



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
26. november 2020

Vår referanse  
2020/128

Saksbehandler  
Nina N. Hermansen

## VEDTAK NR 161/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 26. november 2020.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder

Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

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 har en rammeavtale/tilkallingsavtale som tolk frem til 31. desember 2020 i tolketjenesten, B kommune. Frem til 1. januar 2020 var hun fast ansatt som timebetalt tolk i stilling på null prosent i tolketjenesten.

Den 20. mai 2020 fremsatte A muntlig krav om fast stilling og stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a. I brev datert 10. juni 2020 fremsatte A et skriftlig krav om fast stilling tilsvarende det hun faktisk har arbeidet de siste 12 månedene.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 12. juni 2020. Avslaget ble begrunnet med at A ikke har vært fast deltidsansatt i beregningsperioden og dermed ikke har rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 29. juni 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 29. juni 2020
- e-post av 4. september 2020 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 11. august 2020
- e-post av 13. oktober 2020
- brev datert 8. oktober 2020

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har rett til fast stilling tilsvarende det hun har arbeidet de siste 12 måneder. Vilklårene for midlertidig ansettelse er ikke oppfylt. At det er avtalt en null prosent stilling i bunn kan ikke lastes den ansatte. Det er de reelle forhold som må vektlegges ved vurderingen av hva som er omfanget av behovet for arbeidskraft i virksomheten, og det er arbeidsgiver som er nærmest til å bære risikoen for at arbeidsavtalen ikke er korrekt utfylt.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste at vilklårene i arbeidsmiljøloven § 14-4 a ikke er oppfylt. A har ikke vært fast ansatt i beregningsperioden. A har hatt en tilkallingsbasert avtale. Da rammeavtalene for 2020 ble skrevet ut, ble det gjort en manuell feil i HR systemet. Dette førte til at tilkallingsavtalene ble skrevet ut på feil formular. Avtalene måtte derfor avvikles. Gjeldende avtale inneholder presiseringer om at den er tilkallingsbasert og av midlertidig karakter med en sluttdato. Arbeidsgiver er av den oppfatning at gjeldende avtale følgelig ikke kan forstås som en avtale om fast deltidsstilling med avtalt arbeidstid.

Videre anfører arbeidsgiver at behovet for merarbeid har bortfalt. Antall muntlige tolkeoppdrag i italiensk har gått ned første halvår 2020 sammenlignet med samme periode i 2019.

### **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 muntlig den 20. mai 2020 og i brev datert 10. 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 10. juni 2019 til og med 9. juni 2020.

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 tolketjenesten i B kommune senest 20. mai 2019 for å kunne vinne frem med sitt krav av 20. mai 2020. Av saksdokumentene fremgår det at A var fast ansatt som timebetalt tolk i stilling på null prosent frem til 1. januar 2020 og at hun deretter inngikk en rammeavtale/tilkallingsavtale som tolk frem til 31. desember 2020 i tolketjenesten.

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

26. november 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).