14-4 a (1).

Utlysing av stillingar

1. Ledige stillingar skal som hovudregel lysast ut internt i HFK med ei veker frist jf. HTA § 2.3.1. Slik utlysing skal skje via Personalportalen og eventuelt ved oppslag på intranettet. Arbeidsgivar må særskilt passe på å informere arbeidstakarar i ufrivillig deltid om ledige stillingar jf. Aml § 14-1. Leiar skal m.a. gjennom medarbeidarsamtaleverktøyet skaffe seg oversyn over tilsette i ufrivillig deltid.

2. Den deltidstilsette som søker/set fram krav om førerrett, må ha dei kvalifikasjonar som er kravd for den ledige stillinga.

3. Dersom fleire deltidstilsette søker same stilling/set fram krav om førerrett skal kvalifikasjonsprinsippet leggjast til grunn. Står søkerane elles kvalifikasjonsmessig likt, skal den med lengst tenestetid i HFK få tilbodet.

4. Deltidstilsette må som hovudregel takke ja til heile den ledige stillinga. Arbeidstakar kan i utgangspunktet ikkje velje seg ein brøk/ein del av ei ledig stilling, men må akseptere heile den utlyste stillinga. Det kan gjerast unntak der dette ikkje skapar vesentlege ulemper for verksemda.

5. Dersom det ikkje vert tilsett i ledig stilling etter intern utlysing skal stillinga(ne) lysast ut eksternt.

6. Hordaland fylkeskommune vil arbeide for at nyoppretta stillingar fortrinnsvis vert skipa som heile stillingar i samsvar med HTA kap. 1 § 2.3.