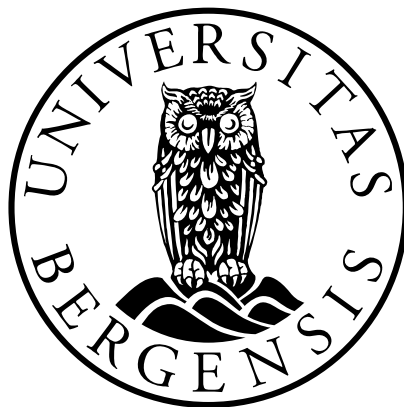


Deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid

*En fremstilling av arbeidsmiljøloven § 14-4 a og
beregning av stillingens størrelse*

Kandidatnummer: 84

Antall ord: 14 947



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.12.2020

1	Innledning.....	4
1.1	Oppgavens tema	4
1.2	Avgrensinger	5
1.2.1	Virkningene av brudd på retten til faktisk stilling.....	5
1.2.2	Deltidsansattes fortrinnsrett.....	5
1.2.3	Andre stillingsformer som har krav på utvidet stilling	6
2	Metode.....	7
3	Tvisteløsningsnemnda.....	9
3.1	Tvistenemndas kompetanse	10
3.2	Saksgang for nemnda.....	12
3.2.1	Rettskraft	14
4	Bakgrunnen for aml. 14-4 a.....	16
4.1	Lovutkastets bakgrunn.....	16
5	Vilkårene for retten til faktisk stilling etter §14-4 a.....	19
5.1	Vilkårene	19
5.2	Deltidsansatt	19
5.2.1	Arbeidstakerbegrepet i § 14-4 a	22
5.3	Tolv månedersperioden	23
5.3.1	Opptjeningsperioden og startpunkt for beregningen.....	23
5.3.2	Form- og innholdskrav ved fremsettelsen om krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid	24
5.4	Arbeid utover avtalt arbeidstid	26
5.4.1	Kvalifikasjonskrav	28
5.4.2	Merarbeid som ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget.....	29
5.5	Jevnlig arbeid.....	32
5.5.1	Minstekrav til merarbeid	33
5.5.2	Arbeidsgivers varige behov for arbeidskraft.....	34
5.5.3	Fravær av merarbeid i beregningsperioden	35
6	Unntak hvor behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger.....	41
6.1	Tidspunkt for vurderingen	42
6.2	Krav til Dokumentasjon.....	43
6.3	Behovet for merarbeid foreligger ikke lenger	44

6.3.1	Ved dokumentasjon at det er forbigående	44
6.3.2	Planlagt nedbemanning	44
7	Virkningene av at vilkårene for rett til utvidet stilling er oppfylt	47
7.1	Hvilken type stilling	47
7.2	Arbeidsted.....	48
7.3	Arbeidstid	49
8	Beregning av stillingens størrelse	50
8.1	Arbeidstimer	50
8.2	Skjønnsmessig fradrag.....	51
8.3	Begrensninger for stillingens størrelse	53
9	Avsluttende bemerkninger	55
	Kildeliste	57

1 Innledning

1.1 Oppgavens tema

Denne oppgaven omhandler deltidsansattes rett til faktisk stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.¹ Innholdet av bestemmelsen og vilkårene for utvidelse av stillingsprosenten vil bli redegjort, og oppgaven vil ha som formål å redegjøre for beregningen av stillingsprosent ved rett til utvidet stilling.

I 2013 ble arbeidsmiljøloven endret og § 14-4 a ble tillagt. Dette lovfestet en rett for deltidsansatte til å kreve faktisk stilling hvor det ble arbeidet jevnlig utover det som var avtalt. Vilkårene for retten til faktisk stilling er i aml. § 14-4 a første avsnitt og bestemmelsen trådte i kraft den 01.01.14.²

§ 14-4 a. Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

(1) 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. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

(2) Tvist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av Tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2³

Bestemmelsen fremstiller tre kumulative vilkår. En må ha *jevnlig* arbeidet *utover avtalt arbeidstid* de siste *12 måneder*. Disse vilkårene vil bli behandlet under punkt 5. Videre vil formålet og bakgrunnen for bestemmelsen bli presentert i punkt 4. Det er også inntatt unntak i bestemmelsen, som vil bli adressert i punkt 6. Virkningen av at vilkårene i aml. § 14-4 a er

¹ Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)- aml.

² FOR-2013-06-14-617

³ Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (aml.) § 14-4 a. (Min kursivering)

oppfylt vil bli behandlet i punkt 7. Avslutningsvis vil beregningen av stillingsprosent bli behandlet i punkt 8.

1.2 Avgrensinger

1.2.1 Virkningene av brudd på retten til faktisk stilling

Der arbeidsgiver og arbeidstaker ikke kommer til enighet kan Tvisteløsningsnemnda (TLN) eller retten avgjøre at vilkårene for rett til utvidet stilling er oppfylt. Hvis vilkårene er oppfylt skal arbeidstaker få utvidet sin stilling. Hvilken stillingsprosent som arbeidstaker har krav på er et sentralt spørsmål som vil bli besvart senere i oppgaven.

Ved brudd på retten til faktisk stilling er det aml. §14-4 b som regulerer virkningene.

Bestemmelsens første avsnitt gir retten hjemmel til å fastsette ansettelse etter faktisk stilling.

Ved bruken av «retten» viser bestemmelsen til domstolsbehandling. Dette etter at saken har blitt behandlet av Tvisteløsningsnemnda.⁴ Videre er det i andre avsnitt inntatt hjemmel for å kreve erstatning for brudd på aml. § 14-4 a. Virkningene av brudd vil ikke bli behandlet videre i denne oppgaven.

1.2.2 Deltidsansattes fortrinnsrett

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.⁵ En tvist om fortrinnsrett skal, i likhet med rett til faktisk stilling i første omgang bli behandlet av Tvisteløsningsnemnda.⁶ Fortrinnsrett for deltidsansatte vil ikke behandles utover dette i oppgaven.

⁴ Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth. Arbeidsmiljøloven med kommentarer, S. 835

⁵ Aml. §14-3 første avsnitt

⁶ Aml. §14-3 femte avsnitt

1.2.3 Andre stillingsformer som har krav på utvidet stilling

Det er flere former for ansettelse, blant annet blir midlertidige stillinger stadig benyttet ved ansettelser i offentlige og private bedrifter. Det er i aml. §14-9 inntatt bestemmelser for når midlertidige ansatte kan kreve fast ansettelse. Dette vil ikke bli behandlet videre i oppgaven.

Av hensyn til resten av oppgaven og dens avgrensninger, vil jeg bemerke at det er holdepunkter for andre grunnlag til en utvidet stilling i forarbeidene til aml. § 14-4 a, som kan benyttes av en deltidsansatt.⁷ For eksempel viser forarbeidene til den ulovfestede grunnbemanningslæren. Dette vil ikke bli drøftet videre i oppgaven.

⁷ Prop. 83. L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.2

2 Metode

For å belyse aml. § 14-4 a sitt innhold, herunder vilkårene og hvordan beregning av stillingens størrelse skal utføres, vil det bli gitt en deskriptiv fremstilling. Fremstillingen og dens vurderinger vil benytte den rettsdogmatisk metode. Ved dette vises det til å klarlegge, analysere og fremlegge en systematisk fremstilling av gjeldende rett, hvor det ikke er nødvendig med konklusjon i det enkelte spørsmål, men behandling av rettsspørsmål på et bredere nivå.⁸ Videre redegjørelser i oppgaven er primært basert på lovtekst, forarbeider, forskrifter, rettspraksis og vedtak fra Tvisteløsningsnemnda.

Lovteksten inneholder uklare og udefinerte vilkår, og gir derfor lite veiledning om vilkårene. Det vil derfor være sentralt å benytte forarbeidene og særlig Proposisjonen, Prop. 83 L (2012-2013), for å kartlegge innholdet av bestemmelsen. Proposisjonen tar for seg bakgrunnen og formålet med bestemmelsen, den gir også en omfattende fremstilling av innholdet i bestemmelsen. Proposisjonen vil derfor benyttes omfattende i denne oppgaven og være en sentral kilde hvor ordlyden ikke gir et entydig svar.

Det eksiterer i dag lite rettspraksis tilknyttet til aml. § 14-4 a. Per desember 2020 er det kun fattet to rettsavgjørelser som direkte omhandler bestemmelsen, hvor en er fra tingretten og en fra lagmannsretten. Domsavgjørelsene er begge fattet i 2017. Ingen av dommene er anket videre. Domsavgjørelsene er relevante for oppgavens tema, men isolert sett representerer de ikke omfanget av hele bestemmelsen og har få generelle uttalelser. Dommene vil derfor bli tillagt vekt ved tolkning av spørsmål innenfor de underkategorier de omhandler.

Det er også en omfattende forvaltningspraksis fra Tvisteløsningsnemnda. Forvaltningspraksis vil være relevant hvor det ikke kan utledes en klar forståelse av innholdet i et vilkår fra lovteksten, forarbeidene eller rettspraksis. I juridisk teori⁹ er det trukket frem at fraværet av konkrete holdepunkter vil aktualisere en grundigere undersøkelse hvor underrettspraksis og forvaltningspraksis kan tillegges vekt. I tilfeller hvor det er få holdepunkter for annet vil derfor Tvisteløsningsnemnda sine vedtak bli tillagt vekt ved tolkningen av vilkår. Tilsvarende

⁸ Egen forståelse, bygger på Mæhle (2004), s. 329-342

⁹ Eckhoff, *Rettskildelære*, side 26.

vil praksisen til nemnda benyttes for å eksemplifisere standpunkter som fremheves i forarbeidene.

Hvor eksempelvis forvaltningspraksis gir uttrykk for en tolkning som ikke har andre holdepunkter, vil juridisk teori bli benyttet for å vise det juridiske fagmiljøets vurdering. Det er få publiserte juridiske verk som omhandler aml. § 14-4 a, og det som er publisert er litteratur som tar sikte på å gi utfyllende opplysninger om bestemmelsen. Dette er i hovedsak gjennomført ved å redegjøre for Tvisteløsningsnemnda sin praksis. Det er heller ikke publisert noe stort omfang med artikler som er analyserende. Det er i stor grad arbeidstaker - og arbeidsgiverorganisasjoner som har publiserte artikler hvor de redegjør for sin tolkning av bestemmelsen. Disse artiklene er rettet for og mot sine medlemmer og fremstår derfor noe ensidige. Dette medfører også at artiklene har motsigende forståelser av flere vilkår og vil derfor ikke bli benyttet i noen grad i oppgaven.

Ettersom vedtak fra Tvisteløsningsnemnda er en stor kilde for denne avhandlingen, vil det i neste punkt være en grundigere gjennomgang av Tvisteløsningsnemndas sammensetning, kompetanse og hvordan saksgangen i nemnda er.

3 Tvisteløsningsnemnda

Ved lovendringen ble det fastsatt at krav på faktisk stilling skal behandles etter aml. 14-4 a første ledd. Videre er det regulert i aml. § 14-4 a andre ledd at en tvist om faktisk stilling skal behandles av Tvisteløsningsnemnda før den kan tas inn for domstolen.

Tvisteløsningsnemnda består i dag av en leder, nestleder og seks faste medlemmer oppnevnt fra arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene.¹⁰ Alle har en juridisk utdanning.

Tvisteløsningsnemnda er hjemlet i arbeidsmiljølovens § 17-2 og Tvisteløsningsnemndas saksbehandling er regulert av egen forskrift.¹¹

Ved behandling av en sak for nemnda skal den ledes av nemndas leder eller en av nestlederne. Det skal også være med to faste medlemmer, en oppnevnt etter forslag fra arbeidstakersiden og den andre oppnevnt etter forslag fra arbeidsgiversiden.¹² I tilfeller hvor en av nemndas faste medlemmer viser til at sakens opplysninger eller bransje er krevende, kan de kreve at nemndas medlemmer for den enkelte sak skal utvides med to medlemmer. Disse medlemmene blir omtalt som bransjemedlemmer og skal ha særlig kunnskap om den aktuelle bransjen. Bransjemedlemmene blir likestilt som nemndas faste deltakere, dette tilsier at de ikke skal representere den ene siden i tvisten.¹³ Det er lederen av nemnda som utvelger bransjemedlemmene og det skal være to stykker, hvor en skal være fra arbeidsgiversiden og en fra arbeidstakersiden.¹⁴

¹⁰ <https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/om-tvistelosningsnemnda/medlemmer/> (besøkt 18.08.20.)

¹¹ FOR-2005-12-16-1569 – Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter aml.

¹² Samme referanse, § 2 første avsnitt.

¹³ Samme referanse, § 2 andre avsnitt.

¹⁴ Samme referanse, § 2 tredje avsnitt.

3.1 Tvistenemndas kompetanse

Tvisteløsningsnemndas kompetanse til å fatte vedtak er hjemlet i aml. § 17-2. I bestemmelsens første avsnitt er det en uttømmende liste over de «tvist[er]» som nemnda kan fatte en «avgjørelse» i.

Det er tvist i *aml.* §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a som kan bringes inn for nemnda til avgjørelse.

Dette tilsier at deltidsansatte som krever utvidet stilling etter § 14-4 a kan fremme saken sin for Tvisteløsningsnemnda. Videre tilsier ordlyden at nemnda har kompetanse til å avgjøre tvisten i sakene, og at det må foreligge en tvist.

Ved bruken av avgjørelse har det tidligere i nemnda vært en uklarhet om dette innebærer at nemnda har kompetanse til å avgjøre spørsmålet om retten til utvidet stilling er oppfylt, og fastsette stillingsbrøken. I en avgjørelse fra nemnda ble dette spørsmålet reist.¹⁵ I den forbindelse rådførte nemnda seg med Arbeids- og sosialdepartementet¹⁶ og konkluderte med at nemndas kompetanse omfatter at de kan avgjøre retten til utvidet stilling og fastsette en stillingsbrøk. Dette har blitt videreført i senere praksis. Nemndas kompetanse og rettskraften av nemndas avgjørelser er noe overlappende, og rettskraften vil bli videre omtalt nedenfor i punkt 3.2.1.

Aml. § 17-2 sin ordlyd «tvist» må sees i sammenheng med at bestemmelsen viser til domstolsprøving og at nemnda er underlagt forvaltningsloven.¹⁷ Dette tilsier at aktualitetskravet gjelder for arbeidstaker som klager sak inn til Tvisteløsningsnemnda.^{18, 19} Denne forståelsen har også blitt praktisert av nemnda: Ved flere tilfeller har nemnda avvist saker hvor de ikke foreligger rettslig interesse å få saken avgjort. I disse sakene har

¹⁵ TLN sak nr. 20/16

¹⁶ Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet til Tvisteløsningsnemnda datert 30.09.2015.

