



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
2. mai 2023

**Vår referanse**  
2023/27

**Saksbehandler**  
Birgit Espejord Jensen

## VEDTAK NR 43/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. april 2023.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Ingrid Tordis Enoksen, UNIO  
Andreas Dag Nilsen, KS

### **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 20 prosent hos B. Han ble ansatt 22. februar 2022.

Den 27. januar 2023 fremsatte A krav om stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Arbeidsgiver avsto kravet den 22. februar 2023, og begrunnet avslaget med at A ikke hadde vært fast deltidsansatt i 12 måneder før kravet ble fremsatt, at merarbeidet uansett ikke var utført jevnlig og at behovet for merarbeid hadde falt bort.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 22. februar 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 31. januar 2023
- brev av 22. februar 2023
- brev av 28. februar 2023
- brev av 15. mars 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 28. februar 2023
- brev av 15. mars 2023
- brev av 12. april 2023

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener han har rett til utvidet fast stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Han viser til at han har arbeidet 1221,4 timer ut over avtalt arbeidstid de siste 12 månedene før han satte fram krav.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener at A ikke har rett til utvidet stilling fordi han ikke har vært fast ansatt i hele beregningsperioden. Uansett mener arbeidsgiver at jevnlighetsvilkåret ikke er oppfylt og at behovet for merarbeidet har falt bort da flere langtidssykemeldte har kommet tilbake på jobb. Arbeidsgiver viser til at virksomheten har en høyere dekningsgrad av fast ansatte enn i fjor, noe som dekker opp behovet for ansatte ved fravær i forbindelse med eksamensperioder, ferier, generell sykdom og lignende.

### **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 leder 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 den 27. januar 2023. Nemnda legger til grunn at siste dag i tolv månedersperioden er dagen forut for at kravet ble fremsatt for arbeidsgiver. Beregningsperioden i denne saken er dermed fra og med 27. januar 2022 til og med 26. januar 2023.

Uenigheten i denne saken er om A har vært fast deltidsansatt i hele beregningsperioden og dermed oppfyller grunnvilkåret i bestemmelsen, og i så fall om jevnlighetskravet er oppfylt og om behovet for As merarbeid fortsatt er til stede.

Nemnda har i sine avgjørelser fra vedtak 30/16 og senere, (se blant annet vedtak 131/22, 31/22, 27/21, 161/20 og 143/19,) tatt utgangspunkt i at vilkåret om å være deltidsansatt innebærer at arbeidstakeren må ha vært fast ansatt i hele beregningsperioden for å kunne ha rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Dette harmonerer etter nemndas syn best med de øvrige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 14, blant annet § 14-9 som etter sin ordlyd gjelder fast og midlertidig ansettelse. Nemndas utgangspunkt er derfor at det ikke har vært en ønsket virkning fra lovgiver å åpne for at midlertidig ansatte skal kunne få rett til fast ansettelse gjennom § 14-4 a.

Ettersom beregningsperioden i denne saken startet den 27. januar 2022 må dermed A ha vært fast ansatt senest fra dette tidspunktet og de 12 neste månedene for å oppfylle grunnvilkåret om fast ansettelse i hele beregningsperioden.

Nemnda har kommet til at A ikke har vært fast ansatt sammenhengende de siste 12 måneder hos B. Dokumentene i saken viser at A startet i fast deltidsstilling den 22. februar 2022. Han fremsatte krav om utvidet arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a den 27. januar 2023. På kravtidspunktet hadde dermed arbeidsforholdet vart i 11 måneder, noe som betyr at A mangler fem uker for å ha vært fast deltidsansatt i hele beregningsperioden på 12 måneder. Ettersom han ikke oppfyller dette grunnvilkåret i bestemmelsen, kan han ikke få medhold i sitt krav om utvidet stilling.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling om lovens øvrige vilkår er oppfylt.

### **Konklusjon**

A har ikke rett til utvidet arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4a.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

2. mai 2023

### **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.