



**Vedtaksdato**  
2. mai 2023

**Vår referanse**  
2023/49

**Saksbehandlar**  
Birgit Espejord Jensen

## VEDTAK NR 49/22 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

**Tvisteløysingsnemnda heldt møte torsdag 27. april 2023.**

Ved behandlinga av saka var Tvisteløysingsnemnda sett saman slik:

**Faste medlemmar:**

Anne Marie Due, leiar  
Ingrid Tordis Enoksen, Unio  
Marte Solberg, Virke

**Saka gjeld**

Tvist om rett til stilling for deltidstilsette tilsvarande faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 14-4 a

**Arbeidstakar**

A

**Arbeidsgivar**

B kommune

## Nemnda vedtok:

### Saksforhold

A er fast tilsett som pleiemedarbeidar i stilling på 19,2 prosent i B kommune, for tida ved X der ho byrja den 1. juni 2022.

Frå 31. januar 2022 var ho fast tilsett i stilling på 13,8 prosent og i stilling på 35 prosent i vikariat ved Z. Den 17. februar 2022 sa ho opp si faste stilling ved Z, der ho slutta den 18. april 2022. Frå 25. januar 2022 til 31. mai 2022 hadde ho arbeidsavtale som ekstrahjelp utan fast stillingsprosent. Det ble inngått ny fast arbeidsavtale med tiltreding 1. juni 2022.

Den 3. februar 2023 sette ho fram krav om stillingsauke på grunnlag av utført meirarbeid dei siste 12 månadene.

Arbeidsgivaren innvilga delvis kravet i brev av 14. februar 2023, ved å auke den faste stillinga med 16 prosent tilknytt ein vikarpool, til 35 prosent fast stilling. Resten av kravet blei avslått og blei grunngitt med at det var gjort fråtrekk for vikarvakter som ho ikkje var kvalifisert for, og for vakter som ferievikar.

I utgreiinga av saken for nemnda har arbeidsgivar gjeve avslag på kravet då ho ikkje har vore fast tilsett dei siste 12 månadene før ho kravde utvida stilling.

Arbeidstakar fremma saka for Tvisteløysingsnemnda i brev datert 20. februar 2023. Overfor nemnda har begge partar fått høve til å komme med utfyllande merknader i saka.

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidstakaren:

- brev av 20.februar 2023
- brev av 8.mars 2023

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidsgivaren:

- brev av 2.mars 2023
- brev av 6.mars 2023
- brev av 31.mars 2023

### Utsegner frå arbeidstakar

A hevdar i hovudsak at ho har vore tilsett hos same arbeidsgivar dei siste 12 månadene før kravet, og at ho har rett til å få utvida si faste stilling. A hevdar at ho sa opp si stilling ved Z for å begynne i tilsvarande stilling ved X.

A meiner at arbeidsgivar då burde ha gjort ho merksam på at ho ville miste ansiennitet, og tilbydd henne ei overflytting framfor å be henne seie opp si faste stilling. Ho hevdar at ho var på jobb ved begge plasser i overgangsperioden.

### **Utsegner frå arbeidsgivar**

B kommune hevdar i hovudsak at A ikkje har vore fast tilsett i dei siste 12 månadene, og at ho i tida mellom den 18. april 2022 til den 31. mai 2022 kun hadde arbeidsavtale som ekstrahjelp utan fast stillingsdel. Arbeidsgivaren meiner derfor at vilkåret om fast tilsetjing i arbeidsmiljøloven § 14-4a ikkje er oppfylt.

Viss vilkåret om fast tilsetjing er oppfylt hevdar kommunen at meirarbeid som er utført i ferievikariat og meirarbeid der ho vikarierte for sjukepleiar som ho ikkje var kvalifiserte for, skal trekkast frå berekningsgrunnlaget.

### **Merknader frå Tvisteløysingsnemnda**

Tvist mellom arbeidsgivar og arbeidstakar om rett til stilling for deltidstilsette tilsvarande faktisk arbeidstid kan bringast inn for Tvisteløysingsnemnda, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 første ledd og § 14-4 a andre ledd. I samsvar med forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova § 2 blir nemnda sett med leiar og to faste medlemmar.