¹⁷ FOR-2005-12-16-1569 - Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter aml. § 6

¹⁸ Se tvl. § 1-3

¹⁹ Se Lov av 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) (Fvl). § 28

avvisningsgrunnlag basert seg på at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, dette kravet ble inntatt i forskriften i 2016.^{20, 21}

Ved krav om utvidet stilling etter aml. § 14-4 a vil tvisten naturlig være bygget på arbeidsgivers avslag, eller delvis avslag. Ved bruken av delvis avslag siktes det til de tilfeller hvor arbeidsgiver aksepterer kravet, men det er ikke enighet om stillingens størrelse.

Et tilfelle fra nemnda hvor det var delvis avslag, var ved uenighet om innholdet av stillingsutvidelsen. Dette ble ansett å oppfylle aktualitetskravet. Saken er videre interessant når den viser innholdet av nemnda sin kompetanse til å avgjøre saken. Ved vurderingen av saken viste nemnda til at de ikke er bundet av partenes anførsler, og at nemnda derfor ville foreta en konkret skjønnsmessig vurdering av om merarbeidet har vært utført «jevnlign» i bestemmelsens forstand. Nemnda kom til at den deltidsansatte ikke hadde oppfylt vilkårene for utvidet stilling.²²

Departementet har angitt i sitt brev til nemnda at deres oppfatning er at nemndas rolle både skal være å ta stilling til om vilkårene etter loven er oppfylt, og å fastsette størrelsen på en eventuell stillingsutvidelse.²³ Uttalelsene til arbeidsdepartementet i deres brev til nemnda kan tale for at nemnda har kompetanse til å vurdere saken i sin helhet. En kompetanse til å prøve alle sider av saken har også blitt tatt til orde for i juridisk teori²⁴. Det antas derfor at nemnda har kompetanse til å prøve alle sider av saken ved sine avgjørelser, slik de anfører i saken ovenfor.

Det er videre regulert i § 17-2 andre avsnitt at arbeidstaker må bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda før den kan gå til domstolsbehandling. Dette tilsier at arbeidstaker som vil prøve sin rett til utvidet stilling må fremme saken sin for nemnda før den kan stå ovenfor domstolsprøving.

Et unntak fra denne saksgangsplikten og en begrensning i nemndas kompetanse kan finnes i aml. §17-2 første avsnitt. Den omtaler ikke krav om erstatning etter aml. § 14-4 b, som utgjør at nemnda ikke har kompetanse til å behandle krav om erstatning. Krav om erstatning må

²⁰ TLN sak nr. 6/08 og 37/08

²¹ FOR-2016-10-27-1249 - Ikrafts. av forskrift 23. juni 2016 nr. 781

²² TLN sak nr. 158/16

²³ Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet til Tvisteløsningsnemnda datert 30.09.2015.

²⁴ Trond Dahlheim, Norsk lovkommentar, arbeidsmiljøloven, kommentar til § 17-2. Rettsdata.no (lest 29.11.20).

derfor føres for retten. Likevel fremstår dette som komplekst da grunnlaget for erstatning er brudd på 14-4 a, som må først behandles av nemnda.

En sak for Høyesterett illustrer dette. Saken omhandler retten til erstatning på grunnlag av brudd på fortrinnsrett for deltidsansatte i aml. § 14-4, jf. 14-3. Denne bestemmelsen er i likhet med § 14-4 b ikke inntatt i § 17-2, men grunnlaget for erstatningen er inntatt i aml. § 17-2.

I dommens tidligere behandling hadde underdomstolene vist til at retten til fortrinnsrett, aml. § 14-3, må først behandles i Tvisteløsningsnemnda og avvist saken på dette grunnlag.

Høyesterett var delvis enig i underinstansenes tolkning, men la vekt på at nemnda ikke har kompetanse til å avgjøre erstatning. Høyesterett konkluderte med at arbeidstakeren behøver følgelig ikke gå via Tvisteløsningsnemnda dersom han eller hun kun krever erstatning.²⁵

Dommens uttalelser, selv om de omhandler en annen rettsregel må antas å ha overført betydning ettersom det tilfellet den omtaler vil være lik for erstatning etter § 14-4 b, omhandler rettigheter for deltidsansatte og bygger på samme prosessuelle regler. Dette vil medføre at en deltidsansatt som vil kun vil kreve erstatning kan føre sin sak direkte for domstolen.

3.2 Saksgang for nemnda

Frist for å fremme sak for Tvisteløsningsnemnda er regulert i aml. § 17-2 a. Bestemmelsens første avsnitt viser til at det må reises sak for nemnda senest fire uker etter arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker. Videre viser bestemmelsen til domstolsloven kapittel 8 for beregning og avbrytning av frist. Domstolslovens § 146 omhandler avbrytelser av frist og åpner blant annet for at elektronisk kommunikasjon kan brukes for å sende inn fristavbrytende klage. Den oppgitte fristen på fire uker er absolutt og har ikke blitt fraveket av Nemnda.

²⁵ HR-2019-2104-U avsnitt 12 til 14

Et motsatt tilfelle er når arbeidsgiver unnlater å gi avslag. I en sak for nemnda hadde arbeidsgiver ikke gitt avslag og heller ikke uttalt seg, til tross for nemndas oppfordring. I saken uttalte nemnda følgende om fristberegning:

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgivers unnlåtelse ikke kan være til hinder for at saken fremmes for Tvisteløsningsnemnda. (...) Nemnda har etter dette lagt til grunn at kravet er avslått og har tatt saken til behandling. Arbeidsgivers manglende skriftlige avslag innebærer at det ikke løper noen klagefrist for nemndsbehandling av kravet. Det foreligger heller ingen passivitet som tilsier at kravet skal avvises for nemndsbehandling etter ulovfestede passivitetsbetraktninger.²⁶

Nemndas uttalelse viser at fristen for å sende inn klage i aml. § 17-2 a ikke begynner selv om arbeidsgiver trenerer saken. Videre angir vedtaket at arbeidsgivers bevisste unnlåtelse å svare på arbeidstakers krav ikke er et hinder for behandling i Tvisteløsningsnemnda. Dette må midlertidig skilles fra de tilfeller hvor arbeidsgiver ikke har besvart arbeidstakers krav innen kort tid etter fremsettelsen av kravet.

Utgangspunktet er at det må foreligge en tvist, men i saken ovenfor var det gått over ni måneder etter at kravet ble fremsatt. Saken viser med andre ord at nemnda anser aktualitetskravet som oppfylt hvor det er gått lang tid etter fremsettelsen av krav uten svar fra arbeidsgiver. Dette medfører at arbeidsgiver er den som lastes for sin unnværelse, noe som fremstår rimelig. Arbeidsgiver må i slike tilfeller akseptere nemndas avgjørelse, eller bringe tvisten inn for domstolen etter nemndas behandling.

Fristen for å klage saken inn for domstolen er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse jf. Aml. § 17-2 tredje avsnitt.

²⁶ TLN sak nr. 131/20 (Min kursivering)

3.2.1 Rettskraft

Tvisteløsningsnemnda er et selvstendig forvaltningsorgan²⁷ som er underlagt forvaltningsloven. Dette gir et utgangspunkt om at nemnda ikke fatter dommer, men gir forvaltningsvedtak. I forarbeid til endring av arbeidsmiljøloven kommer det frem at nemnda i utgangspunktet skulle være en instans med reel beslutningsmyndighet og som kunne avgjøre tvister.²⁸ Som tidligere nevnt i punkt 3.1 var imidlertid omfanget av nemndas kompetanse usikkert, og rettsvirkningen av deres avgjørelser var et usikkert moment.

Dette ledet til en tvist hvor arbeidsgiver ikke klaget tvisten inn for domstolen innen åtte ukers fristen, men valgte å ikke innrette seg etter nemndas avgjørelse. Rettsvirkningen av nemndas avgjørelser ble anket inn for Høyesterett hvor retten, etter dissens, kom frem til at nemndas vedtak ikke hadde negativ rettskraftvirkning. Med andre ord, nemnda sine avgjørelser er ikke bindende avgjørelser. Dommen har et fokus på at forvaltningsvedtak ikke har rettskraft uten hjemmel, og nemndas vedtak hadde ikke hjemmel. De viser også i saken til at vedtak fra nemnda heller ikke kan legges til grunn ved senere tvister hvor samme tema skal behandles.²⁹

Dommen fra Høyesterett utgjorde at nemndas avgjørelser ikke hadde en reel betydning da arbeidsgiver kunne velge å ikke rette seg etter vedtaket. Dette medførte at arbeidstaker måtte bringe saken inn for domstolen for prøving for å få rettskraftig avgjørelse. Dette undergravde det klare formålet bak Tvisteløsningsnemnda: en lavterskel tvisteløsningsmekanisme med reel beslutningsmyndighet. Det ble derfor foreslått og vedtatt en lovendring i aml. §17-2 som tilsidesatte dommens utgangspunkt.

I vedtaket fra Stortinget³⁰ ble det innført et nytt fjerde avsnitt i aml. § 17-2 som trådte i kraft den 01.01.19.³¹ Avsnittets første setning omhandler rettskraftvirkninger av nemndas avgjørelser og er som følger:

²⁷ <https://www.nemndene.no/tvisteløsningsnemnda/> besøkt (01.12.20)

²⁸ Prop. 57 L (2017-2018) s. 14-7

²⁹ Hr-2016-867-A

³⁰ Lovvedtak 4. juni 2018 nr. 68

³¹ FOR-2018-06-22-945

*Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer.*³²

Den nye bestemmelsen utgjør at nemndas vedtak vil være rettskraftig hvor tvisten ikke klages inn for domstolen innen fristen. Nemndas posisjon som tvisteløsningsmekanisme med beslutningsmyndighet antas etter endringen å være gjenopprettet i tråd med lovgivers ønsker.

Noe som illustrer dette er at nemndas vedtak sjeldent blir gjenstand for overprøving i domstolen og fremstår som en autoritet på sine saksområder.³³ I tiden etter aml. § 14-4 a trådte i kraft har Nemnda behandlet et stort antall saker, fra 2015 har det blitt fattet vedtak i 549 saker.³⁴

Det kan også trekkes frem at vedtak fra nemnda ikke påklages jf. Forskrift om tvisteløsningsnemnd § 6. Ved å klage saken inn for domstolen, er det «tvisten» som skal prøves i retten jf. Aml. § 17-2 tredje avsnitt, som betyr at domstolen ikke overprøver nemnda sin avgjørelse.

³² (Min kursivering)

³³ Johansen og Stueland (red.), Arbeidsmiljøloven kommentarer og praksis, s. 1154

³⁴ <https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-tvistelosningsnemnda/> (siste besøkt 01.12.20)

4 Bakgrunnen for aml. 14-4 a

4.1 Lovutkastets bakgrunn

Det har i en lengre periode vært en økende trend å benytte seg av en mindre stab med fulltidsansatte som suppleres med vikarer, deltidsansatte og innleid arbeidskraft. Det er blitt gjort en rekke endringer i arbeidsmiljøloven for å motvirke denne trenden.³⁵ Ved utformingen av aml. § 14-4 a var det spesifikt sett på hvordan arbeidsgiver benytter deltidsansatte til å dekke et permanent behov for arbeidskraft, et behov grunnbemanningen ikke kan oppfylle. Det ble funnet at en del av arbeidskraftbehovet ble dekket ved å bruke deltidsansatte til å arbeide mer enn det som er avtalt i arbeidskontrakten.

I utgangspunktet er deltid benyttet for å fylle opp arbeidskraftbehovet til bedrifter, og anses positivt av arbeidsgiver og arbeidstaker når det skaper fleksibilitet. Et kjent eksempel er studenter som ønsker å arbeide deltid ved siden av studiene for ekstra inntekt. Deltid, slik i eksempelet, kan utgjøre at flere mennesker kan delta i arbeidslivet.

I forløpet til lovendringen i 2013 ble det kartlagt antall deltidsansatte i Norge og hvordan ansettelse ved fulltid og deltid var fordelt på kjønn. I denne sammenheng ble det også sett på hvor mange som arbeidet i deltidsstillinger og hvor mange som arbeidet deltid, men ønsket seg større stillinger. Det sistnevnte ble definert som ufrivillig deltid.³⁶

Ufrivillig deltid har negative konsekvenser for arbeidstaker og en reduksjon av ufrivillig deltid kan også bidra til likestilling i arbeidslivet. Ved undersøkelsene i forløpet til lovendringen ble det funnet at 40 prosent av sysselsatte kvinner var deltidsansatt, mens menn som var sysselsatt arbeidet bare 17 prosent i deltidsstillinger. Av de som arbeidet ufrivillig deltid var det anslått at 70 prosent var kvinner.³⁷

³⁵ Innst. O. nr. 2 (1994-1995) s. 29.

³⁶ Prop. 83 L (2012-2013) punkt. 4.1

³⁷ Samme referanse

Ufrivillig deltid har også direkte konsekvens for arbeidstaker ved at den har en lavere inntekt og pensjonssparing enn den ønsker. Deltidsansatte som vil ha en større stilling representerer også en uutnyttet arbeidskraft og er ansett som lite samfunnsøkonomisk.³⁸

Etter at de negative konsekvensene av ufrivillig deltid ble klart, sendte Arbeids- og sosialdepartementet ut forslag til endringer av arbeidsmiljøloven på høring. Formålet med endringen skulle være å redusere ufrivillig deltid og verne om deltidsansattes rettigheter.

I høringsforslaget la arbeidsgiverorganisasjonene vekt på at det var eksisterende regler som tillot en deltidsansatt å øke sin stilling. Dette var mulig ved søksmål mot arbeidsgiver med påstand om ulovlige midlertidige ansettelser. Departementet viste til at de fleste arbeidstakere vil ha en høy terskel for å gå til sak mot sin egen arbeidsgiver og at *«[d]ette er en avgjørelse som er forbundet med stor risiko både økonomisk og sosialt for den enkelte. Deltidsansatte som går retten vei vil være i en sårbar stilling, fordi de (uavhengig av dommens utfall) fortsatt vil arbeide for den arbeidsgiveren de har saksøkt»*.³⁹

Formålet til arbeids- og sosialdepartementet og høringen forstås som å utforme en rettsregel som kan tydeliggjøre og styrke rettsstillingen til deltidsansatte, men også skape en enklere prosess for å fremme krav. Ut ifra at deltidsansatte har lavere inntekt vil det være rimelig å skape en rettergang som er enkel og rimelig for arbeidstakere som vil øke sin stilling og lønn.

