



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
28.08.2024

Møtedato
22.08.2024

Vår referanse
2024/49

Saksbehandler
Maria Schilvold

SAK NR 77/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har ikke rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Krav om dekning av advokatkostnader avvises.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Tord Mjøsund Talmo, Forskerforbundet NTNU, bransjemedlem arbeidstakersiden

Jannicke Persen, Universitetet i Tromsø, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som professor i stilling på 10 prosent ved B, for tiden med arbeidssted ved [avdeling].

Den 22. januar 2024 krevde A stillingsutvidelse til 50 prosent på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B avslo kravet i e-post av 6. februar 2024 og begrunnet avslaget med at B ikke hadde pålagt ham mer arbeid enn tilsvarende 10 prosent.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 5. mars 2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 5. mars 2024
- brev av 12. mars 2024
- brev av 5. april 2024
- brev av 26. april 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19. mars 2024
- brev av 15. april 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det arbeid han har utført i forbindelse med sine artikler og vitenskapelige publikasjoner ikke er å anse som merarbeid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Videre hevder B at arbeidet A har hatt i forbindelse med undervisning ikke medfører at han jevnlig har hatt merarbeid i beregningsperioden. B mener uansett at det ikke er behov for As arbeid utover 10 prosent fremover.

Kravet om dekning av arbeidstakers advokatkostnader i sak for Tvisteløsningsnemnda bestrides.

Arbeidet med artikler og vitenskapelige publikasjoner er ikke merarbeid som skal med i beregningsgrunnlaget

B viser til at de ikke har pålagt A mer arbeid enn tilsvarende 10 prosent og at han har skrevet artikler og publikasjoner på eget initiativ. Arbeidsgiver har heller ikke betalt for dette arbeidet. B hevder videre at de ikke aktivt har bedt A om ikke å produsere og publisere artikler fordi det ville være å gripe inn i hans faglige frihet, jf. prinsippet om akademisk frihet og ansvar i universitets- og høyskoleloven § 1-5.

B hevder også at As stilling som professor er en særlig uavhengig stilling etter hovedtariffavtalene i staten § 13 nr. 4. Ansatte innenfor denne stillingskategorien registrerer ikke sin arbeidstid ved B, men er selv ansvarlig for fordelingen av sin arbeidstid og sine

arbeidsoppgaver. Dette medfører at arbeidsgiver har en begrenset adgang til å gripe inn i både den kvalitative og den kvantitative delen av den ansattes arbeid.

B hevder dessuten at det er misvisende, uriktig og upresist å vise til krav om publiseringspoeng i en fulltidsstilling for så å bryte det ned til hva som kan forventes i en stilling på 10 prosent. B viser til at det er tillagt en rekke oppgaver i en fulltidsstilling som professor, som ikke vil gjelde for en som kun er ansatt i en lav stillingsgrad, og som derfor kan konsentrere seg utelukkende om publisering av egen forskning og enkelte gjesteforelesninger. For professorer ansatt i fulltidsstilling, innbefatter forskning langt mer enn publisering av artikler, og undervisning langt mer enn å avholde forelesninger. Planlegging, gjennomføring og ansvar for undervisningsemner, veiledning og deltakelse i råd og utvalg, er en sentral del av det arbeidet professorer gjør som del av deres undervisningsoppgaver.

Arbeidet med undervisning har ikke vært jevnlig

Når det gjelder arbeidet A har utført i forbindelse med undervisning ved B, hevder B at dette ikke har vært utført jevnlig de siste 12 måneder.

Ikke behov for As arbeid utover 10 prosent stilling framover

B hevder til slutt at det ikke er behov for As arbeid med artikler og vitenskapelige publikasjoner i fremtiden utover hans stilling på 10 prosent, da dette er artikler på et fagfelt som er utenfor Bs satsningsområder. Det er heller ikke behov for at A avholder forelesninger ved B.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til stillingsutvidelse fordi han jevnlig har utført merarbeid ved B de siste 12 månedene. Han hevder videre at det fremdeles er behov for hans merarbeid. A krever sine advokatkostnader i forbindelse med saken dekket.

Arbeidet A har utført er å anse som merarbeid

A hevder at han har jobbet over 1900 timer i 2023. Han hevder videre at alt arbeid han har utført utover sin stilling på 10 prosent, herunder arbeid i forbindelse med artikler og vitenskapelige publikasjoner, er å anse som merarbeid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. A viser til at bestemmelsen ikke setter som noe vilkår at arbeidet utover avtalt stillingsprosent er eksplisitt pålagt fra arbeidsgiver. Årsaken til ekstraarbeidet er uten betydning.

