



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
26. november 2020

Vår referanse
2020/119

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 162/20 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 han fast ansatt som timebetalt tolk i stilling på null prosent i tolketjenesten.

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

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 16. juni 2020. Avslaget ble begrunnet med vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-4 a ikke er oppfylt. Merarbeidet er ikke utført jevnlig og A har ikke vært fast ansatt i beregningsperioden.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 22. 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 22. juni 2020
- brev datert 30. juni 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 11. august 2020

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at han har rett til fast stilling tilsvarende det han har arbeidet de siste 12 måneder.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-4 a ikke er oppfylt. Merarbeidet har ikke vært utført jevnlig og A har ikke vært fast deltidsansatt i beregningsperioden. 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 har behovet for merarbeid bortfalt. Antall tolkeoppdrag i swahili har gått ned og arbeidsgiver vurderer det slik at det ikke vil være grunnlag for økt grunnbemanning i dette språket.

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 14. juni 2020. Nemnda legger til grunn at siste dag i tolvånedersperioden er dagen forut for at kravet ble fremsatt for arbeidsgiver. Den relevante perioden i denne saken er dermed fra og med 14. 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 tolvånedersperioden 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 14. juni 2019 for å kunne vinne frem med sitt krav av 14. juni 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 han 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 han 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).