«Ettårsregelen»

Pr 1.1.2015 trer virkning av loven om «Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid», i kraft:

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 merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

Informasjon hentet fra KS:

«Arbeid utover avtalt arbeidstid
Departementet uttaler i Prop. 83 L (2012-2013) at bestemmelsen tar sikte på å omfatte jevnlig ekstraarbeid utover den stillingsandel den deltidsansatte formelt har. Typisk er «ekstravakter» utover avtalen, eller av andre grunner arbeider «overtid» i sin deltidsstilling.

- Bestemmelsen skal gjelde uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre grunner som begrunner behovet.
- Bestemmelsen avgrenses mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stilling i form av en midlertidig arbeidsavtale, for eksempel vikariat for en kollega i foreldrepermisjon.»

KS' har følgende kommentar til loven:
«Arbeidstaker må sette fram krav og beregning skjer bakover i tid fra kravet framsettes Beregningsperioden på 12 måneder skal beregnes bakover i tid fra det tidspunkt deltidsansatte fremmer krav om rett til stilling etter bestemmelsen. Arbeidstaker må oppgi grunnlaget for sitt krav i melding eller søknad. Lønnsslipper og arbeidsplaner kan være relevant dokumentasjon.»

Rutiner i Lund kommune ifht krav etter «ettårsregelen»:

- Den enkelte ansatte må skriftlig fremme krav om utvidet stilling (%), de må dokumentere grunnlag for kravet med eks lønnslipper eller arbeidsplaner. Kravet sendes nærmeste leder.
- Nærmeste leder med personalansvar gjennomgår kravet, lager oversikt over type vakter det gjelder og sin kommentar/anbefaling.
- Nærmeste leder med personalansvar sender kravet, med oversikt over vakter og sine kommentarer tileli@lund.kommune.no
- Personal innkaller hovedtillitsvalgte, leder med personalansvar og andre aktuelle til møte fortløpende.
    - Det den ansatte har jobbet «ekstra» som er grunnlag for kravet, er også det de får tilbud om, hvis dette er arbeidsgivers behov. (Eks har jobbet annenhver helg i perioden, får tilbud om fast stilling som inneholder annenhver helg.)
    - Eventuell belastning med ubekvem arbeidstid skal stå i tilbud/ansettelsesbrevet (eks der de får tilbud om annenhver helg, kan de ikke kreve 3. hver helg når turnus skal endres)
- Tilbud sendes den ansatte.
- Takker den ansatte nei til tilbudet, betyr dette at de frasier seg kravet og må man starte «opptjening» på nytt.

- Kravene primært løses i egen enhet, men sammenlignbare stillinger/arbeidssteder er også aktuelt. Dette betyr at det må jobbes med dette felles innen de ulike sektorer.

Det er et eget skjema til ansatte som vil fremme krav etter «ettårsregelen».