



Vedtaksdato
25.06.2025

Møtedato
19.06.2025

Vår referanse
2024/241

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR 71/25 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 med 8,01 prosent som konsulent etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

A har rett til stillingsutvidelse med 27,56 prosent som bibliotekvert etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Stillingsutvidelsen som bibliotekvert begrenses slik at begge stillingene samlet ikke overstiger 100 prosent hos B.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som bibliotekkonsulent og bibliotekvert i to stillinger på henholdsvis 60 og 16 prosent, hos B for tiden ved [lokasjon].

På tidspunktet kravet ble satt fram, var arbeidstaker ansatt i 10,6 prosent stilling som bibliotekvert ved [lokasjon A]. Hun sluttet i denne stillingen i september 2024, fordi hun begynte i hennes nåværende stilling som betjent i 16 prosent stilling ved [lokasjon].

Den 27.05.2024 krevde A stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Hun krevde 35 prosent stillingsutvidelse som hun ville ha lagt til stillingen i [lokasjon], slik at hun utvider stillingen til 100 prosent stilling som konsulent.

B svarte på kravet i brev av 13.11.2024, og gav henne delvis medhold. De viste til at arbeidstaker, etter deres vurdering hadde utført 15,6 prosent merarbeid. Ved at hun takket ja til stillingen på 16 prosent ved [lokasjon], som hun fikk tilbud om i september 2024, hadde hun dermed fått en utvidelse av sin faste stilling som tilsvarte utført merarbeid.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 19.11.2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.11.2024
- brev av 02.12.2024
- brev av 02.12.2024
- brev av 03.12.2024
- brev av 03.12.2024
- brev av 02.01.2025
- brev av 03.02.2025
- brev av 06.05.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17.12.2024
- brev av 21.01.2025
- brev av 02.04.2025
- brev av 20.05.2025
- brev av 03.06.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til stillingsutvidelse, fordi det er to ulike stillingstyper som ligger til grunn for kravet. Videre hevder arbeidsgiver at kravet er innfridd ved at hun har fått utvidet stillingen med 16 prosent ved [lokasjon].

Merarbeidet er utført i to ulike stillinger

B viser til at A på tidspunktet for kravet arbeidet i en 60 prosent stilling som konsulent ved [lokasjon], og i en 10,6 prosent stilling som bibliotekvert ved [lokasjon A]. Dette er ulike stillinger, og at A ikke kan velge hvilken stilling hun ønsker utvidet. Stillingen som konsulent har mer ansvar enn stillingen som bibliotekvert. Merarbeidet er i all hovedsak utført i betjentstillingen, og det er ikke lenger behov for dette merarbeidet.

Merarbeidet er forhåndsavtalt og skal ikke tas med i beregningsgrunnlaget.

Etter arbeidsgivers syn har arbeidstaker utført totalt 593,4 timer merarbeid, og av disse timene skal 270,40 timer merarbeid ikke tas med i beregningsgrunnlaget, da de utgjør avtalt utvidelse av arbeidstiden. Den avtalte arbeidstiden har vært utført i forbindelse med fravær for ansatte som har hatt permisjon uten lønn, ferieavvikling og langvarig sykefravær. Arbeidsgiver bemerker imidlertid at de ikke kan dokumentere denne avtalen på en tilstrekkelig måte, men at muntlige avtaler danner grunnlag for dette.

Arbeidsgiver opplyser videre at 133,57 timer merarbeid er utført som konsulent ved [lokasjon], og 459,83 timer er utført som bibliotekvert ved [lokasjon A]. Arbeidsgiver viser i den forbindelse til at faste deltidsansatte har en arbeidsavtale i en vikarpool som dekker virksomhetens behov for midlertidig arbeidskraft. Denne vikarpoolen dekker lokale bibliotek i tillegg til hovedbiblioteket i [lokasjon], og det behovet for merarbeid som vikarpoolen dekker er arbeid som bibliotekvert.

Tids- og timeregistreringssystemet viser at de fleste vaktene til arbeidstaker har vært tildelt fra 14 – 26 dager før vekten. Arbeidsgiver hevder at ekstravakter som er tildelt mer enn 14 dager før vekten indikerer en systematisk og planlagt tilnærming til arbeidsplanleggingen, med nødvendig forutsigbarhet, og dermed skal tas ut av beregningsgrunnlaget.