I departementets Proposisjon er det utformet et forslag til lovtekst som baserer seg på at jevnlig arbeid utover stillingens størrelse, i 12 måneder, tilsier at den deltidsansatte har krav på å en stilling som tilsvarer den faktiske arbeidstiden. Det blir trukket frem at arbeidstakere etter gjeldende rett har krav på at den skriftlige arbeidsavtalen reflekterer den faktiske arbeidstiden.⁴⁰ Den nye bestemmelsen skal heller ikke begrense deltidsansatte sine rettigheter etter andre regler, men skape en enklere prosess og tydeliggjøre deres rettigheter.⁴¹

Flere hørings svar påpekte at 12 måneder er for kort tid til å vise et fast behov for merarbeid hos arbeidsgiver. I innstillingen fremmet komiteens mindretall at regjeringen skal komme tilbake til Stortinget med et forslag med en beregningsperiode på over 12 måneder,⁴² mens

³⁸ Samme referanse (Min kursivering)

³⁹ Høringsnotat - Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven - Tiltak mot ufrivillig deltid Punkt. 3.3 S. 18

⁴⁰ Prop. 83 L (2012-2013) punkt. 4.4.4.1 s.77

⁴¹ Prop. 83 L (2012-2013) punkt. 4.4.4.2

⁴² Innst. 348 L – 2012–2013 s.15

Arbeids- og sosialkomiteens anbefalte Stortinget å vedta lovteksten slik den er formulert i Proposisjonen.⁴³

Det ble også foreslått av arbeids- og sosialdepartementet at tvister etter den foreslåtte bestemmelsen skal bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse.⁴⁴ Dette forslaget fikk tilslutninger av de fleste høringsinstansene.

I Stortingets møte 4. juni 2013 ble lovforslaget vedtatt slik det ble foreslått av Arbeids- og sosialkomiteen og siste behandling var den 10.06.20.⁴⁵ Lovvedtaket ble sanksjonert i statsråd den 14.06.13 og trådte i kraft den 01.01.14.⁴⁶

⁴³ Samme referanse, s. 16.

⁴⁴ Prop. 83. L. (2012-2013) punkt. 4.4.2

⁴⁵ Lovvedtak 78 (2012-2013) i Stortinget, behandlet siste gang 10.06.2013

⁴⁶ FOR-2013-06-14-617

5 Vilkårene for retten til faktisk stilling etter §14-4 a

5.1 Vilkårene

Som nevnt i punkt 1 har bestemmelsen tre kumulative vilkår som må oppfylles for at en deltidsansatt har krav på utvidet stilling. Den *deltidsansatte* må ha *jevnlig* arbeidet *utover avtalt arbeidstid* i de siste *12 måneder*. Det er også et unntak i bestemmelsen hvor arbeidsgiver kan *dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lengere foreligger*.⁴⁷

I punkt 5.3 vil jeg ta for meg beregningstidspunktet for opptjeningsperioden på 12 måneder, og om det er formkrav til fremsettelsen av krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. I Punkt 5.4 vil det sees på hvilket arbeid som er utover avtalt arbeidstid. Videre vil punkt 5.5 vil omhandle vilkåret jevnlig arbeid, herunder om det er en konkret grenser for jevnlig arbeid. Krav til arbeidsgivers dokumentasjon og hva som tilsier at det ikke lengere foreligger behov vil bli behandlet i punkt 6. Innledende vil punkt 5.2 omhandle begrepet deltidsansatt og hvem som kan fremme krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.

5.2 Deltidsansatt

Begrepet «deltidsansatt» i aml. § 14-4 a kan omfatte flere ansettelsesformer. Ordlyden angir isolert at den ansattes stilling er mindre enn 100 prosent, men avgrenser ikke mot midlertidig ansettelse eller fast ansettelse.

Hva som er full stilling, er i utgangspunktet regulert av Arbeidsmiljøloven. Det er angitt en maksimal alminnelig arbeidstid på 40 timer på syv døgn og 9 timer på 24 timer,⁴⁸ men det kan avtales kortere arbeidstider for bedriften. Et eksempel er tariffavtaler som i stor grad benyttes i kommunal og statlig sektor. I hovedtariffavtalen for kommunal sektor er en full arbeidsuke

⁴⁷ Aml. §14-4 a første avsnitt, første setning.

⁴⁸ Aml. § 10-4 første avsnitt

fastsatt å være 37,5 timer,⁴⁹ men hva som er fulltid må nyanseres ut ifra hvilket arbeidstidsordninger som benyttes og hva som yrket, faggruppen eller bransjen anser som normal arbeidstid. Eksempelvis vil turnusarbeid eller gjennomsnittsberegning av arbeidstid over en lengre periode medføre at antall timer i en arbeidsuke varierer.

Arbeidstiden skal oppgis i arbeidskontrakten.⁵⁰ Ved vurderingen om en arbeidstaker er deltidsansatt må det derfor vurderes om arbeidstakeren har avtalt lavere arbeidstid enn det som er normalt for den aktuelle arbeidsgruppen, yrke eller bransjen.

Om «deltidsansatte» omfatter den som er midlertidig ansatt på deltid eller bare omhandler den som er fast ansatt på deltid er ikke klart ut ifra ordlyden.

Midlertidig ansettelse defineres som «en person som har en arbeidsavtale eller et ansettelsesforhold inngått direkte mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, der avtalens eller ansettelsesforholdets utløp er fastsatt ut fra objektive vilkår som en bestemt dato, at et bestemt oppdrag fullføres eller en bestemt hendelse inntreffer».⁵¹

I forarbeidene (Prop. 83 L (2012-2013))⁵² blir det «[...] reist spørsmål om hvorvidt forslaget innebærer at arbeid i vikariatstillinger og andre typer midlertidige ansettelser og skal kunne gi grunnlag for en rett til større stilling.»⁵³ Dette blir ikke besvart av departementet.

Twisteløsningsnemnda har behandlet dette spørsmålet og ført en praksis hvor det er krav om fast ansettelse. I TLN sak nr. 30/16 uttaler nemnda seg om spørsmålet og benytter seg av en kontekstuell tolkning arbeidsmiljølovens kapittel 14. De uttaler følgende:

«Dersom § 14-4 a også skulle gi midlertidig ansatte rett til fast stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, ville arbeidstaker i tillegg oppnå en rett til noe mer enn han hadde i opptjeningsperioden.»⁵⁴

⁴⁹ Hovedtariffavtalen (01.05.18-30.04.20) § 4 punkt 4.2

⁵⁰ Aml. § 14-6 første avsnitt bokstav j

⁵¹ Rådsdirektiv 99/70/EF - Rammeavtalen om midlertidig ansettelse klausul 3 nr.1.

⁵² Prop. 83. L (2012-2013) punkt 4.4.4 s. 74

⁵³ (Min kursivering)

⁵⁴ (Min kursivering)

Til støtte for nemnda sin slutning kan det trekkes frem at en midlertidig ansatt som fremmer krav etter aml. § 14-9 ikke kan fremme sin sak for nemnda. Det er bare tvister etter §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for Tvisteløsningsnemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første avsnitt. Dette kan tyde på at lovgiver har valgt at midlertidige ansatt skal ha en annen rettsstilling og at «deltidsansatte» må være fast ansatt.

Som vist ovenfor er det ut ifra nemnda sin praksis et krav om at arbeidstaker er fast ansatt i deltid ved fremsettelsen av krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Med dette som utgangspunkt kan det reises spørsmål om den ansatte må ha hatt fast stilling i hele opptjeningsperioden.

I aml. § 14-4 a er lovteksten som følger:

«deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid».

Ved at deltidsansatte skal være fast ansatt, vil en naturlig forståelse av ordlyden «som siste 12 måneder» tilsi at ansettelsesforholdet skal være fast i hele opptjeningsperioden. Forarbeidene uttaler seg ikke om dette, men Tvisteløsningsnemnda har lagt tilsvarende forståelse til grunn i sin praksis. I TLN sak nr. 30/16 hadde arbeidstaker en midlertidig deltidsstilling i de første 10 månedene av beregningsperioden. Nemnda kom til at en må være fast ansatt og gav ikke medhold.

Nemnda har også senere behandlet spørsmålet om midlertidig ansettelse innenfor opptjeningsperioden avskjærer arbeidstaker fra å kreve faktisk stilling etter aml. § 14-4 a. I TLN sak nr. 08/17 var arbeidstaker midlertidig ansatt en måned og fast ansatt i elleve måneder av opptjeningsperioden. Nemnda viste til sin tidligere praksis og fastholdt at arbeidstakeren ikke kunne kreve faktisk stilling hvor den ikke er fast ansatt i hele beregningsperioden. Dette ble også videreført i TLN sak nr. 114/20 hvor arbeidstaker bare var fast ansatt de siste ti månedene i beregningsperioden.

Nemndas praksis er konsekvent på at det foreligger et krav til at den deltidsansatte er fast ansatt gjennom hele opptjeningsperioden. Dette er ikke prøvd for domstolen, men i fravær av annet vil nemndas praksis tilsi at det foreligger et slikt krav. En endelig avklaring må ligge til domstolen eller lovgiver å gjennomføre.

5.2.1 Arbeidstakerbegrepet i § 14-4 a

Det er «arbeidstaker» som kan fremsette krav jf. § 14-4 a⁵⁵. Dette tilsier innledningsvis at det er den ansatte som kan og skal fremsette krav om utvidet stilling. Likevel er det vanlig at arbeidstakere er medlem av arbeidstakerorganisasjoner og at disse organisasjonene representerer sine medlemmer ved tvister og rettssaker. Ved representasjon fra organisasjon, advokat eller lignende vil det være naturlig at disse kan fremsette krav på vegne av arbeidstakeren.

Tilsvarende vil en verge kunne fremsette krav, men for en mindreårig arbeidstaker over 15 år kan ikke vergen inngå arbeidsavtale på den mindreåriges vegne jf. vergemålsloven § 10. Ettersom krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid vil medføre en endring av arbeidsavtalen vil dette tale for at vergen ikke kan fremme krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Dette vil kunne stille seg annerledes hvor det er vergemål ovenfor en person over 18 år som er fratatt personlig og økonomisk handleevne.

Arbeidstakerbegrepet i aml. § 14-4 a må også ut ifra naturlig forståelse avgrenses mot selvstendig oppdragstakere. Videre er det i rettspraksis vurdert om innleid arbeidskraft skal gå inn under arbeidstakerbegrepet.

I en dom fra Borgarting Lagmannsrett var en deltidsansatt i kommunen også leid inn fra et bemanningsbyrå. I domsavgjørelsen tilsidesatte retten arbeidsforholdet med bemanningsbyrået og kom til at det innleide arbeidsforholdet også falt inn under arbeidstakerbegrepet, dette etter en vurdering om innleieforholdet var en konstruksjon for å omgå arbeidstakervernet.⁵⁶

Dommen skiller seg ut ved at arbeidstakeren var ansatt i kommunen og var innleid. Et arbeidsforhold som baserer seg kun på innleid arbeidskraft vil kunne stille seg annerledes ettersom arbeidsgiveren kun vil være bemanningsbyrået. I denne forbindelse kan det vises til at innleide skal likebehandles med ansatte i innleiebedriften etter aml. § 14-12 a.

⁵⁵ Første avsnitt, andre setning.

⁵⁶ LB-2018-42779 (Borgarting)

5.3 Tolvmånedersperioden

Ved krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid er det en forutsetning at det har vært arbeidet mer enn avtalt «de siste tolv måneder».⁵⁷ Beregningstidspunktet er fastsatt i bestemmelsen og skal beregnes bakover i tid. I aml. §14-4 a første avsnitt andre setning har lovgiver formulert dette:

*«Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav».*⁵⁸

Ved omtale av tolvmånedersperioden vil begrepet *opptjeningsperioden* benyttes for å indikere perioden på tolv måneder hvor merarbeidet er utført. *Beregningstidspunktet* viser til startpunktet for opptjeningsperioden.

5.3.1 Opptjeningsperioden og startpunkt for beregningen

Når arbeidstaker fremmer krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid til arbeidsgiver, vil opptjeningsperioden være tolv måneder fra beregningstidspunktet. Dette tidspunktet tar utgangspunkt i datoen kravet ble fremmet.

Den dato arbeidstaker fremmet kravet viser til arbeidstakers handling og ikke mottakelsen fra arbeidsgiver. Et unntak fra dette utgangspunkt finnes i TLN sak nr. 30/16 hvor nemnda benyttet den dato arbeidsgiver oppgav de mottok kravet. Nemnda begrunner dette ved at arbeidstaker ikke hadde datert sitt brev.

Etter nemndas praksis fastsettes opptjeningsperioden tilbake tolv måneder før kravet ble fremsatt og frem til datoen før kravet ble fremsatt. Et eksempel på hvordan

Tvisteløsningsnemnda formulerer utgangspunktet for beregningen kan være slik:

«Arbeidstaker fremsatte sitt krav for arbeidsgiver den 19. mars 2019. (...) Nemnda legger videre til grunn at siste dag i tolvmånedersperioden er dagen forut for at kravet ble fremsatt

⁵⁷ Aml. §14-4a første avsnitt første setning

⁵⁸ (Min kursivering)

for arbeidsgiver. Den relevante perioden i denne saken er dermed fra og med 19. mars 2018 til og med 18. mars 2019.»⁵⁹

Denne formuleringen og tolkningen av at opptjeningsperioden er bakover i tid fra beregningstidspunktet er videre blitt fulgt opp i en dom fra tingretten.⁶⁰

En annen sak fra nemnda utdyper hva som ligger i «fremmet»⁶¹. I saken hadde den deltidsansatte datert brevet, men ikke overlevert brevet før senere tid grunnet utenlandstjeneste. I saken la nemnda til grunn datoen brevet ble innlevert til arbeidsgiver. Dette viser at kravet må på en eller annen form bli formidlet til arbeidsgiver for at kravet er fremmet. I saken ville en overlevering samme dag som brevet var datert utgjort at beregningstidspunktet ble et annet og at opptjeningsperioden ville vært et annet tidsrom.

