



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
09. oktober 2020

Vår referanse  
2020/120

Saksbehandler  
Birgit Espejord Jensen

## **VEDTAK NR 135/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 8. oktober 2020.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Marianne Pedersen, Virke

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som miljøterapeut i stilling på 75 prosent i B kommune. I perioden 1. mars 2018 til 31. desember 2019 hadde han permisjon fra sin faste deltidsstilling i 31 prosent mens han hadde verv som hovedverneombud i 50 prosent stilling. Fra 1. januar 2020 til 31. desember 2021 er han hovedverneombud i 100 prosent stilling, og er innvilget permisjon fra sin faste stilling.

Den 1. juni 2020 fremsatte A krav om stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Kravet ble avslått av B kommune den 2. juni 2020. Det ble begrunnet med at frikjøp for å ivareta verv som verneombud ikke kvalifiserer til opparbeidelse av større stillingsandel i kommunen. Dette fordi vervet som verneombud er en lovpålagt funksjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 6, og ikke er en ordinær stillingskategori.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 23. juni 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 23. juni 2020
- brev datert 4. juli 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 20. august 2020

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Han har over flere år arbeidet i full stilling og at arbeidet som verneombud er arbeid som gir grunnlag for utvidet stillingsstørrelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Det arbeidet som er påberopt som merarbeid, er relatert til lovpålagte verv i relasjon til internkontroll på arbeidsplassen. Funksjon som verneombud eller tillitsvalgt kvalifiserer ikke til rett til utvidet stillingsandel etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

### **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). 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 den 1. juni 2020. 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 31. mai 2019 til og med 1. juni 2020. Hverken arbeidsgiver eller arbeidstaker har fylt ut oversikt over ekstraarbeidet. Begge parter viser til at mengden av arbeid kommer frem av avtalen han har som hovedverneombud.

Uenigheten mellom partene i denne saken gjelder hvilket arbeid som skal inngå i beregningsgrunnlaget.

Nemnda viser til bestemmelsens forarbeider (Prop. 83 L for 2012-2013, pkt. 4.4.4.2), hvor det fremkommer at § 14-4 a tar sikte på å omfatte jevnlig ekstraarbeid utover den stillingsandel den deltidsansatte formelt har. Etter nemndas oppfatning vil derfor alt arbeid utover den formelle stillingsandelen som utgangspunkt anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid». Forarbeidene avgrenser imidlertid kriteriets anvendelsesområde mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stillingen i form av en midlertidig ansettelseskontrakt, og det understrekes at i slike tilfeller skal stillingsutvidelsen ikke anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid».

A har hatt verv som hovedverneombud siden 2018, først i 50 prosent stilling og fra 1. januar 2020 i 100 prosent stilling. Funksjonsperioden av vervet kommer frem av arbeidsmiljøloven § 6-1. Han har fått permisjon fra sin faste stilling etter arbeidsmiljøloven § 6-5 (2) som forutsetter at arbeidsgiver skal gi nødvendig fri til utøvelse av vervet.

A har i hele funksjonsperioden som hovedverneombud hatt tidsbegrensede arbeidsavtaler med en konkret stillingsandel. Ingen av partene har fylt ut skjema over merarbeid da de begge henviser til at det foreligger konkrete avtaler på stillingsandelen. Slik saken er fremstilt for nemnda, har nemnda kommet til at det er avtalt en stillingsutvidelse i form av en midlertidig arbeidskontrakt i funksjonstiden som verneombud. Forarbeidene understreker at i slike tilfeller skal stillingsutvidelsen ikke anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid». Nemnda har derfor kommet til at stillingsutvidelsen ikke er arbeid ut over avtalt arbeidstid i hans deltidsstilling, jf. § 14-4a.

Etter dette anser nemnda det ikke nødvendig å gå inn på de øvrige vilkårene om merarbeidet er utført jevnlig eller om arbeidet kommer til å falle bort.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

9. oktober 2020

### **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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).