Behovet for merarbeidet har falt bort

Arbeidsgiver hevder videre at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Arbeidstakers krav er knyttet til perioden 27.05.2023 – 26.05.2024, og sykemeldte arbeidstakere har siden kommet tilbake i arbeid og arbeidsgiver har foretatt nyansettelser.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til stillingsutvidelse fordi hun har utført 593 timer merarbeid, hvilket tilsvarer en stillingsutvidelse på 35 prosent. Arbeidstaker ønsker en 100 prosent stilling som konsulent, og hun ønsker helst stillingen ved [lokasjon].

Arbeidstaker bemerket at hun ikke fikk stillingen som bibliotekvert ved [lokasjon] som et svar på hennes krav om stillingsutvidelse, men at hun fikk den gjennom en ordinær ansettelsesprosess etter å ha søkt på stillingen. Arbeidstaker valgte å søke stillingen i påvente av svar på kravet fra arbeidsgiver. A anser derfor ikke kravet som innfridd da hun ikke har fått et tilbud tilsvarende det kravet hun har satt fram.

Merarbeidet er forhåndsavtalt og skal ikke tas med i beregningsgrunnlaget

Arbeidstaker er ikke enig i at deler av merarbeidet var avtalt, og det forelå ingen midlertidig ansettelseskontrakt knyttet til det utførte merarbeidet.

Behovet for merarbeid har ikke falt bort

Arbeidstaker er videre ikke enig i at behovet for merarbeid har bortfalt, og viser til oversikt over bruken av merarbeid i B i perioden etter kravet ble sendt inn. Denne oversikten viser at det fortsatt er behov for merarbeid.

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 merarbeid ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

I denne saken er partene uenige om noe av merarbeidet er forhåndsavtalt og derfor ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget, om merarbeidet til begge stillingene skal legges til grunn for beregningen av stillingsutvidelse, om utvidelsen av stillingen skal skje i Bjørvika, om kravet er innfridd og hvorvidt merarbeidet har bortfalt.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker har rett til stillingsutvidelse.

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 27.05.2024. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 26.05.2023 til og med 27.05.2024.

Etter forarbeidende til bestemmelsen, se Prop. 83 L for 2012-2013 pkt. 6.1:

Ifølge lovteksten er det «arbeid utover avtalt arbeidstid» som utløser retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Den typiske situasjonen vil være der arbeidstaker arbeider «ekstravakter» utover avtalen, eller av andre grunner arbeider «overtid» i sin deltidsstilling; såkalt merarbeid. Bestemmelsen skal gjelde uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre forhold som begrunner behovet. Bestemmelsen avgrenses mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stillingen i form av en midlertidig ansettelseskontrakt. Et eksempel kan være en deltidsarbeidende i 50 % stilling som for en periode dessuten er ansatt i et vikariat i 50 % for en kollega som er i foreldrepermisjon. I et slikt tilfelle vil arbeidstaker (for en

tid) ha avtalt arbeidstid tilsvarende full stilling; tilleggsstillingen kan dermed ikke anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid.

Etter forarbeidene i Prop. 83 L for 2012-2013 pkt. 6.1 skal nemnda ta utgangspunkt i den enkelte avtalen og vurdere stillingsutvidelsen etter loven.

Er kravet innfridd?

Kravet fra arbeidsgiver var 35,57 prosent stillingsutvidelse. Nemnda legger til grunn at arbeidsgiver ikke har innfridd kravet, og at det foreligger en tvist som skal behandles.

Er stillingene som bibliotekvert ved [lokasjon A] og [lokasjon] to ulike stillinger?

Nemnda tar utgangspunkt i at A siden kravet ble fremsatt har sluttet i stillingen som bibliotekvert ved [lokasjon A] og gått over til en stilling som bibliotekvert ved [lokasjon]. Det fremstår for nemnda som at arbeidstaker i realiteten har byttet arbeidssted ved at hun har flyttet fra [lokasjon A] til [lokasjon] i samme stilling som bibliotekvert. Nemnda legger derfor til grunn at det er ett ansettelsesforhold med samme arbeidsgiver som danner grunnlaget for begge kontraktene. Ut fra dette har nemnda kommet til at det ikke er naturlig å anse stillingen bibliotekvert som to ulike stillinger, og vurderingen i det følgende er derfor ikke knyttet konkret til hvilket arbeidssted arbeidstaker har utført sitt arbeid.