Det kan videre reises spørsmål om det kan gjøres unntak fra beregningstidspunktet. Eksempelvis ved sykdom eller foreldrepermisjon kan det fremstå rimelig at beregningstidspunktet endres slik at opptjeningsperioden omfavner et annet tidsrom.

I TLN sak nr. 216/17 krevde arbeidstaker at beregningstidspunktet skulle endres grunnet at hun var i foreldrepermisjon i syv av tolv måneder. Nemnda uttalte at fravær i seg selv ikke skal være negativt for arbeidstaker, og at sykdom og ferie er normalt i arbeidsforhold. Likevel fastholdt nemnda at beregningstidspunktet for opptjeningsperioden er fastsatt i lovteksten og at det ikke er grunnlag for å fravike dette.

Om beregningstidspunktet er absolutt har ikke blitt behandlet i rettspraksis og har blitt praktisert av nemnda siden den aktuelle saken. Det anses derfor at beregningstidspunktet ikke kan fravikes.

5.3.2 Form- og innholdskrav ved fremsettelsen om krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid

I arbeidsmiljølovens § 14-4 a er det ikke presisert hvordan kravet skal formidles eller hva det skal inneholde. Kravet skal bare være «fremmet». Ordlyden åpner for at kravet kan formidles

⁵⁹ TLN sak nr. 140/2020 s. 4 og 5 (Min kursivering)

⁶⁰ TBERG-2017-161921 (Bergen Tingrett)

⁶¹ TLN sak nr. 27/20

på den måte som arbeidstaker ønsker. En slik tolkning finner støtte i Proposisjonen hvor det vises til at det ikke er noen formkrav til arbeidstakers fremsettelse av krav.⁶² Likevel mener departementet i samme omfang at arbeidstaker må oppgi grunnlaget for sitt krav, herunder viser de til at lønnslipper og arbeidslister vil være relevant. At det ikke er formkrav og at arbeidstaker må oppgi grunnlag for sitt krav er også lagt til grunn i juridisk teori.^{63, 64}

En plikt til å fremlegge grunnlag for kravet vil også være naturlig ut ifra alminnelig rettsforståelse. Arbeidstaker, som fremmer et krav, vil ha bevisbyrden for det. Det må også trekkes frem at arbeidsgiver allerede skal besitte det departementet anser som grunnlaget for et krav.

Arbeidsgiver er pliktig til å føre oversikt over arbeidstimer⁶⁵ og for å utforme en skriftlig arbeidsavtale.⁶⁶ Arbeidsavtaler har lovpålagte innholds krav^{67, 68} og pålegger arbeidsgiver at den ukentlig og daglige arbeidstiden skal komme frem av den skriftlige arbeidsavtalen.⁶⁹ I et tilfelle hvor arbeidstaker ikke har tilgang til dokumentasjon som kan gi grunnlag for et krav, skal arbeidsgiver tilby dette for å tydeliggjøre saken.⁷⁰

Når arbeidstaker har bevisbyrde for at det foreligger merarbeid medfølger det også en tvilsrisiko. Dette leder til at de tilfeller hvor arbeidstakers grunnlag ikke tilsier at det er utført merarbeid eller at det ikke er utført jevnlig vil det medføre at risikoen går utover arbeidstaker. Et eksempel på dette er TLN sak nr. 216/17 hvor grunnlaget for kravet ikke tillot nemnda å vurdere om det var arbeidet jevnlig.

⁶² Prop. 83 L (2012-2013) punkt. 4.4.4.4.

⁶³ Johansen og Stuerland (red), Arbeidsmiljøloven kommentarer og praksis, s. 610

⁶⁴ Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth. Arbeidsmiljøloven med kommentarer, s. 833

⁶⁵ Jf. Aml. § 10-7

⁶⁶ Aml. § 14-5 første avsnitt, første og andre setning.

⁶⁷ EU-direktiv 91/533/EØF

⁶⁸ Faugner, Holo, Sundet og Thorkildsen. Arbeidsmiljøloven lovkommentar, s. 687

⁶⁹ Aml. § 14-6 første avsnitt bokstav j)

⁷⁰ Lov av 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) (Tvl). § 21-4

5.4 Arbeid utover avtalt arbeidstid

Arbeidstaker må arbeide «utover avtalt arbeidstid» for å kunne ha krav på faktisk stilling. En naturlig forståelse av bestemmelsen er at arbeid som går utenfor stillingens omfang/prosent skal anses som arbeid utover avtalt tid. Tvisteløsningsnemnda benytter i sin praksis begrepet *merarbeid* som en betegnelse for alt arbeid som er utover avtalt arbeidstid.

Merarbeid kan i utgangspunktet defineres ved de tilfeller arbeidstaker arbeider mer enn avtalt, men ikke utover den alminnelige arbeidstid.⁷¹ Videre er overtid definert som arbeid «(...) *ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid*» jf. Aml. § 10-6 andre avsnitt. Nemndas bruk av *merarbeid* kan anses som en samlebetegnelse for disse to begrepene.

I forarbeidene⁷² redegjør departementet for hvilke situasjoner bestemmelsen er ment å omfatte. «*Den typiske situasjonen vil være der arbeidstaker arbeider «ekstravakter» utover avtalen, eller av andre grunner arbeider «overtid» i sin deltidsstilling, såkalt merarbeid. Årsaken til ekstraarbeidet er for så vidt uten betydning. Bestemmelsen skal derfor gjelde uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre forhold som begrunner behovet.*»⁷³

I juridisk teori er det i likhet med forarbeidet lagt til grunn at bestemmelsen omfavner alt arbeid som er utover den avtalte arbeidstid, som ekstravakter, overtid osv.⁷⁴ Denne forståelsen er også benyttet gjennomgående av Tvisteløsningsnemnda og anses gjeldende. I det videre vil begrepet merarbeid bli benyttet som en samlebetegnelse for alt arbeid som er utover avtalt tid.

Arbeidstakers merarbeid i opptjeningsperioden er grunnlaget for å vurdere om det er et jevnlig behov for merarbeid. Forarbeidene viser til at jevnlig merarbeid indikerer et stabilt behov for arbeidskraft og gir grunnlag for rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.⁷⁵ Hva som er merarbeid og hvilket merarbeid som skal være med i opptjeningsperioden er derfor viktig å klarlegge, dette vil ha en betydning for kravet og hvor stor stilling den deltidsansatte kan ha rett på.

⁷¹ Skjønberg, Hognestad og Hotvedt. Individuell Arbeidsrett, s. 314

⁷² Prop. 83. L (2012-2013) punkt 4.4.4.2

⁷³ (Min kursivering)

⁷⁴ Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth. Arbeidsmiljøloven med kommentarer, s. 831

⁷⁵ Prop. 83. L (2012-2103) punkt. 4.4.4.4.

Som vist til ovenfor er overtid ansett som merarbeid, likevel er det hevdet av flere arbeidsgivere i Tvisteløsningsnemnda at overtid ikke illustrerer et generelt behov for arbeidskraft, men er et utslag av enkelte tilfeller. De mener derfor at overtid, til tross for at det er merarbeid som er i opptjeningsperioden, ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget.

Selv om overtid vil være arbeid som går utover en full stilling, vil det for den deltidsansatte være viktig å ha med i beregningsgrunnlaget, dette fordi en utvidet stillingen ofte beregnes ut ifra et gjennomsnitt. Overtid vil derfor utgjøre at de kan få en større stilling. Likevel vil en stillingsutvidelse ikke kunne medføre at den deltidsansatte får en stilling som går utover full stilling. Dette blir behandlet under punkt 7.

Ved bruken av *beregningsgrunnlaget* siktes det til merarbeid som oppfyller vilkårene, ligger i opptjeningsperioden og som skal benyttes i vurderingen om jevnlig og stillingens størrelse. Kort sagt vil merarbeid som gir rett på faktisk stilling inngå i beregningsgrunnlaget.

Denne problemstillingen er gjentatte ganger blitt behandlet i Tvisteløsningsnemnda.⁷⁶ En tvist hvor arbeidsgiver hevdet at overtid ikke kunne inngå i beregningsgrunnlaget, viser nemnda til at det er samme formulering i forarbeidene, aml. §§ 10-6 og 14-4 a. Lovgivers intensjon må følgelig være at betegnelsen «arbeid utover avtalt arbeidstid» må tolkes likt i alle tilfellene. Nemnda kom derfor til at overtid skal anses som merarbeid og skulle inngå i beregningsgrunnlaget.⁷⁷

Arbeidsgivers anførsel kan ut ifra en systematisk forståelse ha noen holdepunkter. Bestemmelsen i aml. § 10-6 begrenser arbeidsgivers mulighet til å bruke overtid som fast ordning. Vilkalet for arbeid utover den avtalte arbeidstid er at det skal oppstå «*et særlig og tidsavgrenset behov*». Dette tilsier at overtid ikke kan benyttes i stor utstrekning eller over et lengre tidsrom. Ved bruk av overtid ved et særlig og tidsavgrenset behov kan dette etter en naturlig forståelse ligge utenfor hva som anses jevnlig, dette taler for at overtid ikke er et generelt uttrykk for et arbeidskraftbehov.

Likevel har nemnda i sin praksis valgt å se helhetlig på bestemmelsen i aml. 14-4 a og formålet til bestemmelsen. For å gjøre rede for arbeidsgivers behov for arbeidskraft må det

⁷⁶ Sak nr: 17/18

⁷⁷ TLN Sak nr. 111/16

sees på arbeidet som er utført. Dette vil tilsi at arbeid utenfor stillingsbrøk til den deltidsansatte må også medregnes, herunder overtid. Videre vil ikke lovgiver at arbeidstakere skal arbeide ufrivillig deltid. Hvor den deltidsansatte har jevnlig merarbeid over en periode, illustrere dette et behov for arbeidskraft. Sporadisk merarbeid, ved eksempelvis overtid vil bli nærmere behandlet under punkt 5.5. Det vises også til skjønsmessig fradrag under punkt 8.2. Det vil nedenfor sees på arbeid som kvalifiserer som merarbeid og om de skal inngå i beregningsgrunnlaget.

5.4.1 Kvalifikasjonskrav

Hvor arbeidstaker utfører merarbeid som den ikke er kvalifisert til, kan det reises spørsmål om dette skal inngå i beregningsgrunnlaget. Lovteksten gir ikke veiledning om dette og denne underproblemstillingen er ikke blitt drøftet i forarbeidene. Tvisteløsningsnemnda har på sin side behandlet dette spørsmålet.

I nemnda sin tidligere praksis var det lagt til grunn at arbeidstaker måtte være kvalifisert for merarbeidet for at det kunne inngå i beregningsgrunnlaget. Et eksempel finner en i TLN sak nr. 117/17 hvor en assistent i helsevesenet hadde et merarbeid over 900 timer, men hvor nemnda fant at 578,5 timer ikke kunne inngå i grunnlaget for beregningen med begrunnelsen av at dette var vakter for autorisert helsepersonell. Nemnda begrunnet dette synet med at merarbeidet ikke gav uttrykk for arbeidsgivers stabile og varige behov for en assistents merarbeid.

I en dom fra Borgarting lagmannsrett⁷⁸, som omhandlet en midlertidig ansatts krav på fast stilling, benyttet arbeidsgiver nemnda sin praksis⁷⁹ som argumentasjon mot at deler av arbeidet skulle medregnes ved vurderingen stillingens størrelse. Arbeidstaker var en assistent som hadde arbeidet vikariater for sykepleiere. Lagmannsretten la til grunn at arbeidsgiver hadde tillat at disse vaktene ble fylt av assistenter og etter rettens syn var det avgjørende at arbeidsgiver har funnet arbeidstaker kvalifisert til å arbeide i disse vaktene.

Den nevnte dommen, selv om den omhandler midlertidig ansatte, er av betydning for deltidsansatte sine rettigheter da Tvisteløsningsnemnda endret sin praksis for hva som skal

⁷⁸ LB-2017-80601 (Borgarting)

⁷⁹ TLN sak nr. 166/16

anses som arbeid utover avtalt tid. I TLN sak nr. 34/2018 endret nemnda sitt standpunkt i kvalifikasjonsspørsmålet og gikk bort i fra sin tidligere praksis. Nemnda viste til den aktuelle dommen fra Borgarting og uttalte at:

«På bakgrunn av nevnte rettspraksis legger nemndas flertall til grunn at det ved utstrakt bruk av arbeidstakere uten ønsket formalkompetanse må stilles nokså strenge krav til arbeidsgivers begrunnelse, dersom en skal få medhold i at merarbeidet ikke skal inngå beregningsgrunnlaget etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.»⁸⁰

Twisteløsningsnemnda har i ettertid av den nevnte sak opprettholdt den nye retningen og det ansees at det ikke er kvalifikasjonskrav til merarbeidet, hvor arbeidstaker tillater en ustrakt bruk.

5.4.2 Merarbeid som ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget

Ved utformingen av aml. § 14-4 a ble det fastsatt at arbeidsgivers bruk av deltidsansatte til merarbeid, i noen tilfeller, ikke kunne kvalifisere som arbeid som gir rett på faktisk stilling. Arbeidsgivers bruk av ansatte som er kjent med arbeidsplassen og prosedyrer vil være naturlig ved fravær av andre ansatte. Dette har departement tatt opp i Proposisjonen hvor de viser til at merarbeid ved utvidelser av stillingen grunnet midlertidige ansettelse og vikariater ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget. Departementet benytter følgende eksempel:

« (...) en deltidsarbeidende med 50 prosent stilling som for en periode dessuten er ansatt i et vikariat i 50 prosent for en kollega som er i foreldrepermisjon. I et slikt tilfelle vil arbeidstaker (for en tid) ha avtalt arbeidstid tilsvarende full stilling; tilleggsstillingen kan således ikke anses som «arbeid utover avtalt arbeidstid».⁸¹

Selv om dette unntaket omhandler midlertidige stillinger er det videre klart at ekstravakter som konstrueres som enkeltstående midlertidige ansettelse vil inngå beregningsgrunnlaget. I forbindelse med det overnevnte eksempel trekker også departementet frem at arbeidets varighet og karakter vil være sentralt i vurdering om det er en midlertidig stilling som ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget.

