



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
9. februar 2021

**Vår referanse**  
2020/207

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR 09/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due.**

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 60 prosent hos B, for tiden X. Hun hadde 40 prosent stilling fram til 8. oktober 2020. I perioden 16. september - 31. desember 2020 var A i et heltidsvikariat samme sted.

Den 6. oktober 2020 fremsatte arbeidstaker i sms krav om stillingsutvidelse til 88 prosent på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Arbeidsgiver innvilget kravet delvis ved tilbud om økt fast stilling fra 40 til 60 prosent. Tilbudsbrev og utkast til arbeidsavtale ble sendt på e-post den 8. oktober 2020. Samme dag kontaktet A arbeidsgiver på sms og fremholdt at hun hadde krav på minst 80 prosent fast stilling. Arbeidsgiver svarte på sms den 9. oktober 2020 og begrunnet den tilbudte stillingsprosenten med hva et realistisk behov ville være ved utløpet av vikariatet fordi framtiden til varehuset var usikker.

Den 27. oktober 2020 fremsatte arbeidstaker kravet på nytt gjennom advokat og viste til at ansettelser i flere midlertidige deltidstillinger var et brudd på fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3. I brev datert 2. november 2020 gjentok arbeidsgiver avslaget på ytterligere stillingsøkning og avviste krav om fortrinnsrett.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 6. november 2020, som krav om økt stillingsprosent etter arbeidsmiljøloven §§ 14-4 a og 14-3. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- 3 e-poster av 6. november 2020 med vedlegg
- e-post av 12. november 2020 med vedlegg
- e-post av 2. desember 2020 med vedlegg
- e-post av 6. januar 2021 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 19. november 2020
- 2 e-poster av 4. desember 2020 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at avslag på kravet først ble mottatt 9. oktober 2020 og at tvisten dermed er fremmet rettidig.

Videre anfører A at hun har krav på 88 prosent fast stilling etter § 14-4 a og at kravet ikke er begrenset til varehuset i X, som skal nedlegges. Nyansettelser i midlertidige stillinger ved andre varehus kan ikke avskjære hennes rettigheter etter § 14-4 a og må anses som et brudd på hennes fortrinnsrett uavhengig av om hun har søkt på den enkelte stilling.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at A ikke kan få medhold i sitt krav. Allerede på avslagstidspunktet var total nedleggelse av varehuset på X den 1. mars 2021 besluttet og dette var bakgrunnen for tilbudet om økning til 60 prosent stilling.

Arbeidsgiver anfører videre at merarbeid i periodene 4.-7. september 2019, 18. oktober - 6. november 2019 og 11. februar - 19. juli 2020 ikke skal tas med i beregningsgrunnlaget, fordi dette var muntlig avtalte vikariater for sykmeldte medarbeidere. Den tilbudte stillingsprosent er derfor minst like stor som det reelle merarbeidet.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan Tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 (3). Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Innledningsvis legges det til grunn at det i denne saken ikke er fremmet tvist for nemnda om brudd på fortrinnsrett etter § 14-3, men at nyansettelser anføres som et argument mot at behovet for As merarbeid etter § 14-4 a har bortfalt. Nemndas leder viser til at arbeidstakers tilsvar på sekretariatets direkte spørsmål om konkretisering av eventuelle stillinger det kreves fortrinnsrett til i brev datert 12. november 2020 s. 2 skriver:

*«Arbeidstaker har i utgangspunktet kun krevd utvidet stillingsprosent tilsvarende faktisk arbeidstid i herværende sak»* og videre kun opplyser at det er tilsatt i midlertidige stillinger etter utlysninger for ca. 6 måneder siden. Videre går det heller ikke fram av arbeidstakers brev datert 6. januar 2021, på sekretariatets direkte spørsmål om hva tvisten gjelder, noen konkretisering av eventuelle fortrinnsrettskrav hun gjør gjeldende utover to søknader av 24. desember 2020. Det foreligger ikke avslag på disse søknadene, og nemnda kan derfor ikke behandle et slikt krav.

Nemndas leder legger derfor til grunn at tvisten gjelder As krav om utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Nemndas leder har kommet til at delvis innvilgelse av kravet ved tilbud om ny fast stilling på 60 prosent må anses som arbeidsgivers avslag. Det vises til at begge parter opplyser at den nye avtalen innebar en delvis imøtekommelse av kravet. Dokumentasjonen i saken viser at den nye avtalen ble sendt per e-post til arbeidstaker 8. oktober 2020. Nemndas leder kan ikke se at partenes etterfølgende korrespondanse har fristavbrytende virkning. Arbeidstakers sms den 8. oktober 2020 anses som en klage på det delvise avslaget og arbeidsgivers svar på sms den 9. oktober 2020 anses som en utdypende begrunnelse for den begrensede økningen av stillingsprosenten.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 5. november 2020. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 6. november 2020. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

9. februar 2021

### **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).