



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
20. desember 2022

Vår referanse
2022/150

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

VEDTAK NR 131/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. desember 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Marte Solberg, Virke

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 vaskerimedarbeider i 60 prosent stilling hos B. Hun fikk fast stilling den 1. april 2022. Før dette har hun vært ansatt som tilkallingsvikar i virksomheten.

Arbeidstaker har opplyst at hun muntlig har krevd stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, og har lagt til grunn at beregningsperioden er fra 31. juli 2021 til 1. august 2022.

I brev av 15. september 2022 oppga arbeidsgiver begrunnelsen for fastsettelsen av 60 prosent stilling for A. Dokumentet er i saksforberedelsen blitt ansett som arbeidsgivers avslag, med forespørsel om tilbakemelding dersom arbeidstaker var uenig i dette. Arbeidstaker har ikke kommentert dette, og brevet anses derfor for å være arbeidsgivers avslag.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. oktober 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 10. oktober 2022
- brev av 25. oktober 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 14. november 2022

Arbeidstakers anførsler anfører i det vesentligste:

A gjør gjeldende at hun har rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid de siste 12 månedene tilsvarende 93 prosent stilling. A anfører i det vesentligste at hun må vurderes som fast ansatt også før 1. april 2022, fordi hun har vært tilkallingsvikar, noe som har vært ulovlig fra og med 1. januar 2022.

Arbeidsgivers anførsler anfører i det vesentligste:

B gjør gjeldende at A ikke har rett til utvidet stilling. Arbeidsgiver viser til at de per nå ikke kan tilby henne høyere stilling enn 60 prosent, fordi det er stor usikkerhet med tanke på bemanning og svært høye strømutgifter. Arbeidsgiver opplyser videre om at A vil bli flyttet til en ny avdeling fra og med 1. mars 2023, hvor hun vil få en 100 prosent fast 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 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.

Etter nemndas praksis (se blant annet vedtak 30/16, 147/16, 62/17 og 46/18) er det en forutsetning for rett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a at arbeidstaker har et fast ansettelsesforhold i virksomheten, ikke bare på kravstidspunktet, men gjennom hele tolvmånedersperioden forut for kravet.

A ble fast ansatt i virksomheten 1. april 2022. Hun har imidlertid anført at hun må vurderes som fast ansatt før dette tidspunktet, fordi hun har vært ulovlig ansatt som tilkallingsvikar.

Nemnda viser til at retten, etter påstand fra arbeidstaker, kan avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold dersom det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven § 14-9, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd. Nemnda har dermed ikke kompetanse til å ta stilling til om A har vært fast ansatt før det ble inngått avtale om fast ansettelse den 1. april 2022, da dette er opp til domstolene å avgjøre.

Ettersom A ikke har vært fast ansatt gjennom hele beregningsperioden, har nemnda kommet til at hun ikke rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Konklusjon

A gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

20. desember 2022

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.