Arbeidsmiljølova § 14-4 a fastset at deltidstilsette som dei siste 12 månadene jamleg har arbeidd utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgivaren kan dokumentere at behovet for meirarbeidet ikkje lenger er til stades. Tolvmånadersperioden skal bereknast med utgangspunkt i det tidspunktet då arbeidstakaren la fram kravet.

Arbeidstakaren la fram kravet for arbeidsgivaren den 3. februar 2023. Nemnda legg til grunn at siste dag i tolvmånadersperioden er dagen før kravet blei lagt fram for arbeidsgivaren. Den relevante perioden i denne saka er dermed frå og med 3. februar 2022 til og med 2. februar 2023. Vaktoversikta nemnda har fått, viser at A har arbeidd 878,68 timar utover avtalt arbeidstid i denne perioden. Full stilling utgjer 1846 timar i året.

Ueinigheitene mellom partane i denne saka gjeld om A fyller grunnvilkåret i loven om å ha vore fast deltidstilsett i heile berekningsperioden.

Nemnda vil først ta stilling til om A var fast tilsett i berekningsperioden.

Nemnda har i sine avgjersler fra vedtak 30/16 og seinare, (sjå blant annet vedtak 131/22, 31/22, 27/21, 161/20 og 143/19,) tatt utgangspunkt i at vilkåret om å vere deltidstilsett betyr at arbeidstakaren må ha vore fast tilsett i heile berekningsperioden for å ha rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid. Dette harmonerer etter nemndas syn best med dei andre føresegnene i arbeidsmiljøloven kapittel 14, blant annet § 14-9 som etter sin ordlyd gjelder fast og midlertidig tilsetjing. Nemndas utgangspunkt er derfor at det ikkje har vore ein ønska verknad fra lovgivar å opne for at midlertidig tilsette skal få rett til fast tilsetning gjennom § 14-4 a.

Ettersom berekningsperioden i denne saken starta den 3. februar 2022 må dermed A ha vore fast tilsett seinast på dette tidspunktet og dei neste tolv månadene for å kunne få medhald i sitt krav.

Slik saka er lagt fram, har nemnda kome fram til at A ikkje har vært fast tilsett samanhengande dei siste 12 månadene hos B kommune. Ho var fast tilsett ved Z den 31. januar 2022. Ho sa opp denne stillinga den 17. februar 2022, og sluttdato som fast tilsett var den 18. april 2022. Den 26. januar 2022 signerte ho ein avtale som ekstrahjelp, og i perioden mellom den 18. april 2022 til den 1. juni 2022 arbeidde ho som ekstrahjelp i B kommune. Det var derfor ein periode på 6 veker der ho ikkje hadde fast tilsetting i løpet av berekningsperioden, og grunnvilkåret om fast tilsetting i heile 12- månaders perioden er derfor ikkje oppfylt. A kan derfor ikkje få medhald i sitt krav om stillingsauke.

Det er etter dette ikkje nødvendig for nemnda å ta stilling til dei andre ueinigheitene mellom partane.

**Konklusjon:**

A får ikkje medhald i kravet om stillingsauke etter arbeidsmiljølova § 14-4 a.

**Tvisteløysingsnemnda**

Anne Marie Due  
Leiar

2. mai 2023

**Til orientering:**

Tvistar som nemnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringast inn for domstolane etter at avgjerda frå Tvisteløysingsnemnda er klar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 andre ledd. Konklusjonen frå nemnda står ved lag mens saka er til behandling i domstolane. Dersom dette vil verke 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 frå det tidspunktet parten blei underretta om avgjerda til nemnda, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 tredje ledd.

Blir det ikkje reist søksmål innan fristen, har vedtaket verknad som ein rettskraftig dom, og det kan fullbyrdast etter reglane som gjeld for dommar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 fjerde ledd.