

## **VEDTAK NR 38/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 27. april 2016.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

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

### **Saken gjelder**

Twist 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 assistent i stilling på 21,7 prosent ved enhet Habilitering i B. Fra 1. februar 2014 til 31. januar 2015 hadde hun en midlertidig ansettelsesavtale som ferie- og sykevikar ved enhet X.

Ved brev av 13. januar 2015 søkte hun om å få økt stilling til 95 prosent på grunnlag av utført merarbeid de siste tolv måneder, jf. arbeidsmiljøloven §14-4 a.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 6. mai 2015. Begrunnelsen for avslaget var at hun i en lengre periode har hatt permisjon fra den stillingen som danner utgangspunktet for kravet.

Arbeidsgiver har opplyst at A har sagt opp sin stilling i B fra og med 30. november 2015.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 8. mai 2015. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 8. mai 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 16. juni 2015
- e-post av 1. april 2016

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Merarbeidet hun har utført i den aktuelle perioden gir henne rett til stilling på 95 prosent i henhold til arbeidsmiljøloven §14-4 a. Selv om merarbeidet har blitt utført i en annen enhet/tjenestested, har det hele tiden vært B som har vært arbeidsgiver.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

A har hatt permisjon fra sin faste stilling for å jobbe som ferie- og sykevikar ved en annen enhet i kommunen. Hun har dermed hatt permisjon fra den stillingen som danner grunnlag for kravet. Hun har også dekket et behov for arbeidskraft i avtaleperioden for den midlertidige arbeidsavtalen, og dette behovet er ikke lenger tilstede.

### **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 tråd med nemndas langvarige praksis kan avvísningsspørsmålet avgjøres av de tre faste medlemmene uten at bransjemedlemmer deltar ved avgjørelsen.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i § 14-4 a som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Om et reelt behov foreligger, må på samme måte som etter tvisteloven § 1-3 avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Aktualitetskravet er presisert av Høyesterett i en rekke avgjørelser.

Arbeidsgiver har i e-post av 1. april 2016 opplyst at arbeidstaker har sagt opp sin stilling fra og med 30. november 2015. Dette er ikke bestridt av arbeidstaker, som heller ikke har besvart nemndas henvendelser. Nemnda legger derved til grunn at arbeidstaker har sagt opp stillingen i B. Slik saken er opplyst, kan ikke nemnda se at det foreligger et klart behov for rettslig avklaring.

Nemndas tre faste medlemmer har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 29.04.2016

### **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).