



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
31. august 2020

Vår referanse  
2020/48

Saksbehandler  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 114/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. august 2020.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **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 renholder i stilling på 47 prosent ved B. Hun startet i fast stilling 18. februar 2019, før dette hadde hun stilling som værelsesbetjent, ekstrahjelp på tilkalling.

Den 10. desember 2019 fremsatte A stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i møte 14. januar 2020. Protokoll ble underskrevet 23. januar 2020. Avslaget ble begrunnet med at det er store sesongsvingninger og det vil ikke være forsvarlig arbeidsgiverpolitikk å planlegge en grunnbemanning som vil medføre overtallighet i perioder med lavt belegg og dermed måtte risikere permitteringer.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 20. februar 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 20 februar 2020
- e-post av 11. mars 2020
- e-post av 17. mars 2020
- e-post av 9. juli 2020 med vedlegg
- e-post av 25. august 2020 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 25. mai 2020
- e-post av 3. juli 2020 med vedlegg
- brev datert 18. august 2020
- brev datert 26. august 2020

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Så lenge det brukes så mange ekstrahjelpere, så kan det ikke dokumenteres at det ikke er behov for utvidet arbeidskraft.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at de i et forsøk på å komme til enighet, ga tilbud om flere faste vakter som tilsa en stillingsprosent på 74. Ytterligere stillingsøkning kunne ikke gjennomføres fordi bedriften er preget av sesongsvingninger og kan ikke forsvare en høyere stilling i måneder hvor det er lavt belegg. Arbeidstaker aksepterte ikke tilbudet. Videre anfører arbeidsgiver at A ikke har utført jevnlig merarbeid i beregningsperioden. Hun har arbeidet mer i perioder med høyt belegg. Videre er antall timer totalt på avdelingen på samme nivå som de har kontraktsfestet med faste ansatte, dersom man ser bort fra høysesong. Arbeidsgiver kan ikke bemanne fast for uforutsett fravær. Totalt for perioden desember

2018 til og med september 2019 er det syv måneders fravær for to personer. Da er kortere sykefravær og egenmeldinger ikke hensyntatt. Dette må sees i sammenheng med bruken av ekstrahjelp. Arbeidsgiver anfører også at det ikke vil være behov for tilsvarende merarbeid i perioden fremover på grunn av koronaepidemien. Bedriften må ha fokus på kostnader, herunder bemanningen og vurderer tiltak fortløpende dersom situasjonen skulle bli vedvarende. A har ikke rett til utvidet stilling utover det som er tilbudt.

### **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 10. desember 2019. 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 10. desember 2018 til og med 9. desember 2019.

I Tvisteløsningsnemndas praksis (se blant annet vedtak 30/16, 147/16 og 124/17) er det lagt til grunn at det er en forutsetning for rett til utvidet stilling i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-4 a at arbeidstaker har et fast ansettelsesforhold i virksomheten, ikke bare på kravtidspunktet, men også i hele tolv månedersperioden forut for kravet.

Fast ansettelse som vilkår for å kunne opptjene rett til fast stilling tilsvarende faktisk arbeidstid harmonerer etter nemndas syn også best med de øvrige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 14, herunder § 14-9. Dersom § 14-4 a også skulle gi midlertidig ansatte mulighet til å opptjene rett til fast stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, ville vedkommende oppnå en rett til noe mer enn arbeidstakeren hadde i beregningsperioden, nemlig fast ansettelse. Nemnda legger til grunn at det ikke har vært en tilsiktet virkning av bestemmelsen.

Nemnda legger således til grunn at A måtte ha et fast ansettelsesforhold ved B senest 10. desember 2018 for å kunne vinne frem med sitt krav av 10. desember 2019. Av saksdokumentene fremgår det at A fikk fast ansettelse ved B den 18. februar 2019. Nemnda har etter dette kommet til at A ikke har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a, da hun ikke har vært fast ansatt i hele beregningsperioden.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

31. august 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).