⁸⁰ (Min kursivering)

⁸¹ Prop. L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.2 (Min kursivering)

En sak fra Bergen tingrett viser hvordan domstolen vurderer om merarbeidet er utført i en midlertidig stilling. Dommen viser til det overnevnte utdrag fra forarbeidene og uttaler at: *«Følgen av dette er at retten ikke legger avgjørende vekt på at det foreligger skriftlige tidsbegrensede arbeidsavtaler, men ser på den underliggende reelle situasjon når den konkrete vurderingen gjøres»*.⁸²

Dommen viser at det er de reelle forholdene som er avgjørende, og at varighet og karakter som blir nevnt i forarbeidene kan være avgjørende.

I en dom fra Borgarting lagmannsrett⁸³ ble også de reelle forholdene vurdert. Arbeidstakeren i saken hadde dekket fraværet til åtte andre medarbeidere. Dette merarbeidet ble gjort ved innleie fra et annet firma enn arbeidsgiver. I dommen konkluderte lagmannsretten med at merarbeidet hadde mer karakter av å være «'ekstravakter' utover avtalen» enn en avtalt «utvidelse av stillingen i form av en midlertidig ansettelseskontrakt» fra utleiefirmaet. I dommen viste også lagmannsretten til at saken ikke kunne likestilles/ med eksempelet i forarbeidene på hva som kan være en avtalt utvidelse av stillingen.⁸⁴

En nyere sak fra Tvisteløsningsnemnda illustrerer også grensdragningen mellom merarbeid og avtalt vikariat som ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget. I TLN sak nr: 140/20 inngikk den deltidsansatte en tilleggsavtale for sommerarbeid. Nemnda konkluderer i saken med at arbeidsutvidelsen fremstår i realiteten som en rammeavtale for sommerarbeid, og at en rammeavtale ikke er et vikariat eller en avtalt sommerturnus. Følgelig måtte arbeidet anses som arbeid utover avtalt arbeidstid og inngå i beregningsgrunnlaget.

Saken er av interesse da sommervikariat er svært vanlig og vil av mange arbeidsgivere anses som en midlertidig stillingsutvidelse. Likevel viser vedtaket at det er de faktiske og konkrete forholdene som er avgjørende. Noe som tilsier at nemnda, i likhet med domstolen ser på de reelle forholdene.

⁸² TBERG-2017-80601 (Bergen tingrett) (Min kursivering)

⁸³ LB-2018-42779 (Borgarting)

⁸⁴ Dommens hovedproblemstilling var om innleid arbeidskraft kunne anses som merarbeid. I denne forbindelse konkluderte retten, ut ifra forarbeidene, at arbeidet var merarbeid som lovbestemmelsen var ment å omfatte. Likevel var dommens fokus på det rettslige grunnlaget for å kunne implementere arbeid fra en annen bedrift, i beregningsgrunnlaget.

I sistnevnte sak blir det også vurdert om planlagt merarbeid som ikke er gjennomført skal inngå i beregningsgrunnlaget.

I vedtaket viser nemnda til sin tidligere praksis og at en naturlig forståelse av bestemmelsen har tidligere vært avgjørende. Ved lovteksten «deltidsansatte som (...) har arbeidet utover sin faktiske stilling» tilsier dette at arbeidet må være gjennomført. I saken konkluderer nemnda på spørsmålet med følgende: *beregningen skal foretas på grunnlag av de timer arbeidstaker faktisk har arbeidet utover fast stilling. Planlagte merarbeidstimer hvor arbeidstaker har vært syk tas derfor ikke med i beregningsgrunnlaget.*⁸⁵

Selv om planlagt merarbeid gir inntrykk av arbeidsgivers behov for arbeidskraft, og ofte vil bli utført av andre ved eksempelvis sykdom, tilsier ordlyden at den deltidsansatte bare kan oppnå rett på en større stilling for arbeid den har gjennomført. Et motsatt tilfelle vil lede til at arbeidstaker vil oppnå en rett til en stilling den faktisk ikke har arbeidet i.

Tilsvarende vil også arbeidsgivers merarbeid som blir senere avspasert gi inntrykk av et arbeidskraftsbehov og ved avspasering vil andre overta arbeidsoppgavene til den som er borte. Dette ble behandlet i nemnda i TLN sak nr. 19/17. I saken konkluderte nemnda med at merarbeid som senere er avspasert ikke kan inngå beregningsgrunnlaget. Dette har blitt fulgt opp i senere praksis⁸⁶ og må antas å være gjeldene rett.

⁸⁵ TLN sak nr. 140/20 s. 4. (Min kursivering)

⁸⁶ TLN sak nr. 02/19

5.5 Jevnlig arbeid

Hvor det foreligger arbeid utover avtalt arbeidstid må dette arbeidet være utført «jevnlige» for at den deltidsansatte skal ha rett på faktisk stilling. Hva som vil tilsi at merarbeidet er jevnlig utført, er vanskelig å utlede fra en naturlig forståelse og lovbestemmelsen gir ingen videre veiledning. Det rettslige innholdet av vilkåret jevnlig er sentralt for retten til utvidet stilling, og representerer det vilkåret som de fleste tvister omhandler.

I forarbeidene vises det til at jevnlig merarbeid i samme virksomhet i 12 måneder, indikerer et stabilt behov for arbeidskraften⁸⁷. Ved at «jevnlige» skal indikere at merarbeidet er stabilt, vil dette kunne tale for at arbeidet må være fordelt utover en viss tid.

I høringsrunden ba flere av høringsinstansene om at departementet skulle utdype hva som ligger i vilkåret «jevnlige». Departementet presenterte i Proposisjonen at «jevnlige» er en skjønnsmessig vurdering hvor hyppighet og stabilitet er sentralt, og at en må avgrense mot det sporadiske merarbeidet. Videre trekker departementet frem det må være et innslag av merarbeid i den løpende driften i virksomheten, ikke bare i ferie og sesongtopper⁸⁸.

De kommer med følgende eksempel på «jevnlige» merarbeid:

«(...) en deltidsansatt som har avtale om å arbeide 4 dager i uken, men som i tillegg har jobbet fast en dag ekstra i uken, og derved i realiteten har hatt en full stilling.»

Likevel anser ikke departementet det som avgjørende at merarbeidet er spredt jevnt utover hele beregningsperioden. I departementets utredning avslutter de ved å trekke frem at «jevnlige» er uavhengig av om omfang og hyppighet varierer noe innenfor opptjeningsperioden når merarbeidet i det store og hele fremstår som en etablert praksis i beregningsperioden.⁸⁹

Til tross for at departementet har forsøkt å redegjøre for hva som skal anses «jevnlige», er dette vilkåret tolket forskjellig av arbeidsgivere og arbeidstakere. I Tvisteløsningsnemnda er det

⁸⁷ Prop. 83. L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.4. s.77

⁸⁸ Prop. 83. L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.4. s.77

⁸⁹ Prop. 83. L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.4. s.78

forsøkt i sak nr. 20/16 å klargjøre hvordan vilkåret skal anvendes. Dette var den første saken hvor nemnda behandlet vilkåret.

Twistesaken omhandlet en omsorgsarbeider som var ansatt med en stillingsbrøk på 60 prosent og som krevde faktisk stilling. Arbeidsgiver avsto kravet om utvidet stilling da de mente at arbeidstakeren ikke hadde utført merarbeidet jevnlig. Arbeidsgiver viste til at arbeidstaker ikke hadde merarbeid en måned hvor hun var sykemeldt. I saken blir det dissens ved innholdet av vilkåret jevnlig.

Flertallet kom til at jevnlighetsvilkåret var oppfylt. I flertallets redegjørelse viser de til forarbeidsuttalelsene om hyppighet, omfang og stabilitet. Flertallet mener at disse tre momentene i noen grad går inn hverandre og viser til at det uten en viss hyppighet ikke vil være noe omfang eller stabilitet. Videre uttaler de at «[v]erken ”hyppighet”, ”omfang” eller ”stabilitet” er i seg selv særlig presise begreper, og gir ikke klare anvisninger på hvor grensen skal gå.»⁹⁰

5.5.1 Minstekrav til merarbeid

I saken var det av betydning hvilken grensedragning «jevnlig» skal ha. Arbeidstakerens merarbeid tilsa 9,59 prosent av en fulltidsstilling og det ble aktuelt å vurdere om det var et minimumskrav til merarbeidet for at det kan være «jevnlig».

Flertallets oppfatning var at det ikke kan stilles strenge krav til merarbeidet. De viste til forskjellige steder i forarbeidene hvor det benyttes begrep som senker terskelen: en *viss* hyppighet, et *visst* omfang, og *noenlunde* stabil bruk av merarbeid.

Videre viser flertallet til departementas uttalelse om minimumskrav for merarbeid:

«Departementet kan ikke se at det foreligger sterke grunner for å innføre noe minimumskrav til merarbeidets omfang, eller at stillingens størrelse skal avrundes oppover til «runde» brøker. Departementet legger i likhet med Arbeidstilsynet vekt på at selv mindre prosentvise økninger vil kunne utgjøre stor forskjell for den enkelte deltidsansatte.»⁹¹

⁹⁰Tvisteløsningsnemnda sak nr. 20/16, s .4

⁹¹ Samme referanse (Min kursivering)

Nemndas flertall konkluderte etter dette med at det ikke er en særlig høy terskel for krav på faktisk stilling etter aml. § 14-4 a og at det ikke er en konkret nedre grense for «jevnlign». I sin konklusjon uttalte nemnda videre følgende om vilkåret «jevnlign»:

«Med unntak for perioder der forhold på arbeidstakers side gjør det umulig, må det være utført et visst merarbeid gjennom hele opptjeningsperioden, men det kan ikke stilles bestemte krav til at arbeidet er utført ukentlig e.l. For at ”merarbeidet i det store og hele fremstår som en etablert praksis”, er det etter flertallets oppfatning tilstrekkelig at det har forekommet slikt merarbeid gjennom hele opptjeningsperioden at det vitner om et stabilt og varig behov hos arbeidsgiver.»⁹²

Mindretallet støttet ikke flertallets forståelse av vilkåret «jevnlign» og kom til at terskelen for å kunne kreve økt stilling var høyere. Mindretallet mente at grensdragningen mellom sporadisk og jevnlign utført merarbeid, etter en alminnelig språklig forståelse av «jevnlign», og formålet, trekker i retning av en langt høyere terskel for hva som anses som «jevnlign». ⁹³

Flertallets konklusjon gir en indikasjon på at det ikke er en høy terskel for at merarbeidet skal være jevnlign. Blant annet kan en bemerke at de avgrensner fra et krav om ukentlig merarbeid, og at de tillater lengre perioder hvor forhold på arbeidstakers side ikke tillater merarbeid. I denne sammenheng har nemnda i sak nr. 45/16 vist til at det ikke kan oppstilles noen regel om at jevnlighetskriteriet aldri er oppfylt ved fravær av merarbeid på mer enn 14 dager.

I sak nr. 20/16 viser flertallet til at det er en høyere terskel for utvidelse på stilling på under ti prosent, og i slike tilfeller må merarbeidet være forholdsvis spredt jevnt utover opptjeningsperioden for at det indikerer en etablert praksis.

5.5.2 Arbeidsgivers varige behov for arbeidskraft

Et nyere vedtak fra nemnda⁹⁴, som omhandlet vilkåret jevnlign, blir forståelsen i sak 20/16 anses som gjeldene rett. I vedtaket presenterer de at vilkåret er oppfylt ved å benytte samme formulering: «For at «merarbeidet i det store og hele fremstår som en etablert praksis», er

⁹² (Min kursivering)

⁹³ TLN sak nr. 20/16 s. 9

⁹⁴ TLN sak nr. 131/20

det tilstrekkelig at det har forekommet slikt merarbeid gjennom hele beregningsperioden at det vitner om et stabilt og varig behov hos arbeidsgiver.»⁹⁵

I saken hadde den deltidsansatte merarbeid hver måned, med noen forskjellige omfang. Merarbeidet var etter nemndas oppfatning utover det sporadiske og vitnet om et stabilt behov og konkluderte med at den deltidsansatte hadde rett på utvidet stilling.

Flertallets utredning i TLN sak nr. 20/16 blir også benyttet i en dom fra tingretten. I dommen blir utdrag fra nemndas vedtak benyttet, og retten legger til grunn at nemndas tolkning er korrekt.⁹⁶ Domstolens uttalelse og nemndas praksis viser at vurdering om merarbeidet er «jevnlign» beror om merarbeidet i det store og hele fremstår som en etablert praksis. Ved denne vurderingen er det tilstrekkelig at det har forekommet slikt merarbeid gjennom hele beregningsperioden, at det vitner om et stabilt og varig behov for arbeidskraft hos arbeidsgiver.

5.5.3 Fravær av merarbeid i beregningsperioden

For at merarbeidet skal fremstå som en etablert praksis, tilsier det at merarbeidet vitner om et stabilt og varig arbeidskraftbehov. Likevel vil det være naturlig at merarbeid ikke blir utført i perioder. Dette kan være ved ferieavvikling, sykdom eller permisjon.

Dette kan skape tilfeller hvor det er perioder uten merarbeid i opptjeningsperioden grunnet fravær, men hvor merarbeid utenfor fraværperiodene er jevnlig utført. Hvordan fravær har innvirkning på vurderingen om merarbeidet er jevnlig vil det videre sees på.

Det klare utgangspunkt, som flertallet og mindretallet viser til i den sistnevnte sak fra Tvisteløsningsnemnda, er at det ikke kan kreves merarbeid under avvikling av fem ukers ferie.

I nemndas sak nr. 39/16 blir grensedragningen mellom stabilt og sporadisk merarbeid vurdert. Saken omhandlet en deltidsansatt som hadde en stillingsbrøk på 81 prosent, og hadde et merarbeid som tilsvarte en stilling på ti prosent.

⁹⁵ (Min kursivering)

⁹⁶ TBERG-2017-117191 punkt 4.3.2 (Bergen Tingrett)

I saken ble det dissens, dette var grunnet i at nemnda vurderte betydningen av arbeidstakerens fravær forskjellig med tanke på «jevnlign». Arbeidstakerens fravær var innledningsvis på åtte uker, hvor fire uker var ferie og 13 dager skyldes sykefravær. Videre hadde hun to perioder på seks uker hvor hun ikke hadde merarbeid.

Flertallet viser til at det aksepteres perioder uten merarbeid når det skyldes ferie, sykdom og når arbeidsprogrammet til den deltidsansatte er svært tett. Den ansatte hadde for nemnda vist til at hun ikke kunne arbeide merarbeid da hennes turnusplan gjør at det i løpet av en turnusperiode på 9 uker bare er 3 av ukene hun kan utføre merarbeid uten at det blir overtid.

