



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**

10. juni 2022

**Vår referanse**

2021/253

**Saksbehandler**

Nina N. Hermansen

## VEDTAK NR 52/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 9. juni 2022.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO

Marianne Pedersen, Virke

**Saken gjelder**

Tvist om rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 64 prosent, 24 timer per uke, hos B med arbeidssted X.

Den 25. november 2021 fremsatte A krav om stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev datert 6. desember 2021. Avslaget ble begrunnet med økonomi og at det ikke lenger var behov for hans arbeid utover avtalt arbeidstid fordi butikken har inngått avtale med eget vaskebyrå den 20. august 2021.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 17. desember 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post med vedlegg av 17. desember 2021
- brev datert 10. januar 2022
- brev datert 4. februar 2022
- brev datert 10. februar 2022
- e-post av 11. mai 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 17. januar 2022
- brev datert 24. januar 2022
- brev datert 14. februar 2022
- e-post av 3. mai 2022
- e-post av 30. mai 2022

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at han har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Han har over flere år jobbet flere timer enn det som er nedfelt i arbeidskontrakten.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B, anfører prinsipalt at hyppighet, omfang og stabilitet i merarbeidet forsvant mer eller mindre fra august 2021 og at jevnlighetsvilkåret derfor tilsier at A ikke har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.

Subsidiært anfører arbeidsgiver at behovet for As merarbeid har bortfalt fordi han ikke lenger utfører renhold og arbeidsgiver har gjennomført 8 nyansettelser høsten 2021. Det er tilsatt en tilkallingsvikar og 7 deltidsansatte i stillinger på 6,67 til 29,87 prosent. A har ikke utført mye merarbeid de siste tre månedene av beregningsperioden, han har utført hhv. 0 timer, 4 timer og 3 timer. Dette dokumenterer at arbeidsgiver ikke lenger har behov for As

merarbeid. Arbeidsgiver mener også at det må trekkes fra 187,5 timer merarbeid fordi A ikke har avvirket 5 uker ferie.

Atter subsidiært, dersom A skulle få medhold, så må renholdsoppgaver på 10,2 timer per uke, totalt 530,4 per år, trekkes fra når ny stillingsprosent skal fastsettes fordi behovet har bortfalt. Det samme gjelder 59 timer ekstraarbeid utført i juli 2021, da A skulle ha avvirket ferie. Etter fratrekk på totalt 589,4 timer vil A ha rett til 69,77 prosent stilling. Arbeidsgiver har gitt A tilbud om 70 prosent stilling, med løfte om rett til utvidet stilling når bedriften får behov for det.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-4 a annet ledd. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 14-4 a fastsetter at 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.

Arbeidstaker fremsatte sitt krav for arbeidsgiver 25. november 2021. Nemnda legger til grunn at siste dag i tolv månedersperioden er dagen forut for at kravet ble fremsatt for arbeidsgiver. Den relevante perioden i denne saken er dermed fra og med 25. november 2020 til og med 24. november 2021. Vaktoversikt forelagt nemnda viser at A totalt har arbeidet 1756,51 timer i denne perioden, dette inkluderer timer i fast stilling og merarbeid. Full stilling utgjør 1950 timer per år.

Uenigheten mellom partene i denne saken gjelder om jevnlighetskravet er oppfylt, samt om behovet for A sitt merarbeid er bortfalt.

Nemnda tar først stilling til om merarbeidet er utført jevnlig.

Inngangskriteriet om at den deltidsansatte har arbeidet «jevnlig» utover avtalt arbeidstid byr på en konkret og skjønnsmessig vurdering som i første instans vil være overlatt til Tvisteløsningsnemnda der partene ikke selv blir enige.

Nemnda viser til at det fremkommer av bestemmelsens forarbeider (Prop. 83 L for 2012-2013) at merarbeidets hyppighet, omfang og stabilitet vil være sentrale momenter i vurderingen av jevnlighetskriteriet. Slik nemnda ser det, vil disse tre momentene i noen grad gripe inn i hverandre. Uten en viss hyppighet, vil f.eks. merarbeidet heller ikke få nevneverdig omfang eller stabilitet. Med unntak for perioder der forhold på arbeidstakers side gjør det umulig, må det være utført et visst merarbeid gjennom hele beregningsperioden, men det kan ikke stilles bestemte krav til at arbeidet er utført ukentlig e.l. For at «merarbeidet i det store og hele fremstår som en etablert praksis», er det

tilstrekkelig at det har forekommet slikt merarbeid gjennom hele beregningsperioden at det vitner om et stabilt og varig behov hos arbeidsgiver.

Etter nemndas forståelse av kravet til jevnlighet kan ikke A ha krav på økt stilling. Timeoversikten nemnda har mottatt skiller ikke mellom faste vakter og merarbeid. Imidlertid er det enighet om at As faste stilling innebærer 24 timer ukentlig arbeid. Timeoversikten viser at A ikke har utført arbeid utover 24 timer i noen av de siste 11 ukene av beregningsperioden. Dette samsvarer med at virksomheten inngikk avtale med eget renholdsselskap den 20. august. Nemnda finner dermed at merarbeidet ikke har hatt tilstrekkelig omfang, hyppighet og stabilitet i tolv månedersperioden til at det anses som jevnlig utført. Nemnda har etter dette kommet til at A ikke fyller kravene i § 14-4 a, og derfor ikke kan få medhold.

Ettersom nemnda har kommet til at merarbeidet ikke er utført jevnlig, er det ikke nødvendig å ta stilling til de øvrige problemstillingene i saken.

### **Konklusjon**

A gis ikke medhold i krav om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

10. juni 2022

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.