



Tvisteløysingsnemnda

Vedtaksdato
07.05.2025

Nemndmøte
07.05.2025

Vår referanse
2024/270

Saksbehandlar
Helene Nødset Lang

SAK NR 47/25 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Temaet i saka

Tvist om deltidstilsette sin rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 14-4 a eller fortrinnsrett etter arbeidsmiljølova § 14-3.

Arbeidstakar

A

Arbeidsgivar

B

Vedtak

A har rett til stillingsutviding etter arbeidsmiljølova § 14-4 a. A har rett til ei stilling på 94,54 prosent.

Samansetninga av nemnda

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakarsida

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgivarsida

Bakgrunnen for saka

A er fast tilsett som kontormedarbeidar i stilling på 80 prosent hos B. Ho reduserte frivillig sin stillingsprosent frå 100 til 80 i 2017. Ho har i utgangspunktet fri kvar fredag.

I 2022 blei det tilsett ein medarbeidar i 60 prosent stilling i firmaet B, samt 40 prosent i eit anna selskap i organisasjonen. Frå desember 2024 gjekk ho over til 100 prosent hos B.

A har fleire gonger hevda at deltidstilsette har krav på utvida stilling dersom føresetnadene er til stades.

Den 16.11.2024 kravde A stillingsutviding på grunnlag av utført meirarbeid dei siste 12 månadene, jf. arbeidsmiljølova § 14-4 a. Ho viste til at ho hadde eit snitt på 19,72 timar meirarbeid kvar månad i 2023 og 20,12 timar i snitt i 2024. Dei siste 12 månadene var snittet 19,35 timar per månad. Ho kravde å auke stillinga til 90 prosent stilling. Ho minte også om fortrinnsretten for deltidstilsette etter arbeidsmiljølova § 14-3.

B avslo kravet i e-post 02.12.2024 og grunngav avslaget med at det ikkje var rett tid for å auke stillingsprosenten, fordi dei hadde auka bemanninga ved at ein arbeidstakar kom tilbake frå permisjon.

A svarte i e-post 03.12.2024 at ho var ueinig, og bad om å auke stillingsprosenten sin til 90 prosent frå 01.01.2025.

Dokumenta i saka

A sende saka til nemnda 20.12.2024. Begge partar har fått moglegheit til å kome med utfyllande merknader.

A har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 20.12.2024
- to brev av 02.03.2025

B har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 12.02.2025

Arbeidsgivar sitt syn på saka

B hevdar at A ikkje kan få medhald i kravet sitt fordi det ikkje er rette tida for å auke hennar stilling. I avslaget skriv arbeidsgivar at dei set pris på at ho har jobba ekstra kvar månad dei siste to åra. Grunnen til det er at tre medarbeidarar gjekk ut av kontoret i løpet av 2023, noko som førte til ekstra arbeid på dei som sat att. No har ein medarbeidar komen tilbake frå foreldrepermisjon, samtidig har dei fått eit framoverlent styre som meiner dei må effektivisere og endre rutinar. Framover må A jobbe litt mindre, og den andre medarbeidaren litt meir.

Ut over dette har ikkje arbeidsgivar meir å leggje til.

Arbeidstakar sitt syn på saka

A hevdar at ho har rett til utvida stilling tilsvarende faktisk arbeidstid eller 90 prosent, enten på bakgrunn av retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid eller på bakgrunn av fortrinnsrett framfor tilsetjing av ny kontormedarbeidar. Ho hevdar at ho fekk munnleg lovnad om å auke stillinga igjen om ho ønska det.

Rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid

A hevdar at ho har rett til stillingsutviding fordi ho har jobba 90 prosent stilling sidan 2019, med eit snitt på 18-20 timar kvar månad. Ho har sett fram krav om 90 prosent stilling, noko som utgjer 15 timar ekstra kvar månad. Ho har òg høve til å jobbe meir ut ifrå det ho har jobba dei siste 12 månadene.

Hennar meirarbeid har ingenting med dei tre tilsette som gjekk ut i 2023 å gjere. Ho har ikkje overtatt nokon av deira sine arbeidsoppgåver, heller ikkje oppgåvene til medarbeidaren som var i permisjon då ho var i permisjon. Ho har og fått andre oppgåver etter at ho kom tilbake frå permisjon, som A hevdar ho er minst like kvalifisert for.

