



Vedtaksdato
23.05.2025

Møtedato
22.05.2025

Vår referanse
2025/37

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 57/25 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 på stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, og har rett på en stilling på 56,34 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 i 49,24 prosent stilling hos B, som butikkmedarbeider.

Den 20.01.2025 krevde selskapets tillitsvalgte på vegne av A, stillingsutvidelse tilsvarende faktisk arbeidstid de siste 12 månedene, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B avslo kravet 29.01.2025. Begrunnelsen var at det ikke lenger var behov for merarbeidet, og at det vil påføre selskapet for store økonomiske belastninger.

Det er opplyst at flere ansatte har sluttet i butikken og ikke blitt erstattet, og at deres arbeidstimer nå fordeles på gjenværende ansatte. Arbeidsgiver har ikke bestridt opplysningen. Butikken har en timebank, hvorfra de ansatte tildeles timer etter ønske. Dersom flere ansatte ønsker de samme timene, fordeles timene til den som har lengst ansiennitet. B har i 2025 redusert budsjettet for personalkostnadene med 1,23 prosent, noe som tilsvarer 200 timer per måned. Arbeidsgiver planlegger i tillegg å fylle én lederstilling i butikken, som blant annet har tilsvarende arbeidsoppgaver som butikkmedarbeiderne. Deler av behovet for merarbeid i beregningsperioden skyldes en konflikt på arbeidsplassen, som når har opphørt.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 24.02.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 24.02.2025
- brev av 27.03.2025
- brev av 08.04.2025
- brev av 09.04.2025
- brev av 10.05.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 28.03.2025
- brev av 29.04.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold fordi det ikke lenger er behov for merarbeidet, samt at en utvidelse av arbeidstakers stilling vil medføre for store økonomiske belastninger for selskapet.

Bortfalt behov for merarbeid

Arbeidsgiver hevder at behovet for merarbeidet de siste tolv månedene i hovedsak skyldes sykefravær blant ansatte i bedriften. Totalt i perioden 20.01.2024-19.01.2025 var det et sykefravær blant de ansatte på 1 682,25 timer, hvorav 946 timer antas å være knyttet til en konflikt mellom de ansatte og en tidligere butikkleder i selskapet. Lederen forlot selskapet

30.09.2024, og selskapet ser ikke for seg at sykefraværet vil være like høyt i 2025 som i 2024. Selskapet planlegger videre å fylle en stilling kalt «floor supervisor», noe som ytterligere vil redusere behovet for merarbeid.

Arbeidsgiver opplyser også at det ikke vil være økonomisk bærekraftig for selskapet å utvide stillingen til den ansatte. Når det gjelder den planlagte nyansettelsen i stillingen kalt «floor supervisor», hevder selskapet at arbeidstaker ikke er aktuell for stillingen.

Arbeidstakers syn på saken

A bestrider at behovet for merarbeidet er bortfalt.

A erkjenner at en del av merarbeidet i beregningsperioden skyldes en arbeidskonflikt som ikke lenger eksisterer. Hun kan av den grunn akseptere en viss reduksjon i stillingsutvidelsen hun har krav på. Arbeidstaker hevder likevel at det stadig er et behov for merarbeid. Hun viser til at det fordeles 240 ekstra arbeidstimer i uken på de ansatte etter at andre ansatte har sluttet og ikke har blitt erstattet. Hun viser også til at hun både i 2022 og 2023 – da det ikke forelå en arbeidskonflikt – arbeidet utover sin avtalte stillingsstørrelse. Når det gjelder den planlagte nyansettelsen, hevder arbeidstaker at hun etter seks år som ansatt i butikken, må regnes som aktuell for stillingen.

A viser i tillegg til at timene som ligger i butikkens timebank, kan brukes til hennes stillingsutvidelse uten at det medfører økonomiske ulemper for selskapet. Arbeidstaker viser til at timene der uansett tildeles ansatte.

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 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 56,34 prosent.

Nemnda bemerker innledningsvis at eventuelle økonomiske ulemper ved utvidelse av arbeidstakers stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, ikke har betydning for arbeidstakers rett etter bestemmelsen.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Tolvmånedersperioden

Arbeidstaker fremmet krav om utvidet stilling 20.01.25. Den relevante perioden («beregningsperioden») i denne saken er dermed fra og med 20.01.2024 til og med 19.01.2025. Partene er enige om at arbeidstaker har arbeidet 237 timer utover avtalt arbeidstid i beregningsperioden.

Har arbeidsgiver dokumentert at behovet for merarbeid har bortfalt?

Nemnda har kommet til at B har dokumentert at behovet for merarbeid er redusert, men ikke at det er bortfalt.

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. Nedbemanning eller andre endringer må, for å være relevante, ha som virkning at behovet for merarbeid reduseres i den avdelingen eller enheten der det er utført. Dette følger av forarbeidene og nemndas praksis. Se eksempelvis vedtak 8/24.

Nemnda viser til reduksjonen i budsjetterte personalkostnader for 2025, som tilsvarer 200 arbeidstimer i måneden. Nemnda viser også til at det er enighet om at en vesentlig andel av merarbeidet skyldtes sykefravær forårsaket av en arbeidskonflikt, som ikke lenger eksisterer. Arbeidsgiver har i tillegg lyst ut stilling i butikken med stillingstittel «floor supervisor». På den andre siden viser nemnda til at det i løpet av de siste to årene har sluttet ansatte som ikke er blitt erstattet, noe som medfører en del arbeidstimer til fordeling på gjenværende ansatte. Nemnda viser videre til at arbeidstaker har jobbet utover sin stillingsprosent både før og etter konflikten på arbeidsplassen. Nemnda har på denne bakgrunn kommet til at arbeidsgiver bare har dokumentert et redusert, ikke et bortfalt, behov for merarbeid.

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

Skjønnsmessig utregning av ny stillingsprosent

Ved fastsettelsen av ny stillingsprosent tar nemnda normalt utgangspunkt i merarbeidet som er utført i løpet av beregningsperioden. Men forarbeidene åpner også for at nemnda kan bruke et visst skjønn i enkelte tilfeller. I tilfeller hvor arbeidsgiver bare har dokumentert en reduksjon i behovet for merarbeid, ikke et bortfall, følger det av praksis at nemnda foretar et skjønnsmessig fradrag i tråd med forarbeidene. Se eksempelvis vedtak 123/18, 230/17 og 231/17.

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 237 timer, og hun har dermed utført merarbeid tilsvarende en 14,20 prosent stilling. Etter en skjønnsmessig justering hvor de overfor nevnte forhold er hensyntatt, er nemnda kommet til at arbeidstaker har rett til halvparten av dette, som er en stillingsutvidelse 7,10 prosent. Dette er utvidelsen A har rett til, og hun skal deretter ha en samlet stillingsprosent på 56,34.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

23.05.2025