A hevder videre at arbeidsgiver selv har angitt at for en full stilling så skal 50 prosent av arbeidstiden utgjøre forskning og 50 prosent utgjøre undervisning. Arbeidsgiver har videre selv angitt hva som er å forvente av forskningsarbeidet i en full stilling, og det er uttalt at målet for forskningen er 1,3 poenggivende publiseringer per år. Dermed kan det utledes at det går med en arbeidsmengde tilsvarende en 50 prosent stilling på å produsere publikasjoner som gir 1,3 publiseringspoeng. A opplyser at han i 2023 hadde [antall] publikasjoner med publiseringspoeng i tillegg til en rekke fagartikler.

A hevder også at det ikke er riktig at arbeidsgiver ikke har pålagt ham merarbeid, da det allerede ved inngåelsen av arbeidsavtalen på 10 prosent stilling ble uttalt at det var ønskelig at han skulle publisere én artikkel med publiseringspoeng per år, samt gi et par gjesteforelesninger i året ved B.

A hevder at det uansett er arbeidsgiver som er nærmest til å bære ansvaret for at merarbeidet er utført. Han viser til at arbeidsgiver har instruert ham om ukentlig å innrapportere sitt arbeid, slik at arbeidsgiver hele tiden har vært fullt ut informert om hvilket arbeid han utførte. Arbeidsgiver har deretter selv aktivt benyttet As merarbeid både internt og eksternt, og på denne måten oppfordret ham til å fortsette. Dette har pågått over lang tid. A hevder at B hadde en plikt til å formidle det til ham dersom de mente de ikke hadde behov for hans arbeid med artikler og vitenskapelige publikasjoner utover 10 prosent stilling.

A opplyser at han har avholdt to gjesteforelesninger ved B i beregningsperioden; én forelesning på 3 timer [dato], og én forelesning på 2 timer den [dato]. Han estimerer at det går med minst én dag med forarbeid i forkant av en forelesning, i tillegg til at omtrent hele dagen man underviser går med. Han estimerer derfor at det for hans del har gått med en drøy uke til undervisning per år de siste årene, som han hevder utgjør ca. 5 prosent av en full stilling som professor.

Merarbeidet har vært utført jevnlig

A hevder at merarbeidet har vært utført jevnlig, da han har jobbet hver arbeidsdag. Han har forsket, skrevet og jevnlig publisert en lang rekke artikler, både dype komplekse fagartikler og populærvitenskapelige artikler, samt en rekke debatt- og avisinnlegg. Han har også holdt gjesteforelesninger, som krever både for- og etterarbeid.

Det er fremdeles behov for As merarbeid

A hevder at arbeidsgiver på ingen måte har gitt ham beskjed om at han ikke skulle utføre mer arbeid eller produsere og publisere flere artikler. Tvert imot har arbeidsgiver instruert A om å innrapportere publiserte artikler. Arbeidsgiver har blitt løpende informert om As publikasjoner, og disse har deretter blitt benyttet internt og eksternt for å promotere arbeidsgiver. Videre har arbeidsgiver fått en direkte økonomisk inntjening som følge av As artikler. I perioden 2020-2023 har arbeidsgiver fått over kr. [beløp] i bevilgninger fra staten som følge av As publikasjoner. Dette viser at arbeidsgiver åpenbart har hatt behov for arbeidet.

A hevder at det ikke kommer frem av den dokumentasjonen som arbeidsgiver har sendt inn at forskning innenfor [forskningsfelt Y] *ikke* er et satsningsområde, eller at det ikke skal utføres forskning innenfor dette feltet. Han viser til at det er fremhevet en rekke steder at det skal satses på tverrfaglig forskning. Det fremgår ikke noe sted at forskningen skal være begrenset til bestemte tverrfaglige felter.

I alle tilfeller hevder A at han også har publisert en rekke artikler som ligger innenfor «kjerneområdet» til [avdeling] – nemlig [forskningsfelt X]. Dette arbeidet alene utgjør betydelig mer enn en stilling på 10 prosent.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 har Tvisteløsningsnemnda myndighet til å avgjøre tvister etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a:

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. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

I denne saken er partene uenige om As arbeid med artikler og vitenskapelige publikasjoner er «merarbeid» etter § 14-4 a, om arbeidet har vært utført jevnlig og om behovet for hans arbeid utover en 10-prosentstilling foreligger.

Partene er også uenige om dekning av As advokatkostnader i forbindelse med saken.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke får medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Tolv månedersperioden

Etter bestemmelsens ordlyd og fast praksis i nemnda, er siste dag i tolv månedersperioden dagen før arbeidstaker fremmet kravet. A fremmet kravet 22. januar 2024. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 22. januar 2023 til og med 21. januar 2024.