Nemnda skal videre vurdere om merarbeid utført som henholdsvis bibliotekvert og som konsulent skal vurderes samlet eller hver for seg.

Nemnda viser her til at stillingstitlene er ulike, og at oppgavene som konsulent og bibliotekvert har ulikt innhold. Stillingene har ulikt ansvar og ulik lønnsinnplassering. Både lovens forarbeider og nemndas tidligere praksis, se eksempelvis nemndas vedtak 117/17, 03/17 og 68/17, tilsier at en vurdering av merarbeid som er utført i ulike stillinger skal beregnes hver for seg. Nemnda har i denne saken lagt vekt på at det for hver av stillingene foreligger egne arbeidsavtaler, og at stillingen har ulike oppgaver med ulike stillingstitler og ulik lønnsinnplassering. Nemnda har derfor kommet til at en samlet vurdering av det totale merarbeidet ikke vil være egnet for å vurdere om merarbeidet framstår som en etablert praksis, eller gir uttrykk for et stabilt og varig behov for oppgavene i de ulike stillingene A er ansatt i.

Nemnda har derfor kommet til at det utførte merarbeidet må vurderes hver for seg i forhold til de to ulike arbeidsavtalene.

Hva skal inngå i beregningsgrunnlaget?

Nemnda legger til grunn at partene er enige om at det er utført 593,4 timer merarbeid, hvorav 459,83 timer som bibliotekvert og 133,57 timer som konsulent. Arbeidsgiver har anført at 270 timer er avtalt arbeidstid og skal tas ut av beregningsgrunnlaget.

Både arbeid etter fast deltidsstilling og etter midlertidige arbeidsavtaler, for eksempel vikariater, regnes som avtalt arbeidstid. Dette inngår derfor ikke i beregningsgrunnlaget. Dette står i forarbeidene til bestemmelsen (Prop. 83 L for 2012-2013, pkt. 4.4.4.2). Som

hovedregel skal det være skriftlige avtaler. Arbeid i vikarpool regnes også som merarbeid med mindre arbeidstaker har en arbeidsavtale med fast stillingsstørrelse i vikarpoolen.

Arbeidsgiver opplyser at de i ikke i tilstrekkelig grad kan dokumentere at det foreligger en avtale til grunn for deler av merarbeidet. Hvis det ikke er inngått en avtale om en midlertidig stillingsutvidelse, regnes merarbeid som «arbeid utover avtalt arbeidstid» uansett årsaken til merarbeidet. Dette står i forarbeidene til bestemmelsen (Prop. 83 L for 2012-2013, pkt. 4.4.4.2) og er fast praksis i nemnda.

Merarbeidet arbeidstaker har utført skal derfor anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid» og skal tas med i beregningen.

Har arbeidsgiver dokumentert at behovet for deler av A sitt merarbeid har falt bort?

Nemnda har kommet til at B ikke har dokumentert at behovet for deler av 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.

B har ikke lagt frem dokumentasjon som viser at behovet for merarbeid har bortfalt. Det vises til oversikt sendt inn av arbeidstaker som viser at arbeidsgiver fortsatt har hatt behov for merarbeid i perioden etter arbeidstaker fremsatte sitt krav.

A har dermed rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i tolv månedersperioden.

Utrekning av ny stillingsprosent for konsulentstillingen

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. A sitt merarbeid er 133,57 timer. A har dermed utført merarbeid tilsvarende 8,01 prosent stilling og dette er utvidelsen A har rett til som konsulent.

Utrekning av ny stillingsprosent for bibliotekvertstillingen

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. A sitt merarbeid er 459,83 timer. A har dermed utført merarbeid tilsvarende 27,56 prosent stilling og dette er utvidelsen A har rett til i stillingen som bibliotekvert.

Stillingsutvidelsen som bibliotekvert begrenses slik at begge stillingene samlet gir 100 prosent stilling.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

25.06.2025