



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
23.05.2025

Møtedato
22.05.2025

Vår referanse
2025/28

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 54/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist 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 har rett til en stilling på 30 prosent.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som selger i stilling på 10 prosent hos B.

Den 01.01.2025 krevde A stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid tilsvarende 40,5 prosent stilling de siste 12 månedene, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B avslo kravet i protokoll av 31.01.2025 og begrunnet avslaget med at behovet for merarbeidet i salgsavdelingen hadde falt bort. Arbeidsgiver anbefalte A å søke på en ledig stilling i driftsavdelingen. A søkte ikke på stillingen.

I perioden mars-august 2024 var butikken under oppussing. A utførte merarbeid i salgsavdelingen og var ikke direkte involvert i oppussingen. Merarbeidet skyldtes delvis oppussingen, ferieavvikling og annet fravær, og det ble utført på kveldstid.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 19.02.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- 2 brev av 19.02.2025
- brev av 09.03.2025
- brev av 20.03.2025
- brev av 07.04.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 11.03.2025
- brev av 28.03.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi behovet for merarbeidet har falt bort, og at han kun kan jobbe kveld og annenhver lørdag på grunn av skole.

Behovet for merarbeid i 2024 var høyere enn ellers fordi butikken var under oppussing. Det er fortsatt behov for merarbeid i virksomheten, men behovet er på en annen avdeling enn der A ønsker å jobbe.

A ønsker ikke å jobbe som service advisor, og lot være å søke på deltidsstilling i serviceavdelingen i slutten av januar 2025, til tross for arbeidsgivers anbefaling. Virksomheten var dermed nødt til å ansette personer utenfor B i stillingen. I tillegg er det lagt ut en 100 prosent stilling som [tittel] på salg. A har ikke søkt pr. 20.03.2025.

De deltidstimene som er tilgjengelige innenfor salg er pr. 20.03.2025 fylt opp med kontrakter. Det kan endre seg, men da kommer virksomheten til å lyse ut stillingen ettersom det er flere som ønsker høyere stilling i varehuset.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til stillingsutvidelse tilsvarende 40,5 prosent fordi arbeidsgiver ikke har dokumentert at behovet for alt merarbeidet har bortfalt.

Merarbeidet skyldtes delvis at han dekket opp for andre som var direkte involvert i oppussingen av butikken, men halvparten av merarbeidet skyldtes blant annet ferieavvikling i perioden mai-august, som det alltid vil være behov for. Til sammenlikning var hans merarbeid i perioden mai-august året før (2023) også høyt, utenom juni da han var bortreist. Merarbeidet i 2023 fordelte seg slik: mai 55,17 timer, juni 16,25 timer, august 48 timer. Dette tilsvarer omtrent halvparten av merarbeidet han utførte i 2024.

Det er fullt mulig å legge vaktene i utvidet stilling slik at de ikke kolliderer med skole. Tillitsvalgte bekrefter at samtlige fulltidsansatte foretrekker å jobbe skift på dagtid.

Arbeidsgiver ansatte en intern person i 100 prosent stilling den 01.05.2025.

Ettersom det ikke var betydelig merarbeid i driftsavdelingen takket han nei til stillingen som service advisor. I tillegg ville han trenge opplæring i flere systemer, truckførerbevis og annen nødvendig kunnskap.

Stillingen som [tittel] kan være interessant dersom den er aktuell å dele opp. Heltidsstilling kan bli vanskelig å kombinere med skole.

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 uenige om A har rett til utvidet stilling i salgsavdelingen basert på merarbeid utført i perioden 01.01.2024-31.12.2024, og om behovet for deler av merarbeidet har falt bort.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker får delvis medhold i kravet.

Innledningsvis vil nemnda bemerke at arbeidsgivers oppfordring til å søke på ledige stillinger i virksomheten ikke er relevant i vurderingen av kravet om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter aml. § 14-4 a. Dersom vilkårene etter bestemmelsen er oppfylt, har arbeidstaker rett til stillingsutvidelse uavhengig av om det er ledige stillingsprosenter tilgjengelig.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

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

Nemnda har kommet til at B 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.

Nemnda viser til at partene er enige om at deler av merarbeidet skyldes ombyggingen av butikken, som nå er ferdig. Det er ikke opplyst nøyaktig hvor stor andel av merarbeidet dette gjelder, til tross for at arbeidsgiver gjentatte ganger har blitt anmodet om å dokumentere et bortfalt behov. Nemnda viser til arbeidstakers opplysninger om at merarbeidet i beregningsperioden, 40,5 prosent, tilsvarte omtrent det doble av merarbeidet i sommermånedene i 2023, og at arbeidsgiver ikke har bestridt dette.

Ved fastsettelsen av ny stillingsprosent tar nemnda utgangspunkt i gjennomsnittet av merarbeidet som er utført i løpet av beregningsperioden. Men forarbeidene åpner også for at nemnda kan bruke et visst skjønn i enkelte tilfeller.

Slik saken er opplyst har nemnda etter en skjønnsmessig vurdering kommet til at behovet for om lag halvparten av merarbeidet har falt bort, og at A har rett til 20 prosent stillingsutvidelse.

Når det gjelder det nærmere innholdet i den utvidede stillingen, er det i utgangspunktet slik at arbeidstaker har rett på en stillingsstørrelse, arbeidssted og vakter, herunder ubekvemme vakter, som reflekterer utført merarbeid, jf. Prop. 83 L (2012–2013), punkt 4.4.4.6. Nemnda har imidlertid ikke kompetanse til å ta stilling til om arbeidsgiver i kraft av styringsretten kan pålegge arbeidstaker å jobbe andre vakter enn dette, etter at han har fått utvidet stillingsstørrelsen.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

23.05.2025