Flertallet viste til, selv om den deltidsansatte hadde avviklet ferie og hadde et tett arbeidsprogram, at hennes merarbeid ikke var av en slik hyppighet, omfatning eller stabilitet som kunne tilsi en etablert praksis hos arbeidsgiver.

Mindretallet mente på sin side at merarbeidet, sett i betraktning av ferieavvikling og tett arbeidsprogram tilsa at det var en etablert praksis. Mindretallet viste også til at hun hadde merarbeid i ti av tolv måneder og mente dette gav inntrykk av et stabilt behov for merarbeid.

Denne saken fra tvistenemnda gir et inntrykk av en tolkning av «jevnlign» som er noe strengere enn i TLN sak nr. 20/16. I sistnevnte sak blir det nevnt at det er høyere terskel for merarbeid som tilsvare stilling mindre enn ti prosent. Flertallets redegjørelse i det senere vedtaket, sak nr. 39/16, gir et inntrykk at de ikke vektlegger at arbeidstakeren hadde et tett arbeidsprogram når de vurderer om arbeidet er fordelt jevnt i opptjeningsperioden. Selv om dette ikke nevnes, fremstår det at en høyere terskelen er lagt til grunn av flertallet.

Selv om tingretten har lagt til grunn at redegjørelsen i sak nr. 20/16 er korrekt, viser nemndas praksis at vilkåret om «jevnlign» må vurderes konkret og det er en skjønnsmessig vurdering. Noe som også blir trukket frem i forarbeidsuttalelsene.⁹⁷ Dette leder til at terskelen for at merarbeid er «jevnlign» er vanskelig å konkretisere og at utfallene i vedtakene vil variere noe. Det må videre være opp til domstolen å fastsette konkrete terskler i de tilfeller fravær utgjør at merarbeidet er spredt og representerer en liten stillingsprosent.

⁹⁷ Prop. 83. L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.4. s.77

Det vil videre sees på konkrete fraværstilfeller ved sykdom og permisjon. Og hvordan nemnda har vurdert betydningen av det konkrete fraværet.

Sykdom

I arbeidsmiljøloven er det gjennomgående at sykdom ikke skal ha en negativ påvirkning av arbeidstakers rettigheter.⁹⁸ Hvordan fravær av merarbeid grunnet sykdom påvirker vurderingen av «jevnlign» er derfor aktuelt å vurdere.

I arbeidsmiljølovens § 14-4 a er det ikke trukket frem betydningen av fravær ved sykdom, tilsvarende har heller ikke forarbeidene tatt opp denne problemstillingen. Som vist til i punkt 5.4.2 er det etablert praksis i nemnda, at planlagt merarbeid som ikke gjennomføres grunnet sykefravær ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget. Sykefravær har likevel enn innvirkning på vurdering av om arbeidet er «jevnlign» da det skaper fravær av merarbeid.

Twisteløsningsnemnda redegjorde for betydningen av sykefravær i beregningsperioden i sak nr. 20/16:

«Flertallet er av den oppfatning at det avgjørende må være om nemnda ut fra det ekstraarbeidet som er utført, har grunnlag for å konkludere med at ekstraarbeidet er uttrykk for et stabilt og varig behov hos arbeidsgiver. Der arbeidstaker har lengre sykdomsperioder, vil nemnda ofte mangle det nødvendige grunnlaget. Flertallet understreker imidlertid at vurderingen alltid må være konkret. Der ekstraarbeidet er særlig hyppig og stabilt utenfor sykdomsperiodene, kan det oppveie for noe lengre sykdomsperioder.»⁹⁹

Uttalelsene fra nemnda viser at ved sykdomsperioder, må det sees på om merarbeidet som er utført kan gi grunnlag for en vurdering. Videre må grunnlaget gi inntrykk av stabilt og varig behov hos arbeidsgiver. Dette vil tilsi en forholdsmessighetsvurdering mellom mengden merarbeid og lengden på sykefraværet.

I et vedtak fra nemnda hadde den deltidsansatte et merarbeid tilsvarende 39,68 prosent stilling. Selv om hun hadde fravær grunnet sykdom, fant nemnda at ekstraarbeidet var hyppig

⁹⁸ Se eks. aml. §§ 15-8, 15-9 og 17-5

⁹⁹ Min kursivering

og stabilt utenfor fraværsperiodene.¹⁰⁰ Dette vedtaket illustrerer at merarbeidet med tilstrekkelig omfang, hyppighet og stabilitet veier opp for sykdomsfravær.

Et motsatt tilfelle er hvor sykdomsperioden er meget lang, og merarbeidet ikke er av et stort omfang. I et vedtak fra nemnda hadde arbeidstaker et sykefravær til sammen på fire måneder. Nemnda trakk frem i denne sammenheng at fraværet var så stort at merarbeid ikke kan være jevnlig.¹⁰¹

Praksis fra nemnda viser at sykdom ikke skal være negativt for arbeidstaker og at nemnda vurderer sykdomsperiodens lengde og om perioden utenfor har et omfang, er hyppig og fremstår så stabilt at tolv månedersperioden helhetlig vitner om et stabilt og varig behov hos arbeidsgiver.

Det er ikke en konkret grense på hvor mye sykefravær en deltidsansatt kan ha, men praksis fra nemnda indikerer at sykefravær på fire og fem måneder avgrenser merarbeid fra å være jevnlig.¹⁰² På den andre siden er sykefravær på en måned, i tillegg til avvikling av ferie, ikke blitt sett på som problematisk når det foreligger merarbeid av et visst omfang utenom fraværsperioden. Gjentakende sykefravær utover beregningsperioden vil derimot kunne medføre at det ikke er nok grunnlag for å vurdere om merarbeid er jevnlig.¹⁰³ Samlet viser det at det er en konkret vurdering som må gjøres i de enkelte tilfellene.

Permisjon

I likhet med fravær grunnet sykdom er det av interesse hvordan permisjon vil påvirke vurderingen om merarbeidet er jevnlig. Fravær av merarbeid grunnet permisjon har flere ganger vært til behandling i Tvisteløsningsnemnda. Av en samlet praksis fra nemnda er det klart at planlagt merarbeid som ikke er gjennomført grunnet permisjon ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget, videre er det klart at permisjon i opptjeningsperioden alene ikke vil tilsi at merarbeid ikke er jevnlig. I likhet med sykdomsfravær vil det være en konkret vurdering hvor en må vurdere permisjonens lengde og merarbeidets omfang.

¹⁰⁰ TLN sak nr: 140/20

¹⁰¹ TLN sak nr. 101/16

¹⁰² TLN sak nr. 101/16 og 98/16

¹⁰³ TLN sak nr. 49/17

I en sak for nemnda, hvor arbeidstaker hadde i underkant av to måneders fravær grunnet permisjon, trekker nemndas flertall frem at det ikke er noen vesensforskjell på fravær grunnet sykefravær og fravær som skyldes permisjon.¹⁰⁴

I den gjeldene sak var arbeidstakeren i permisjon grunnet arbeid hos en annen bedrift, dette er et tilfelle som skiller seg vesentlig fra sykdom. Likevel viser saken fra nemnda at permisjon skal behandles likt som fravær av merarbeid grunnet sykdom.

Tilsvarende forståelse ble lagt til grunn i en annen sak fra nemnda.¹⁰⁵ Den deltidsansatte hadde hatt foreldrepermisjon i syv måneder og nemnda viste til utgangspunktet at slikt fravær som hovedregel ikke bør redusere arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven. I saken kom nemnda enstemmig til at fraværet på syv måneder var av en så stor størrelse at nemnda ikke hadde grunnlag til å vurdere om merarbeidet var jevnlig.

Tilsvarende utfall har nemnda kommet til i flere saker.¹⁰⁶ Ved et stort opphold i arbeidet, selv om det skyldes sykdom eller pliktig permisjon som militærtjeneste, vil den gjenværende arbeidsperioden og merarbeidet ikke utgjøre et tilstrekkelig grunnlag for å vurdere om det er et uttrykk for et jevnlig behov hos arbeidsgiver. Dette medfører at nemnda konsekvent ikke gir medhold.

En kan ut ifra nemndas praksis utlede at merarbeidet som er utført, selv om det er fravær, må være over en periode som kan gi inntrykk av arbeidsgivers behov for arbeidskraft i tolv måneder. For å sette dette på spissen vil et stabilt merarbeid over fem måneder, etter nemndas praksis, ikke være grunnlag for å vise hvordan arbeidskraftsbehovet til arbeidsgiver. Mens stabilt merarbeid over elleve måneder gir et grunnlag som kan gi inntrykk av arbeidsgivers stabile arbeidskraftsbehov.

Arbeidsgiver skaper bevisst opphold i merarbeid

Fravær av merarbeid i opptjeningsperioden kan også skyldes at arbeidsgiver bevisst ikke tillater merarbeid en periode. Dette for å unngå at den deltidsansatte skal oppnå rett til større

¹⁰⁴ TLN sak nr. 108/16

¹⁰⁵ TLN sak nr. 216/17

¹⁰⁶ TLN sak nr. 27/20 og 130/20

stilling. I forarbeidene har departementet tatt for seg problematikken om at arbeidsgiver kan forsøke å unngå at arbeidet blir jevnlig og uttaler følgende:

«Departementet vil i den forbindelse presisere at tilfeller med avbrudd i en ellers fast og varig praksis med bruk av merarbeid, vil kunne bli vurdert som bevis for en omgåelse av stillingsvernet.»¹⁰⁷

En dom fra lagmannsretten¹⁰⁸ viser et tilfelle hvor arbeidsgiver forsøkte å unngå at den ansatte fikk merarbeid i en periode. Dommen omhandler en kvinnelig kommunal barnehageansatt som ønsket å arbeide mer. Hun hadde tidligere utført merarbeid på sitt arbeidsted, men også på andre avdelinger i kommunen. Hun ble instruert til, av sin arbeidsgiver, å bli ansatt i et bemanningsselskap slik at hun kunne få arbeide mer i bedriften.

I dommen hevder kommunen at innleide arbeidstakere ikke kan benytte seg av aml. § 14-4 a. Lagmannsretten kommer på sin side til at kommunes innleiepraksis er en irregulær konstruksjon. De presiserer at konstruksjonen fremstår som en omgåelse av vernet til den deltidsansatte. Videre tilsidesetter domstolen arbeidsavtalen med innleieselskapet og uttaler: *«lagmannsretten [ser] bort fra at PSG var formell arbeidsgiver for As da hun utførte merarbeidet for Oslo kommune i den aktuelle perioden. Dette innebærer at vurderingen av hennes krav med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 14-4 a etter lagmannsrettens oppfatning må skje som om hun var blitt direkteengasjert av kommunen til dette arbeidet».*

Dommen illustrerer at arbeidsgivers lufting av den deltidsansattes merarbeid blir ansett som en omgåelse, slik som departementet fremmer i forarbeidene. Videre viser dommen at domstolen verner om rettighetene til deltidsansatte og vil forhindre praksiser som svekker det.

¹⁰⁷ Prop. 83L (2012-2013) punkt. 4.4.4.3, side 77 (min kursivering)

¹⁰⁸ LB-2018-42779 (Borgarting)

6 Unntak hvor behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger

Formålet og et bakenforliggende hensyn for rett til utvidet stilling er at arbeidstaker har et stabilt behov for merarbeid. Hvor et slikt behov ikke foreligger lenger eller er forbigående er det gjort unntak for retten til utvidet stilling.

Ved utarbeidelsen av lovteksten var det ikke inntatt noen unntak i høringsforslaget, men ved høringsrunden viste flere av høringsinstansene til at de ville ha begrensinger for retten til utvidet stilling. De foreslo en begrensning i tilfeller hvor en utvidelse ville medføre vesentlig ulempe. Departementet var enig om at det burde være en begrensning av urimelige tilfeller, og betegnet dette som sikkerhetsventil mot urimelighet. Likevel ville ikke departementet innlemme en skjønsmessig rimelighetsvurdering og fremmet forslaget i Proposisjonen om at arbeidsgiver må dokumentere at behovet ikke foreligger lenger.¹⁰⁹ Forslaget som ble fremmet i Proposisjonen er nå er inntatt i lovteksten.

Det er i aml. § 14-4 a første setning første avsnitt hvor det kommer frem at når vilkårene er oppfylt har den deltidsansatte har rett på stilling, *«med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger»*.¹¹⁰

En naturlig forståelse tilsier at arbeidsgiver har bevisbyrden ved at den må ha «dokumentasjon» og som viser at behovet «ikke lenger foreligger»¹¹¹. Hva som er dokumentasjon og hvilket krav som stilles til dokumentasjonen vil behandles i punkt 6.2. Hvilken dokumentasjon som tilsier at behovet ikke lengere foreligger vil bli behandlet i punkt 6.3. Innledende vil det sees på hvilket tidspunkt merarbeidet ikke skal foreligge for at unntaket skal kunne anvendes.

¹⁰⁹ Prop.83 L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.5 side 78

¹¹⁰ Min kursivering

¹¹¹ TBERG-2017-117191 punkt. 4.3.3 (Bergen tingrett)

6.1 Tidspunkt for vurderingen

Ved vurderingen av om behovet er forbigående er det sentralt hvilket tidspunkt som legges til grunn for vurderingen. Eksempelvis er det ofte trukket frem av arbeidsgivere i Tvisteløsningsnemnda at det er planlagt nedbemanning i tiden etter at arbeidsgiver har avslått kravet. Lovteksten og forarbeidene behandler ikke dette temaet.

I en av de første sakene hvor nemnda behandlet unntaksbestemmelsen, fastsatte nemnda at det avgjørende er om *«arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid var bortfalt på det tidspunktet arbeidsgiver tok stilling til arbeidstakers krav – under forutsetning av at dette skjedde innen rimelig tid. Arbeidsgiver skal ikke kunne trenere saken i påvente av endringer som kan frata arbeidstaker en opparbeidet rettighet»*.¹¹²

I en dom fra tingretten blir vurderingstidspunktet ansett å være «raskt etter opptjeningsperiodene». I dommen anførte arbeidsgiver at det var nedgang i salg som førte til at behovet for merarbeid falt. Retten viser til at avslaget fra arbeidsgiver ble gitt oktober 2016, mens nedgangen i salg var for året 2017. Retten kom til at denne dokumentasjonen viser til en periode som ikke representerer perioden hvor avslaget ble gitt.

