



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
27.04.2018

Vår referanse  
2017/52088

Saksbehandler  
Mads Backer-Owe

## **VEDTAK NR 31/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 20. april 2018**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Gry Brandshaug Dale, KS

### **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 er fast ansatt som helsefagarbeider i stilling på 19,37 prosent ved X, Sykehjemsetaten i B kommune.

Hun har i den aktuelle perioden i tillegg fungert i vikariater som konsulent i helsehusets resepsjon.

Den 25. oktober 2017 fremsatte A krav om stillingsutvidelse tilsvarende 63,79 prosent stilling på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

I brev av 17. november 2017 fra B kommune ble A tilbudt utvidet stilling tilsvarende en stillingsprosent på 39.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 11. desember 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 11. desember 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 13. mars 2018.

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Hun har rett på utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i beregningsperioden.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

A har rett til utvidet stilling på grunnlag av det merarbeidet hun har utført som helsefagarbeider ved post 2. Dette tilsvarer en økning på 39 stillingsprosent. Hun kan imidlertid ikke få uttelling for det arbeidet hun har utført som konsulent i resepsjonen, da dette var skriftlig avtalte vikariater som dermed ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Vikariatene ble opprettet i påvente av at personer med fast ansettelse i B kommune skulle tiltre stillingen. Stillingen er nå besatt. Det avtalte ferievikariatet skal heller ikke medregnes.

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

Arbeidstaker fremsatte sitt krav for arbeidsgiver 25. oktober 2017. 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 25. oktober 2016 til og med 24. oktober 2017.

Uenigheten mellom partene i denne saken gjelder hva som skal inngå i beregningsgrunnlaget etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Nemnda viser til bestemmelsens forarbeider (Prop. 83 L for 2012-2013, pkt. 4.4.4.2), hvor det fremkommer at § 14-4 a tar sikte på å omfatte jevnlig ekstraarbeid utover den stillingsandel den deltidsansatte formelt har. Etter nemndas oppfatning vil derfor alt arbeid utover den formelle stillingsandelen som utgangspunkt anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid». Forarbeidene avgrenser imidlertid kriteriets anvendelsesområde mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stillingen i form av en midlertidig ansettelseskontrakt, og det understrekes at i slike tilfeller skal stillingsutvidelsen ikke anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid».

Arbeidsgiver har dokumentert at det i beregningsperioden ble inngått skriftlige avtaler om at A grunnet vakanser og fravær skulle vikariere som konsulent i helsehusets resepsjon, og at hun tilsammen utførte 159,5 arbeidstimer i disse vikariatene. I tråd med betraktningen over, finner nemnda at denne delen av merarbeidet ikke kan inngå i grunnlaget for beregning av utvidet stillingsprosent. Slik saken er opplyst legger nemnda uansett til grunn at stillingen i resepsjonen ble besatt høsten 2017, og at behovet for merarbeidet i forbindelse med den vakante stillingen ikke lenger foreligger. Dokumentasjonen som er forelagt nemnda viser etter dette at A har arbeidet 714 timer utover avtalt arbeidstid beregningsperioden.

Inngangskriteriet til arbeidsmiljøloven § 14-4 a er at den deltidsansatte har arbeidet «jevnlig» utover avtalt arbeidstid i beregningsperioden. Det er i denne saken ingen uenighet mellom partene om at jevnlighetsvilkåret er oppfylt, og slik saken er opplyst legger også nemnda dette til grunn.

Nemnda har dermed kommet til at lovens vilkår er oppfylt og at A må ha krav på økt stilling. A har dermed rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i beregningsperioden. Ved fastsettelsen av ny stillingsprosent tar nemnda utgangspunkt i den stillingsprosent det samlede merarbeidet tilsier på årlig basis, uten hensyntaken til variasjoner fra måned til

måned. Opptjent stillingsøkning må etter nemndas oppfatning beregnes med utgangspunkt i brutto årstimetall i full stilling fratrukket ferie, i dette tilfellet 1668,5 timer.

Dokumentasjonen i saken viser at A har arbeidet 714 timer utover avtalt arbeidstid i beregningsperioden, noe som tilsvarer en stillingsprosent på 42,79. Samlet utgjør dette en stillingsprosent på 62,16.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker har rett til økning av sin stilling med en stillingsprosent på 42,79.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
leder

27.04.2018

### **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).