



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
28.08.2024

Møtedato
22.08.2024

Vår referanse
2024/52

Saksbehandler
Maria Schilvold

SAK NR 82/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

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

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som resepsjonist i stilling på 80 prosent hos B, med arbeidssted ved [lokasjon].

Den 9. januar 2024 krevde A stillingsutvidelse til full stilling på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B avslo kravet i brev av 8. februar 2024, sendt per e-post samme dag, og begrunnet avslaget med at det ikke lenger ville være behov for arbeidstakers merarbeid i tiden fremover. B var også uenig med arbeidstaker i hvilket timeantall som skulle legges til grunn i en full stilling.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 7. mars 2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev datert 6. mars 2024, poststemplet 7. mars 2024
- e-post av 31. mars 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17. april 2024
- brev av 19. april 2024
- brev av 26. april 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det ikke lenger er behov for hans merarbeid.

B anfører at det er overtallighet ved [lokasjon], også i avdelingen der A jobber, og at hotellet derfor muligens må nedbemanne. De viser til at hotellet ikke har hatt «normal» drift de siste årene, da de både har fungert som karantenehotell under koronapandemien og deretter som flyktningmottak for ukrainske flyktninger i tillegg til normal drift. Dette medførte at hotellet i perioden 2022-2023 hadde et ekstraordinært høyt gjestebelegg, med tilhørende økt arbeidskraftsbehov. Den 31. desember 2023 mistet hotellet kontrakten med kommunen om å være flyktningmottak, og som følge av dette er hotellets omsetning i 2024 halvert sammenlignet med 2022-2023. B viser også til en protokoll fra møte med hotellets hovedtillitsvalgt den 24. januar 2024, hvor mulige konsekvenser av omsetningsfallet ble drøftet.

Videre anfører B at det må legges til grunn at A ville hatt 35,5 timers arbeidsuke i en full stilling, da han ikke har arbeidet tre skift i beregningsperioden, men enten har jobbet natt (før februar 2023) eller dag.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til stillingsutvidelse fordi han jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid. A hevder videre at han har jobbet helkontinuerlig og at det i henhold til tariffavtalen betyr at en arbeidsuke i full stilling tilsvarer 33,6 timer. A hevder han har utført 554 timer merarbeid.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 har Tvisteløsningsnemnda myndighet til å avgjøre tvister etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a:

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. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

I denne saken er partene enige om at A har utført 554 timer merarbeid og at merarbeidet er utført jevnlig. Partene er uenige om hvilket timeantall som skal legges til grunn i en full stilling og om behovet for merarbeid har falt bort.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke kan få medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Tolvmånedersperioden

Etter bestemmelsens ordlyd og fast praksis i nemnda, er siste dag i tolvånedersperioden dagen før arbeidstaker fremmet kravet. A fremmet kravet 9. januar 2024. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 9. januar 2023 til og med 8. januar 2024.

Har B dokumentert at behovet for A sitt merarbeid har falt bort?

Nemnda har kommet til at B har dokumentert at behovet for A sitt merarbeid har falt bort.

Arbeidsgiver må dokumentere at virksomheten ikke har behov for merarbeidet i tiden framover. Dette følger av lovens ordlyd og forarbeidene.

B har lagt frem dokumentasjon som viser at de har mer enn halvert omsetningen per første tertial i 2024 sammenlignet med tilsvarende periode året før. Det er oppgitt at dette skyldes at hotellet fra 31. desember 2023 ikke lenger har en avtale med kommunen om å være flyktningsmottak for ukrainske flyktninger, og at gjestebelegget dermed er lavere. Etter nemndas oppfatning er det naturlig at behovet for arbeidskraft også blir lavere med lavere gjestebelegg. Det fremgår videre av protokoll fra møte den 24. januar 2024 mellom ansatterepresentantene og ledelsen ved hotellet at det er identifisert 0,6 årsverk

overtallighet i resepsjonen, som er der A jobber. Nemnda viser til at 0,6 årsverk utgjør mer enn det merarbeidet A har utført, uansett hvilket årstimeantall som utgjør en full stilling.

A har dermed ikke rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i tolv månedersperioden, og det er følgelig ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til hvor mange timer en full stilling utgjør.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

28. august 2024