Dommens vurderingstidspunkt må anses å være innenfor den periode nemnda har lagt til grunn i sin tolkning. Hva som er rimelig tid og hva som er rask tid etter opptjeningsperioden vil i mange tilfeller være det samme. Dette fordi vurderingen av hva som er rask tid ofte må vurderes ut ifra hva som rimelig. Likevel er det ulike vurderingsmomenter når de ikke benytter samme formuleringer. Nemnda har videreført sin tolkning i senere praksis¹¹³, og kan gi inntrykk av at de anser sin tolkning å sammenfalle med tingretten sin vurdering. En endelig avklaring av dette må eventuelt skje for domstolen.

¹¹² TLN sak nr. 129/16 (Min kursivering)

¹¹³ TLN sak nr. 140/20

6.2 Krav til Dokumentasjon

Når forslaget om et krav til dokumentasjon ble lagt frem kommenterte departementet at de ikke fant det hensiktsmessig å fastsette konkrete krav til hvilken dokumentasjon som arbeidsgiver må legge fram. Departementet viste til at dokumentasjonen må inneholde informasjon som gjør det mulig for arbeidstaker og eventuelt Tvisteløsningsnemnda å etterprøve. Det avgjørende vil være hvorvidt og i hvilken grad arbeidsgivers dokumentasjon kan sannsynliggjøre at virksomheten ikke lenger har behov for merarbeidet i tiden framover.¹¹⁴

Et klart tilfelle av dokumentasjon som anses tilstrekkelig til å sannsynliggjøre er hvor andre ansatte har hatt redusert arbeidstid etter aml. § 10-2, men konkret dokumentasjon viser at de skal tilbake i tidligere stilling. Dette eksempelet blir også trukket frem i forarbeidene.¹¹⁵ Dette er også en situasjon som vil grense mot merarbeid som ikke skal inngå beregningsgrunnlaget ettersom det kan være et konkret vikariat.

Tilsvarende er det i nemnda akseptert at dokumentasjon som viser gjennomført nyansettelser eller at det er lagt ut stilling for tilsvarende arbeid sannsynliggjør at behovet for merarbeid ikke lengre foreligger.¹¹⁶ Ved ansettelser og stillingsutlysninger må dokumentasjonen vise til at dette foreligger ved avslagstidspunktet, eller at tilsettingsprosessen er startet på dette tidspunkt.¹¹⁷

For nedbemanning er tilsvarende lagt til grunn. Det må foreligge konkrete planer om nedbemanning på avslagstidspunktet som har innvirkning på behovet for merarbeid.¹¹⁸ Nedbemanning vil bli videre behandlet punkt 6.3.2.

¹¹⁴ Prop.83 L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.5 side 78

¹¹⁵ Samme referanse

¹¹⁶ TLN sak nr. 140/20 s. 5

¹¹⁷ Fougner, Holo, Sundet, Thorkilsen. s. 684.

¹¹⁸ Samme referanse.

6.3 Behovet for merarbeid foreligger ikke lenger

6.3.1 Ved dokumentasjon at det er forbigående

Et tilfelle som tilsier at merarbeidet er forbigående vil være hvor arbeidsgiver kan dokumentere at et konkret sykefravær/permisjon er over. Dette har blitt nevnt ovenfor. Hvor det er konkrete fravær som har blitt dekket er det viktig å se på hvor mye av fraværet merarbeidet representerer.

Når den deltidsansattes merarbeid har dekket et større arbeidskraftbehov i bedriften enn den konkrete personens fravær, vil dette medføre at det bare er en del av merarbeidet som det ikke lengre er behov for. Et eksempel er hvor den deltidsansatte har arbeidet 500 timer merarbeid i opptjeningsperioden. Når en permittert ansatte returnerer til arbeid og denne vil dekke 250 timer av merarbeidet til den deltidsansatte medfører dette at de resterende 250 timene skal legges til grunn for det utvidede stillingen.^{119, 120}

I Tvisteløsningsnemnda har en tilsvarende forståelse blitt lagt til grunn. Et eksempel er TLN sak nr. 134/2020 hvor det ble fratrukket 90 timer av beregningsgrunnlaget, ettersom dette ville bli dekket av en permittert ansatt som kom tilbake i arbeid.

6.3.2 Planlagt nedbemanning

Nedbemanning er det som ofte blir benyttet i nemnda som grunnlaget for at behovet for merarbeidet ikke foreligger lengre. Forarbeidene viser til at nedbemanning kan være grunnlag for redusert behov av merarbeid, men gir ikke noe veiledning utover dette.¹²¹

I likhet med nyansettelser har nemnda vist til at dokumentasjonen må vise til at nedbemanningen er konkrete planer som vil påvirke merarbeidet. I denne sammenheng har nemnda vist til at kommuners plassering på ROBEK-listen alene ikke sannsynliggjør at det er konkrete planer om nedbemanning.

¹¹⁹ Prop.83 L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.5 side 78

¹²⁰ Prop.83 L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.5 side 86

¹²¹ Prop. 83. L (2012-2013) punkt. 4.4.4.5

ROBEK-listen er et register over kommuner og fylkeskommuner som er i økonomisk ubalanse eller som ikke har vedtatt økonomiplanen, årsbudsjettet eller årsregnskapet innenfor de fristene som gjelder. Disse kommunene skal fastsette en tiltaksplan som skal sikre at økonomien kommer i balanse.¹²²

I TLN sak nr. 129/16 viser flertallet i nemnda til at en plassering i ROBEK-registeret gir kommunen målsetninger, men det må også fremlegges dokumentasjon som viser til at planer om nedbemanning er konkrete og under behandling på tidspunktet for arbeidsgivers avslag. I tillegg må den planlagte nedbemanningen redusere behovet for merarbeid i den avdelingen eller enheten den deltidsansatte har utført sitt merarbeid. Disse kriteriene har blitt videreført i Nemndas praksis.¹²³

Uttalelsene til flertallet må sees i sammenheng med at de fleste saker som kommer inn for nemnda omhandler ansatte i helsesektoren. I de tilfellene vil ofte en nedbemanning ha som mål å redusere antall ansatte, men ikke arbeidsmengden da dette er ofte lovpålagte tjenester. I disse situasjonene, hvor grunnbemanningen minskes, men arbeidsmengden består, viser nemnda til at merarbeidet ofte vil øke.¹²⁴

Et tilfelle hvor nemnda kom til at det var konkrete planer om nedbemanning, la arbeidsgiver frem dokumentasjon som viste til at det var gjort omfattende endringer i både stillinger og at tjenestetilbudet var redusert. Videre hadde kommunen gjort faste ansettelser som skulle dekke sykevikariatet og andre vakter som tidligere har vært vakante. Nemnda konkluderte med at denne dokumentasjonen sannsynliggjorde at behovet for merarbeid ikke lengere forelå.¹²⁵

Et annet tilfelle er hvor bedriftens arbeid reduseres slik at de må nedbemanne. I en nylig sak fra nemnda viste arbeidsgiver til at pandemien covid-19 utgjorde at de ansatte hadde vært permittert grunnet at bedriften hadde reduserte åpningstider i perioder og at bedriften led omsetningstap på 70 prosent. I saken viste nemnda til at arbeidsgiver må sannsynliggjøre at behovet for merarbeid er frafalt eller redusert. I denne sammenheng kom nemnda til at

¹²² <https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommuneokonomi/robek-2/id449305/> (Min kursivering) (lest 28.11.20)

¹²³ TLN sak nr. 140/20

¹²⁴ TLN sak nr. 129/16

¹²⁵ TLN sak nr. 177/16

arbeidsgiver ikke hadde sannsynliggjort at bedriftens omsetningstap og reduserte virksomhet utgjorde en varig nedgang som utgjorde at behovet for merarbeidet var bortfalt.¹²⁶

Saken skiller seg ut ved sitt faktum da arbeidsgivers anførsler viser til en pandemi. Det vil være vanskelig for arbeidsgiver dokumentere hvordan markedet vil være fremover etter de avslo kravet til arbeidstaker, dette fordi omsetningstapet ikke baserer seg på markedskonkurransen, men myndighetstiltak og sykdomsutvikling i Staten. Nemndas avgjørelse viser at det er arbeidsgivers bevisbyrde og at samfunnssituasjoner, som pandemier, ikke skal ha negative konsekvenser for deltidsansattes rettigheter.

¹²⁶ TLN sak nr. 85/20

7 Virkningene av at vilkårene for rett til utvidet stilling er oppfylt

Når vilkårene i aml. § 14-4 a er oppfylt og det ikke er grunnlag for unntaksbestemmelsen har den deltidsansatte «rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i opptjeningsperioden». I lovteksten er det ikke noen videre kriterier til stillingen eller annen veiledning til hva som er «tilsvarende faktisk arbeidstid». Dette reiser spørsmål stilling stillingens innhold, herunder arbeidsoppgaver, arbeidssted, arbeidstid og stillingens størrelse. Hvordan størrelsen på stillingsutvidelsen skal fastsettes vil bli behandlet separat, nedenfor i punkt 8.

I Proposisjonen vises det til at den deltidsansatte ikke kan velge hvilket sted eller avdeling for den utvidede stillingen. Det er de steder, avdelinger og omfanget som merarbeidet har hatt som danner grunnlaget for utvidelsen og den deltidsansatte må akseptere at arbeidsgiver velger å bruke vedkommende tilsvarende som ved merarbeidet i opptjeningsperioden.¹²⁷

Departementets uttalelser fremstår som en henvisning til arbeidsgivers styringsrett. Tilsvarende må det legges til grunn at arbeidsgiver ikke kan gå utenfor styringsretten ved den utvidede stillingsretten.

7.1 Hvilken type stilling

I tidligere praksis fra nemnda var det lagt til grunn at merarbeid som arbeidstaker ikke var kvalifisert til, ikke skulle inngå i beregningsgrunnlaget, se *punkt 5.5*. I sammenheng med fastsettelsen av stilling var dette naturlig da lovbestemte kvalifikasjonskrav for arbeidsoppgaver utgjør at den ansatte ikke kan ha stillinger den ikke er kvalifisert til. For eksempel kan ikke en ufaglært assistent gjennomføre sykepleierprosedyrer.

Ved endring av kvalifikasjonskravet, har nemnda vist til at arbeidsgiver omorganiserer merarbeidet slik at ufaglærte ikke gjennomfører arbeidsoppgaver den ikke er kvalifisert til. Dette medfører at en deltidsansatt som i hovedsak har merarbeid som dekker en stilling med

¹²⁷ Prop. 83. L (2012-2013) punkt. 4.4.4.6

annet kvalifikasjonskrav, vil bare kunne få en stilling som inneholder den type merarbeid den har gjennomført og er kvalifisert til.

Et motsatt tilfellet er hvor arbeidsgiver tilbyr den ansatte en utvidet stilling som har eks. lavere lønn. I et slikt tilfellet har nemnda konkludert at stilling med vesentlig lavere lønn enn det merarbeidet bygger på ikke oppfyller kravet til en utvidet stilling i aml. § 14-4 a.

7.2 Arbeidsted

I tilfeller hvor arbeidstakeren har gjennomført sitt merarbeid ved flere avdelinger tilsier forarbeidene at den deltidsansatte må akseptere at arbeidsgiver velger å bruke vedkommende på de forskjellige steder i den utvidede stilling.¹²⁸ Arbeidssted for utvidelsen er ikke blitt problematisert i nemnda eller rettspraksis og det må være under arbeidsgivers styringsrett å bestemme om den utvidede stillingen skal utføres på et sted eller alle steder hvor merarbeidet er utført.

På tilsvarende rettsområder, hvor den arbeidstakers stilling skal fastsettes, er det tilsynelatende lagt til grunn at arbeidstaker må akseptere at arbeidsplassen vil være de samme lokasjoner som i opptjeningsperioden.

At det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å velge hvor arbeidskraften skal disponeres kan også utledes av en dom fra Høyesterett. Dommen omhandler en ambulansearbeider som hadde vært ansatt ved ambulansetjenesten til Ullevål universitetssykehus som tilkallingsvikar. Arbeidsplassen i kontrakten var en region, men han arbeidet i hovedsak for to regioner. I dommen blir det lagt til grunn at den ansatte ville få en tilsvarende stilling og måtte akseptere at han hadde plikt til å komme på tilkalling fra begge.¹²⁹

¹²⁸ Prop. 83. L (2012-2013) punkt. 4.4.4.6

¹²⁹ Rt-2006-1158

7.3 Arbeidstid

Som vist til ovenfor viser departementet til at arbeidstaker ikke kan velge hvilket sted eller avdeling for den utvidede stillingen. Dette innebærer at arbeidstaker også må akseptere at den arbeidstid som har vært i opptjeningsperioden kan bli benyttet i den utvidede stilling. Dette vil tilsi samme omfang av ubekvemme vakter som i merarbeidet, dersom arbeidsgiver velger dette.¹³⁰

I en sak for Tvisteløsningsnemnda hadde den deltidsansatte avslått tilbud om stilling på grunn av den omfattet mye arbeid i helger og på kvelder. Nemnda viste til at merarbeidet i opptjeningsperioden bestod av flere kvelds- og helgevakter og at arbeidsgivers tilbud om utvidet stilling var i tråd med lovens krav.¹³¹

I en annen sak fra nemnda som omhandlet arbeidstiden og gjennomføringen av den utvidende stilling, hadde arbeidsgiver anført at stillingen skulle gjennomføres med en ordning om at utvidelsen skal representeres ved tid i en timebank, og gjennom tilkallingsvakter. Nemnda viste igjen til at arbeidstaker må akseptere ubekvemme vakter og at det ligger utenfor dens mandat å fastsette det nærmere innholdet i den utvidete stillingen. De bemerkes imidlertid at arbeidstidsordningen ikke må stride mot arbeidsmiljølovens regler.¹³²

Sakene fra nemnda illustrere fastsettelsen av det konkrete innholdet av stillingen ligger under arbeidsgivers styringsrett og ikke blir i stor grad overprøvd av nemnda. Til dette kan det presiseres at den økonomisk- og driftsmessige planlegging av arbeidsplassen er arbeidsgivers ansvar. Utøvelsen, behov og plassering av arbeidskraft på arbeidsplassen er et skjønn som ligger til arbeidsgiver, dette skjønnet har Høyesterett omtalt som et skjønn som domstolen ikke kan tilsidesette.¹³³ Det vil derfor i stor grad bare være de tilfeller hvor arbeidsgivere går utover sin styringsrett eller hvor arbeidstiden er lovstridig som bli gjenstand for domstolsbehandling.

