



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
27.06.2018

Vår referanse  
2018/10856

Saksbehandler  
Mahreen Shaffi

## VEDTAK NR 63/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 6. juni 2018**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Per H. Engeland, Virke

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a  
Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A har vært ansatt som advokatfullmektig/advokat i stilling på 60 prosent og valgt som organisasjonssekretær i stilling på 40 prosent hos B. I arbeidsavtalen ble det skrevet at han ville motta lønn tilsvarende avlønning som organisasjonssekretær med rett til dekning av pendlerutgifter. Den 8. juni 2015 fikk han bevilling som advokat.

I 2017 tok A kontakt med arbeidsgiver som følge av at han ikke skulle stille til valg som organisasjonssekretær på B sin kongress i 2017. A gjorde gjeldende at han var å anse som ansatt i en stilling på 100 prosent da han har fylt et permanent behov, og jobbet som advokat i B på full tid. Arbeidsgiver var ikke enig i dette, og mente at A kun var valgt og måtte stille til valg og velges igjen for å sikre videre økonomiske rettigheter fra B.

Den 29. september 2017 ble A tilbudt ansettelse i stilling på 100 prosent som advokat i B med lønn på 750.000 kr, uten dekning av pendlerutgifter. Arbeidstaker godtok ikke tilbudet, og ønsket å forhandle om vilkårene. Da hans verv opphørte 1. desember 2017, fortsatte han å jobbe som advokat i stilling på 60 prosent.

Den 15. januar 2018 ble A sagt opp av arbeidsgiver fra sin stilling som advokat med begrunnelsen at arbeidstaker hadde avslått tilbud om stilling på 100 prosent. Det ble gjennomført forhandlingsmøte mellom partene 12. februar 2018, hvor partene ikke kom til enighet.

Det er opplyst fra arbeidstakersiden at søksmål er tatt ut av arbeidstaker med påstand om at oppsigelsen er ugyldig, og at han fortsetter i stillingen mens søksmålet behandles.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 8. februar 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 8. februar 2018
- brev datert 12. mars 2018
- brev datert 23. april 2018
- e-post av 4. mai 2018
- brev datert 8. mai 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 5. mars 2018
- brev datert 22. mars 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Han har siden 2015 jobbet tilnærmet full stilling som advokat i B, og at det er denne stillingsbrøken han reelt har. Arbeidstaker gjør gjeldende at han har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, subsidiært fortrinnsrett til utvidet stilling etter § 14-3. Arbeidstaker er også uenig i at arbeidsgiver kan endre arbeidstakers lønnsvilkår når stillingsbrøken utvides etter § 14-4 a eller § 14-3.

Arbeidstakers stilling som advokat er ansett å være særlig uavhengig, og er således unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Det foreligger derfor ikke timelister som viser hvor mye han har jobbet som advokat.

Det gjøres gjeldende at det ved en utvidelse av stillingsbrøk etter § 14-4 a og § 14-3 må legges til grunn og videreføres allerede eksisterende betingelser av arbeidsforholdet.

Det anføres at krav etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a og § 14-3 er formidlet muntlig.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

A ble oppsagt fra deltidstillingen som advokat før saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda. Det foreligger således ikke rettslig interesse i å få saken behandlet.

Det er ikke fremsatt noe krav om utvidet stilling etter § 14-4 a eller krav om fortrinnsrett etter § 14-3, og dermed foreligger det heller ikke noe avslag.

Arbeidstaker har avslått tilbud fra B om 100 prosent stilling som advokat. Når slikt tilbud er avslått, bortfaller eventuell rett til utvidet stilling eller fortrinnsrett til ny ansettelse. Det er uansett ikke foretatt noen ny ansettelse eller gjort forberedelser som kan utløse rett etter § 14-3.

Arbeidsgiver fastholder at A har vært ansatt i 60 prosent stilling som advokat og at han faktisk har arbeidet i tilnærmet slik stillingsprosent. I tillegg har han etter eget ønske innehatt lønnet verv som organisasjonssekretær på 40 prosent.

Det anføres at tvisteløsningsnemnda ikke har kompetanse til å ta stilling til As krav om hvilke lønnsbetingelser som skal gjelde for ham.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om *rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid* og om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1), § 14-4 a (2) og § 14-3 (4). I henhold til

forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

Arbeidstaker har blitt sagt opp fra sin stilling, men har tatt ut søksmål med påstand om at oppsigelsen er ugyldig, og skal fortsette i sin stilling inntil saken pågår. Dette reiser spørsmål om arbeidstaker har rettslig interesse i å få kravet om utvidet stilling avgjort av tvisteløsningsnemnda.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i § 14-4 a som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Om et reelt behov foreligger, må på samme måte som etter tvistelovens § 1-3 avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Aktualitetskravet er presisert av Høyesterett i en rekke avgjørelser.

Nemnda har kommet til at arbeidstakeren her har rettslig interesse i å få saken behandlet av tvisteløsningsnemnda. Arbeidstaker har tatt ut søksmål med påstand om at oppsigelsen er ugyldig, og skal stå i stillingen sin under behandlingen. Arbeidstaker har dermed en rettslig interesse i å få avgjort hvilken stillingsprosent han eventuelt skal tre inn i dersom retten skulle konkludere med at oppsigelsen er ugyldig. Den rettslige interessen må foreligge helt frem til tvisteløsningsnemnda tar stilling til saken, jf. Schei m.fl. Kommentartutgave til tvisteloven side 77, og det foreligger dermed per i dag rettslig interesse i at nemnda tar stilling til kravet.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, jf. § 14-3 (2). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Slik saken er opplyst, legger nemnda til grunn at arbeidsgiver har tilbudt arbeidstaker en stilling på 100 prosent som advokat i B, og at arbeidstaker avslo tilbudet grunnet uenighet om lønnsvilkår. Videre har arbeidsgiver opplyst at det ikke er foretatt noen ny ansettelse, utlyst ny stilling eller gjort forberedelser til dette. Etter nemndas syn foreligger det dermed ikke noen tvist om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Denne delen av kravet må derfor avvises.

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.

Slik saken er opplyst, er det uklart for nemnda om og eventuelt når arbeidstaker har fremsatt krav etter § 14-4 a overfor arbeidsgiver. Det er for nemnda heller ikke fremlagt noe dokumentasjon som er egnet til å sannsynliggjøre at A jevnlig har utført merarbeid utover sin stilling på 100 prosent som advokat/organisasjonssekretær. Nemnda har derfor kommet til at A ikke kan gis medhold i sitt krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.

Nemnda bemerker for øvrig at uenigheten mellom partene i realiteten synes å omhandle lønnsvilkårene for stillingen, og viser her til at nemndas kompetanse er begrenset til å ta stilling til om arbeidstaker har rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Hvilke *lønnsvilkår* arbeidstaker har rett til ved en eventuell stillingsutvidelse etter denne bestemmelsen, faller utenfor det nemnda har kompetanse til å avgjøre.

### **Konklusjon**

Kravet om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3 avvises.

Arbeidstaker gis ikke medhold i krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
nestleder

27.06.2018

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).