Hvilket arbeid skal inngå i beregningsgrunnlaget?

Arbeid i forbindelse med artikler og vitenskapelige publikasjoner

A har anført at hans arbeid med artikler og vitenskapelige publikasjoner utgjør minst 1900 timer i 2023, som tilsvarer nesten hele beregningsperioden. B har ikke bestridt antall timer A har brukt, men har anført at dette arbeidet ikke er å anse som «merarbeid» som skal inngå i beregningsgrunnlaget.

Nemnda har kommet til at As arbeid i forbindelse med artikler og vitenskapelige publikasjoner utover sin stilling på 10 prosent ikke er å anse som «merarbeid» etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, og skal dermed ikke inngå i beregningsgrunnlaget.

Det tilligger arbeidsgiver i kraft av styringsretten å beslutte omfanget av arbeidet som skal utføres i virksomheten. Dette inkluderer også arbeid utover den enkelte ansattes avtalte stillingsprosent eller arbeidstid, såkalt merarbeid.

I denne saken ble det ikke avtalt med arbeidsgiver eller besluttet av arbeidsgiver at det skulle utføres arbeid utover rammen på 10 prosent stilling som A er ansatt i. Det var A selv som besluttet å arbeide utover dette. Han har ikke fått betaling for arbeidet av B.

A hevder at han ukentlig har innrapportert sitt arbeid og at arbeidsgiver dermed hele tiden har vært fullt ut informert om hvilket arbeid han utførte. Han hevder videre at B hadde en plikt til å formidle det til A dersom de mente de ikke hadde behov for hans arbeid med artikler og vitenskapelige publikasjoner utover 10 prosent stilling. Nemnda viser i den sammenheng til at A som professor har akademisk frihet og ansvar, noe som innebærer at han har stor grad av frihet til å styre sitt eget arbeid og sin egen arbeidstid, med tilsvarende begrensninger i arbeidsgivers mulighet til å styre arbeidet. Dette må imidlertid skje innenfor rammen av den stillingsbrøken han er ansatt i. Arbeid utover denne rammen kan ikke anses som merarbeid, så lenge det ikke foreligger en avtale med arbeidsgiver om utvidet stilling eller en beslutning fra arbeidsgiver om at det skal utføres merarbeid. Det fremgår videre av dokumentasjonen i saken at B ved flere anledninger, både i forkant og etterkant av at kravet ble fremsatt, har gitt uttrykk for at de ikke anser As forskning som relevant for B.

Etter dette er As arbeid med artikler og vitenskapelige publikasjoner utover hans stilling på 10 prosent ikke å anse som merarbeid og holdes dermed utenfor beregningsgrunnlaget.

Arbeid i forbindelse med undervisning

A har opplyst at han har avholdt to gjesteforelesninger ved B i beregningsperioden; én forelesning på 3 timer den [dato], og én forelesning på 2 timer den [dato]. Han har videre estimert at det går med minst én dag med forarbeid i forkant av en forelesning, i tillegg til at omtrent hele dagen man underviser går med. Han estimerer derfor at det for hans del har gått med en drøy uke til undervisning per år, de siste årene.

B har ikke bestridt at As arbeid i forbindelse med undervisning ved B har vært merarbeid. Heller ikke As opplysninger og estimater angående tidsbruk til undervisning er bestridt. Nemnda legger derfor til grunn at dette arbeidet er å anse som merarbeid og at As tidsestimater stemmer.

Er merarbeidet utført jevnlig?

Nemnda har kommet til at merarbeidet ikke er utført jevnlig.

Det er et vilkår at den deltidsansatte har arbeidet «jevnlig» utover avtalt arbeidstid. I forarbeidene (Prop. 83 L for 2012-2013) står det at man må vurdere merarbeidets hyppighet, omfang og stabilitet. Det må være utført et visst merarbeid gjennom hele beregningsperioden, men det kan være opphold i merarbeidet, for eksempel ved fravær som ferie eller sykefravær. Det er heller ikke nødvendig at merarbeidet er utført ukentlig e.l.

Ettersom det kun er As arbeid i forbindelse med undervisning i [måned] som utgjør merarbeid i beregningsperioden, er det klart at merarbeidet hverken har vært hyppig eller stabilt.

Vilkåret om at merarbeidet skal være utført jevnlig er dermed ikke oppfylt, og A har derfor ikke rett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Dekning av advokatkostnader

Tvisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å tilkjenne en part saksomkostninger, utenom de tilfeller der nemnda etter arbeidsmiljøloven § 17-2 c treffer vedtak om gjenåpning, jf. femte ledd.

Etter dette avvises As krav om dekning av advokatkostnader.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

28. august 2024