



Vedtaksdato
05.03.2025

Møtedato
05.03.2025

Vår referanse
2024/226

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 24/25 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 har rett til en stilling på 56,20 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 i 20 prosent stilling i B som assistent ved Helsehuset X.

Den 23.08.2024 krevde A stillingsutvidelse tilsvarende faktisk arbeidstid de siste 12 månedene, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B avslo kravet 27.10.2024.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 29.10.2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 29.10.2024
- brev av 31.10.2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 14.11.2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold fordi merarbeidet ikke er utført jevnlig, og at virksomheten ikke lenger har behov for deler av merarbeidet.

Kravet til jevnlighet er ikke oppfylt:

Arbeidsgiver viser til følgende opphold i utførelsen av merarbeid i beregningsperioden som ikke skyldes ferie eller sykefravær:

1. 04.11.2023 – 22.11.2023 (18 dager)
2. 01.12.2023 – 04.01.2024 (34 dager)

Arbeidsgiver mener at det ville vært mulig å ta ekstravakter i juleferien 2023, da det normalt er undervisningsfri og mange ledige vakter. Arbeidsgiver viser også til flere opphold i merarbeid i beregningsperioden på rundt 14 dager.

Bortfalt behov for merarbeid:

Arbeidsgiver hevder at virksomheten opplever stor usikkerhet knyttet til om det fortsatt er behov for merarbeid. De viser til at sykefraværet er lavere i slutten av 2024 enn det var tidligere det året.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at merarbeidet er utført jevnlig.

Arbeidstaker viser til at det i perioden 01.12.23-04.01.24 ikke ble jobbet merarbeid grunnet studier som var obligatorisk for å få norsk autorisasjon som helsefagarbeider. I perioden

04.11.23-22.11.23 ble ikke arbeidstaker tildelt vakter til tross for å ha registrert seg som tilgjengelig på ekstravakter og uttrykt interesse for å jobbe ekstravakter.

Arbeidstaker viser til Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak 122/21, hvor nemnda fant at et opphold i utførelsen av merarbeid på 8 uker ikke bryter jevnlighetskravet når perioden ellers viser et stabilt omfang og hyppighet av merarbeid. Arbeidstaker anfører at nemnda må vurdere saken hennes på samme måte.

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 merarbeidet er utført jevnlig og om behovet for merarbeid er bortfalt.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker har rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, og har rett til en stilling på 56,20 prosent.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Tolv månedersperioden

Arbeidstaker fremmet krav om utvidet stilling 23.08.24. Den relevante perioden («beregningsperioden») i denne saken er dermed fra og med 23.08.2023 til og med 22.08.2024. Partene er enige om at arbeidstaker har arbeidet 604 timer utover avtalt arbeidstid i beregningsperioden.

Nemnda bemerker for ordens skyld at merarbeidet utført 23.08.2024 ikke kan medberegnes da det ligger utenfor beregningsperioden.

Er merarbeidet utført jevnlig?

Nemnda har kommet til at merarbeidet er utført jevnlig.

Det er et vilkår at den deltidsansatte har arbeidet «jevnlig» utover avtalt arbeidstid. I forarbeidene (Prop. 83 L for 2012-2013) står det at man må vurdere merarbeidets hyppighet, omfang og stabilitet. Det må være utført et visst merarbeid gjennom hele beregningsperioden, men det kan være opphold i merarbeidet, for eksempel ved fravær som ferie eller sykefravær. Det er heller ikke nødvendig at merarbeidet er utført ukentlig e.l.

Det avgjørende må være om man ut fra det ekstraarbeidet som er utført, har grunnlag for å konkludere med at ekstraarbeidet er uttrykk for et jevnlig behov hos arbeidsgiver. Der arbeidstaker grunnet konkrete omstendigheter har lengre opphold i merarbeidet vil nemnda ofte mangle det nødvendige grunnlaget til å foreta en vurdering av dette. Det må likevel foretas en konkret vurdering. Der ekstraarbeidet er særlig hyppig og stabilt utenfor begrunnede opphold, kan det oppveie for fraværet av merarbeidet.

I vurderingen har nemnda lagt vekt på at selv om det har vært visse svingninger i intensiteten, har ekstraarbeidet vært jevnt fordelt i beregningsperioden. Det har blitt utført merarbeid i hver kalendermåned, unntatt i desember 2023, der oppholdet skyldes prioritering av studier som var obligatoriske for å oppnå norsk autorisasjon som helsefagarbeider. Nemnda hensyntar at oppholdet er konkret begrunnet, og at det ellers har vært utført jevnlig og i betydelig omfang, hele 604 timer. Nemnda finner på den bakgrunn at merarbeidet i beregningsperioden har hatt tilstrekkelig omfang, hyppighet og stabilitet til å oppfylle lovens krav.

Har arbeidsgiver dokumentert at behovet for merarbeid har bortfalt?

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

Arbeidsgiver må dokumentere at behovet har bortfalt. Dette fremgår direkte av ordlyden til bestemmelsen. Arbeidsgiver har vist til en usikkerhet om hvorvidt behovet for merarbeidet vil bestå. Dette kan ikke regnes som en dokumentering av et bortfalt behov.

Vilkårene for arbeidstakers rett på utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a er dermed oppfylt.

Utrekning av ny stillingsprosent

For å beregne stillingsutvidelsen som arbeidstaker har rett på, må nemnda beregne hvor stor stillingsprosent utført merarbeidet utgjør i forhold til en full stilling. I full stilling ville arbeidstaker arbeidet 1668,5 timer, når ferien hun har krav på (25 dager) er trukket fra. Arbeidstakers merarbeid i beregningsperioden er 604 timer, og hun har dermed utført merarbeid tilsvarende en 36,20 prosent stilling. Dette er utvidelsen A har rett til, og hun skal oppnå en samlet stillingsprosent på 56,20.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

05.03.2025