

## **VEDTAK NR 84/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda behandlet saken ved sirkulasjon av saksdokumentene.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder  
Lornts Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO  
Silje Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Anne Kathrine Ellila, Fagforbundet  
Gry Brandshaug Dale, 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 helsefagarbeider i stilling på 11,26 prosent i B. A søkte om økt stilling i brev av 20. januar 2015.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev av 10. februar 2015. Begrunnelsen for avslaget var at ekstraarbeidet ikke var utført jevnlig på grunn av et opphold på fire uker.

Basert på arbeidsgivers oversikt over ekstraarbeid har A jobbet 476,25 timer ekstraarbeid i perioden fra og med 20. januar 2014 til og med 19. januar 2015.

Full stilling som helsefagarbeider utgjør 1846 timer per år. Fratrullet 5 uker ferie utgjør dette 1668,5 timer per år.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved udatert brev mottatt 19. mars 2015. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev mottatt 19. mars 2015
- e-post av 15. april 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 17. april 2015

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at hun har jobbet 524,98 timer med ekstravakter utover sin ordinære stilling, og at hun på grunnlag av dette har krav på utvidet stilling. Hun har jobbet to steder i B i perioden januar 2014 til desember 2014 – X stiftelsen og Y.

A anfører at verken arbeidsmiljøloven eller forarbeidene sier noe om at avbrudd avskjærer rettigheten til utvidelse, men derimot at variasjoner i hyppighet og omfang, herunder korte avbrudd, ikke skal virke diskvalifiserende, men må påregnes. Det skal derimot vektlegges at merarbeidet har vært av en stabil karakter med jevnlig bruk av ekstra- og tilkallingsvakter (Prop. 83 L (2012-2013) punkt 4.4.4.4..

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at kriteriet «jevnlig» ikke er oppfylt fordi A i en periode av en viss varighet ikke har utført merarbeid.

B har utarbeidet interne retningslinjer for behandling av krav etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. I henhold til disse retningslinjene anses opphold i merarbeid på tre uker som et avbrudd for arbeidstakers i små stillinger. For arbeidstakere i stillinger over 50 prosent vurderes opphold på over 6 uker som et avbrudd, og lovens vilkår anses dermed ikke som oppfylt.

A har ikke arbeidet merarbeid i en periode på over 4 uker, fra 14. juli 2014 til 11. august 2014. De mener derfor at hun ikke har rett til utvidet stilling.

### **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 (1) og § 14-4 a (2).

Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver 10. februar 2015, og fremmet for tvisteløsningsnemnda ved udatert brev mottatt 19. mars 2015. Dette er 9 dager etter fristens utløp, og saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemnda har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 15.12.2015

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).