



Vedtaksdato
12.03.2025

Møtedato
05.03.2025

Vår referanse
2024/215

Saksbehandler
Maisha Maliha Saiyed

SAK NR 20/25 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 rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, og han har rett til en stilling på 91 prosent.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 55 prosent i B.

Den 30.08.2024 krevde A stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 månedene, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B avslo kravet muntlig overfor arbeidstaker den 14.10.2024.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 15.10.2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15.10.2024
- brev av 15.10.2024
- brev av 12.11.2024
- brev av 02.12.2024
- brev av 26.02.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 29.11.2024
- brev av 09.12.2024
- brev av 27.02.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi behovet for merarbeid har bortfalt.

Arbeidsgiver hevder at det ikke vil være behov for merarbeid fremover, og viser til at det i forbindelse med avklaring av sykefravær ble lyst ut et vikariat som arbeidstaker ikke søkte på. Vikariatet ble lyst ut med søknadsfrist til 19.04.2024.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til stillingsutvidelse fordi han hatt et merarbeid i beregningsperioden som tilsvarer en stillingsprosent på 85.

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 enige om at merarbeidet har vært utført jevnlig. Partene er uenige om hvorvidt behovet for merarbeid har bortfalt.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker har rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Tolvmånedersperioden

Etter bestemmelsens ordlyd og fast praksis i nemnda, er siste dag i tolvmånedersperioden dagen før arbeidstaker fremmet kravet. A fremmet kravet 30.08.2024. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 30.08.2023 til og med 29.08.2024.

Hvor mange timer har arbeidstaker arbeidet utover avtalt arbeidstid?

Nemnda har kommet til at arbeidstaker har arbeidet 601 timer i tolvmånedersperioden.

Etter arbeidsmiljøloven § 10-7 skal arbeidsgiver ha oversikt over hvor mye den enkelte arbeidstaker jobber. Hvis partene er uenige om hvor mye arbeidstakeren har jobbet, og arbeidsgiver ikke kan dokumentere omfanget, tar nemnda utgangspunkt i arbeidstakers oversikt. Dette er fast praksis i nemnda.

Arbeidsgiver har sendt inn et merarbeidsskjema som legger til grunn beregningsperiode fra og med 19.11.2023 til og med 18.11.2024. Dette er feil beregningsperiode, da denne tar utgangspunkt i siste dag i tolvmånedersperioden. Beregningsperioden er således fra 30.08.2023 til og med 29.08.2024, jf. ovenfor.

Det følger av nemndspraksis at det ikke er grunnlag for å fravike lovens ordlyd om hvordan tolvmånedersperioden skal beregnes, og at den må ta utgangspunkt i det tidspunktet arbeidstaker fremmet sitt krav, se vedtak 105/21.

Nemnda har derfor tatt utgangspunkt i lønsslippene og arbeidstakers timeregistreingsskjema, og kommet frem til at arbeidstaker har utført 601 timer merarbeid i beregningsperioden.

Har B dokumentert at behovet for A sitt merarbeid har falt bort?

Nemnda har kommet til at B ikke har dokumentert at behovet for A sitt merarbeid har falt bort.

Arbeidsgiver må dokumentere at virksomheten ikke har behov for merarbeidet i tiden framover. Dette følger av lovens ordlyd og forarbeidene.

Planer om endringer i bemanningen må være konkrete og aktuelle å gjennomføre. Endringene må også redusere behovet for merarbeid i den avdelingen eller enheten der det

er utført. Dette følger av forarbeidene og nemndas praksis.

Arbeidsgiver har forklart at det ble lyst ut et vikariat med søknadsfrist 19.04.2024. Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at arbeidsgiver ikke har dokumentert at det ble foretatt en ansettelse i vikariatet som har medført at behovet for merarbeid har bortfalt, til tross for at nemnda har bedt om dokumentasjon på dette.

Nemnda har videre lagt vekt på at det fremgår av dokumentasjonen at arbeidstaker fortsatte å utføre merarbeid i flere måneder etter at vikariatet ble lyst ut.

Etter nemndas syn er det ikke sannsynliggjort at behovet for arbeidstakers merarbeid har bortfalt. A har dermed rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i tolv månedersperioden.

Utrekning av ny stillingsprosent

For å komme fram til riktig stillingsutvidelse må nemnda beregne hvor stor stillingsprosent merarbeidet utgjør i forhold til en full stilling. I en full stilling ville A arbeidet 1668,50 timer, når ferien A har krav på (25 dager) er trukket fra.

I henhold til lønsslippene er A sitt merarbeid 601 timer. A har dermed utført merarbeid tilsvarende 36 prosent stilling og dette er utvidelsen A har rett til.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

12. mars 2025