A arbeidar like mykje meirarbeid etter at ho sende inn kravet, så behovet har ikkje falle bort.

Fortrinnsrett for deltidstilsette

A hevdar at ho hadde fortrinnsrett til utvida stilling framfor at B tilsette ein ny kontormedarbeidar i 2022, og utvida hennar stilling til 100 prosent frå desember 2024. Før dette fekk ho delar av lønna si frå eit anna selskap. Stillinga vart aldri lyst ut, og A fekk ikkje tilbod om å utvide si stilling.

A hevdar at det ikkje er nokon av arbeidsoppgåvene den andre tilsette gjer, som ho ikkje kunne ha gjort. Ho har vore i firmaet i snart 31 år, og kjenner systema godt. Ho har og gjort fleire av dei same oppgåvene tidlegare.

Ho er ikkje primært ute etter hennar arbeidsoppgåver, men kan ikkje godta at ho sjølv må gå ned til 80 prosent for at andre skal få jobbe 100 prosent.

Lovgrunnlag og kva partane er ueinige om

Etter arbeidsmiljølova § 17-2 har Tvisteløysingsnemnda myndigheit til å avgjere tvistar etter arbeidsmiljølova § 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.

og § 14-3:

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

Etter § 14-3 tredje ledd må arbeidstakar vere kvalifisert for stillinga og utøving av fortrinnsretten må ikkje innebere vesentlege ulemper for verksemda.

Grunngivinga til nemnda

Nemnda har einstemmig komme til at A har rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid.

Nemnda har gjort desse vurderingane:

Tolv månadersperioden

Etter ordlyden i føreseigna og fast praksis i nemnda, er siste dag i tolv månadersperioden dagen før arbeidstakar fremja kravet. A fremja kravet 16.11.2024. Den relevante perioden i denne saka er dermed frå og med 16.11.2023 til og med 15.11.2024.

A har lagt fram timeoversikt som syner at ho har arbeidd 242,67 timar utover avtalt arbeidstid i tolv månadersperioden. Arbeidsgivar har ikkje sagt seg ueinig i denne oversikta, eller at meirarbeidet er jamleg utført.

Har B dokumentert at verksemda ikkje lenger har behov for A sitt meirarbeid?

B har i sitt avslag skrive at tre medarbeidarar gjekk ut av kontoret i løpet av 2023, noko som førte til ekstra arbeid på dei som sat att. No har ein medarbeidar kome tilbake frå foreldrepermisjon, og samtidig har dei fått eit framoverlent styre som meiner dei må effektivisere og endre rutinar. Framover må A jobbe litt mindre, og den andre medarbeidaren litt meir. Nemnda oppfattar dette som at arbeidsgivar meiner det ikkje lenger er behov for A sitt meirarbeid.

Nemnda har komme til at B ikkje har dokumentert at behovet for A sitt meirarbeid er borte.

Arbeidsgivar må dokumentere at verksemda ikkje har behov for meirarbeidet i tida framover. Dette følgjer av ordlyden i lova og forarbeida.

B har ikkje lagt fram dokumentasjon som viser at dei har mindre behov for A sitt meirarbeid. Samstundes har A vist at ho framleis jobbar like mykje meirarbeid som i tolv månadersperioden. Oppgåvene ho har utført har heller ikkje blitt overteke av andre.

Nemnda har komme til at B ikkje har dokumentert at behovet for A sitt meirarbeid har falle bort.

A har difor rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid i tolv månadersperioden.

Utrekning av ny stillingsprosent

For å kome fram til rett stillingsutviding må nemnda berekne kor stor stillingsprosent meirarbeidet utgjer i forhold til ei full stilling. I ei full stilling ville A arbeidd 1668,50 timar, når ferien ho har rett til på (25 dagar) er trekt frå. A sitt meirarbeid er 242,67 timar. A har dermed utført meirarbeid tilsvarande 14,54 prosent stilling og dette er utvidinga A har rett til.

Fortrinnsrett

På bakgrunn av at A har rett til å utvide si stilling til 94,54 prosent etter arbeidsmiljølova § 14-4 a er det ikkje naudsynt å ta stilling til om A hadde fortrinnsrett til å utvida stilling.

Tvisteløysingsnemnda

Anne Marie Due
Leder

07.05.2025