¹³⁰ Prop. 83. L (2012-2013) punkt. 6.1.

¹³¹ TLN sak nr. 107/16

¹³² TLN sak nr. 157/16

¹³³ RT. 2006 s. 1158 avsnitt 41.

8 Beregning av stillingens størrelse

I utgangspunktet er det lagt til arbeidsgiver og arbeidstaker og bli enige om stillingens størrelse. I de tilfeller hvor de ikke oppnår enighet kan nemnda eller rett avgjøre stillingens størrelse. Den videre fremstilling bygger på de tilfeller hvor partene ikke er kommet til enighet.

I høringsrunden ble det foreslått av flere av instansene at stillingens størrelse skulle gjennomsnitt beregnes for å reflektere reell arbeidstid i beregningsperioden, men det ble også vist til at en gjennomsnittsberegning vil være uønsket i tilfeller hvor merarbeid er varierende som resultat av sesongtopper. Det ble også foreslått at stillinger skulle avrundes oppover og at det skulle være minstekrav til stillingsutvidelse.

Arbeidstilsynet mente at det ikke burde være minstekrav på grunn av at selv små økninger har stor betydning for deltidsansatte. Departementet la til grunn i Proposisjonen at det ikke er noen minstekrav og at det ikke skal foretas en avrunding av stillingsbrøken. De la frem at utgangspunktet for beregningen er en gjennomsnittsberegning, men at det bør være åpent for å benytte et visst skjønn i vurderingen.¹³⁴

8.1 Arbeidstimer

Ved beregning av stilling er det nemndas praksis som illustrerer hvordan dette har blir gjennomført i praksis. Nemnda har konsekvent gjennomført en gjennomsnittsberegning hvor de bygger på årstimetall. Beregningen av årstimetall er i nemnda gjort ved å se på antall arbeidstimer for full stilling i et år og dele det på antall uker i året. Videre har nemnda trukket fra fem ukers ferie fra dette grunnlaget. Videre benytter de dette grunnlaget og ser på hvor mange prosent av en full stilling merarbeidet utgjør. Et eksempel på nemndas formuleringer er som følger:

Brutto arbeidstid i arbeidstakers stilling er oppgitt å være 1747,2 timer per år med en ukentlig arbeidstid på 33,6 timer i snitt. Etter fradrag for fem ukers ferie blir utgangspunktet

¹³⁴ Prop. 83. L (2012-2013) punkt. 4.4.4.6

for nemndas beregning av opptjent stillingsøkning et årstimetall på 1579,2 timer. A sitt merarbeid på 164,25 timer tilsvarer derfor en stillingsprosent på 10,40.¹³⁵

Nemndas metode for utregning har også blitt anvendt i en dom fra tingretten. I dommen fant retten at gjennomsnittsberegning kunne anvendes, fordi merarbeidet i det store og det hele var utført jevnt og mengden merarbeid var fordelt utover i året. I dommen viste til nemndas faste praksis og trakk ferie fra brutto årstimetall.

Dommens omtale av at gjennomsnittsberegning kan anvendes når merarbeidet var jevnt og fordelt utover opptjeningsperioden kan tolkes på flere måter. Det kan anses som henvisning til at det ikke var grunnlag for å gjøre skjønnsmessig fradrag i saken, eller det kan tolkes som at retten viser til at gjennomsnittsberegning bare kan gjøres hvor det jevnt og fordelt merarbeid. Sistnevnte vil tilsi at det vil være skjønnsmessig vurdering i alle tilfeller som faller utenfor. Hvordan en ren skjønnsmessig fastsetting av stillingens størrelse skal gjøres i sammenheng rett til faktisk stilling etter aml. § 14-4 a er uvisst.

Andre rettsregler hvor arbeidstaker har krav på faktisk stilling er eksempelvis aml. § 14-9 eller grunnbemanningslæren. Disse benytter også gjennomsnittsberegning, men med ulike beregningsgrunnlag.¹³⁶ Det må videre ligge til domstolen å utdype når og hvordan en skjønnsmessig fastsetting av stillingens størrelse skal gjøres.

Nemnda har i sin praksis forholdt seg til årstimetall og at det kan gjøres en skjønnsmessig vurdering ved fradrag fra dette grunnlaget.

8.2 Skjønnsmessig fradrag

I Tvisteløsningsnemnda er skjønnsmessig fastsettelse gjort ved en gjennomsnittsberegning med årstimetall hvor de foretar et skjønnsmessig fradrag fra merarbeidet.

I et vedtak fra nemnda, som omhandlet skjønnsmessig fastsettelse, uttaler nemnda seg generelt om fastsetting av stilling og gjør rede for sin forståelse av forarbeidenes benevning av skjønn.

¹³⁵ TLN sak nr. 39/16 (Min kursivering)

¹³⁶ LB-2017-80601 (Borgarting)

Slik nemnda forstår bestemmelsens forarbeider, skal nemnda ved fastsettelsen av ny stillingsprosent i utgangspunktet regne om hvor stor stillingsprosent det samlede merarbeidet tilsier på årlig basis, uten hensyntaken til variasjoner fra måned til måned. Det følger imidlertid også av forarbeidene at en slik metode ikke skal følges slavisk, men at det ”bør imidlertid være åpent for å benytte et visst skjønn i vurderingen”. Nemnda ser det slik at det er arbeidsgivers stabile og varige behov for økt arbeidskraft som skal fylles, og at nemnda derfor skal fastsette en stillingsutvidelse i samsvar med det ekstraarbeidet som kan sies å være uttrykk for et slikt behov.¹³⁷

I det konkrete vedtak ser først nemnda på om merarbeidet er jevnlig, videre gjør de fratrukk for merarbeidsbehov som er bortfalt. Avslutningsvis ser nemnda at merarbeidet i måneden juli var vesentlig større enn andre måneder, nemnda trakk frem at dette merarbeidet ikke kunne inngå i beregningsgrunnlaget og gjorde et skjønnsmessig fradrag.

I en annen sak fra nemnda hadde den deltidsansattes merarbeid dekket 244 timer med sykefravær. I saken dokumenterte arbeidsgiver at sykefraværet hadde generelt falt med 20 prosent i beregningsperioden. Nemnda vedtok at det måtte foretas en skjønnsmessig fradrag av beregningsgrunnlaget og 50 timer ble trukket fra beregningsgrunnlaget.¹³⁸

Nemnda har i flere saker lagt til grunn at svært intense perioder med ekstraarbeid, for eksempel ved ferieavvikling, kortere perioder med typiske sesongsvingninger eller ekstraordinært sykefravær, ikke uten videre vil gi full uttelling ved fastsettelse av ny stillingsprosent.¹³⁹

I tilfeller hvor arbeidet er jevnlig og stabilt, men arbeidstoppene fremstår som sporadisk og ekstraordinært har nemnda gjort skjønnsmessige fradrag.

Dette fremstår som en rimelig tolkning av forarbeidene. Det er arbeidsgivers stabile arbeidskraftbehov som skal dekkes, og ved et skjønnsmessig fradrag for ekstraordinære perioder med merarbeid fremstår nemndas forståelse å være i tråd med lovgivers intensjon.

¹³⁷ TLN sak nr. 88/16 (Min kursivering)

¹³⁸ TLN sak nr. 60/20

¹³⁹ TLN sak nr. 119/19, 145/19, 60/20

8.3 Begrensninger for stillingens størrelse

Hvor merarbeidet er av en slik størrelse at det vil tilsa en utvidet stilling som går utover 100 prosent har departementet inntatt en begrensning. I Proposisjonen er det uttalt at «full stilling» vil representere en grense for hva arbeidstaker kan kreve og eventuelt må akseptere.

Departementet viser i denne sammenheng til at partene kan avtale en mindre utvidelse av stillingen enn hva arbeidstaker har rett til etter lovparagrafen¹⁴⁰.

Departementets uttalelser må ses i sammenheng med avtalefriheten og at det skal være koherens med andre arbeidsrettslige regler. Det vil for eksempel være urimelig at en arbeidstaker kan bli pålagt overtid på varig basis og være i strid med aml. § 10-6.

Det kan videre reises spørsmål om det er et minstekrav for stillingsutvidelse. I de tilfeller hvor det gjøres fradrag for merarbeidsbehov og sesongtopper, vil den utvidede stilling bli avkortet i noen tilfeller slik at stillingsbrøken er svært lav. I lovteksten kan det ikke utledes noen minstekrav og i forarbeidene har det blitt uttalt ikke er noen fastsatte minstekrav for stillingsutvidelse.¹⁴¹

Nemnda har i sin praksis fastholdt at det ikke er en nedre grense på stillingsutvidelse og det har flere ganger blitt fastsatt stillingsutvidelser på under ti prosent.¹⁴² Samtidig vil nemndas praksis gi inntrykk av en nedre grense, men dette må sees i sammenheng med vilkåret jevnlig. I de tilfeller hvor retten eller nemnda kommer til at merarbeid er jevnlig, og det blir fastsatt en stillingsprosent, vil de saker som har lite omfang av merarbeid skape en lav stillingsprosent. Dette kan indikere nemnda sin nedre terskel for tilstrekkelig omfang. Likevel må det presiseres at det ikke er en nedre terskel ved vilkåret jevnlig eller for stillingens størrelse.

Et eksempel på at en lav stillingsprosent ikke er til hinder for utvidet stilling er TLN sak nr. 124/16. Den deltidsansatte hadde jevnlig merarbeid, men ved fastsettelsen var deler av merarbeidets behov bortfalt. Nemndas flertall viser til at det er en skjønnsmessig vurdering og den utvidede stilling ble satt til 7,34 prosent.

¹⁴⁰ Prop. 83. L. (2012-2013) punkt. 6.1 s. 87

¹⁴¹ Prop. 83. L. (2012-2013) punkt. 4.4.4.6 s. 79

¹⁴² TLN sak nr. 157/16, 20/16 og 75/16

Et formål til retten for utvidet stilling, er at arbeidsgiver stabile behov for arbeidskraft skal dekkes og at den som har dekket dette behov skal ha rett på en utvidet stilling som tilsvarer behovet. Som arbeidstilsynet trekker frem i sin høringsuttalelse, er den minste økning av betydning for den deltidsansatte. Departementet har også vist til at ufrivillig deltid har konsekvenser for karriere, økonomisk uavhengighet, men også for fremtidig pensjon^{143, 144}. Hvor det kan vises til at arbeidsgiver har et stabilt behov for arbeidskraft fremstår det derfor rimelig at det ikke er et minstekrav til utvidelse hvor merarbeidet er jevnlig. Det må anses avklart at det ikke kan oppstilles minstekrav for stillingsutvidelse.

¹⁴³ Prop. 83. L. (2012-2013) Punkt. 4.1 s. 66.

¹⁴⁴ Prop. 83. L. (2012-2013) Punkt. 4.4.3.1 s. 75

9 Avsluttende bemerkninger

Tema og oppgavens mål er å gi en innføring i aml. § 14-4 a og vise hva gjeldende rett er ved beregning av en utvidet stilling. Når aml. § 14-4 a ble vedtatt var utgangspunktet at lovbestemmelsen skulle være et tiltak mot ufrivillig deltid. Lovgivers intensjon var at den deltidsansatte skulle få en større stilling i de tilfeller arbeidsgiver har stabilt behov for arbeidskraft.

Det er i denne oppgaven vært et gjennomgående fokus på arbeidsgivers stabile behov for arbeidskraft. Drøftelsene i kapittel 5 viser at flere av vilkårene i lovteksten sikter til arbeidsgivers behov for arbeidskraft. Vilråene arbeid utover avtalt tid og opptjeningsperioden er hjelpemidler og anvisere for hvilken periode og hvilket arbeid i den oppgitte periode som skal inngå i vurderingen om arbeidsgiver har et behov for arbeidskraft. I denne sammenheng er det vilkåret jevnlig som vil gi utrykk arbeidstakers stabile behov.

Disse vurderingsmomentene danner også grunnlaget for beregning av stillingens størrelse. I denne sammenheng kan det vises til vurderingen av om merarbeidet er jevnlig og om behovet for merarbeid har falt bort. Disse vilråene representerer et flertall av tvister for nemnda. Hva som ligger i jevnlighetsvilkåret, har det vært uenighet om innad i nemnda ved flere anledninger. Det er ingen presise grenser og domstolen har ikke ved sine saker kommentert dette ytterligere. Det fremstår at innholdet av vilkåret jevnlig ikke kan konkretiseres i stor grad. Dette er også noe som gjenspeiler seg ved at de fleste tvister for Tvisteløsningsnemnda omhandler vilkåret jevnlig.

Unntaksbestemmelsen er også ofte anført. Hvilken dokumentasjon som sannsynliggjør tilstrekkelig og hvilken betydning eksempelvis nedbemanning har er ikke endelig avklart. Dette har også en stor betydning og innvirkning på beregningen av stillingsprosenten. Nemndas praksis viser at det blir foretatt skjønnsmessig fradrag for arbeidskraftbehov som ikke lengere foreligger, sesongtopper og ekstraordinært fravær. Dette definerer også hva som er utfordrende ved beregningen av den faktiske stilling: Ved beregning av stilling er det flere faktorer som har innvirkning, disse faktorene er igjen vilkår som er udefinerte og beror på

konkrete vurderinger. Det må derfor sees på spørsmålet om rett til utvidet stilling helhetlig for å danne et grunnlag som kan brukes til å beregne stilling.

Retten til utvidet stilling skiller seg ut, dette fordi avgjørelser av tvister ble lagt til Tvisteløsningsnemnda i første instans fra den ble vedtatt. Ved at nemnda er en obligatorisk førsteinstans vil også de fleste saker ende der. Dette sees som positivt da det var ønsket et lavterskel tvisteorgan som kunne avgjøre tvister, men dette har bidratt til at det er lite domsavgjørelser som kan gjøre rede for bestemmelsen og innholdet. Den omfattende praksisen fra Tvisteløsningsnemnda er derfor en viktig kilde for tolkning av bestemmelsen. Mengden saker behandlet av nemnda viser også at mange arbeidstakere har benyttet seg av forvaltningsorganet og etter at aml. § 14-4 a ble vedtatt har mange deltidsansatte fått utvidet stillingen sin, som igjen har bidratt mot målet om å redusere ufrivillig deltid.

Kildeliste

Litteratur

- Dahlheim (2019) Dahlheim, Trond, Norsk lovkommentar: arbeidsmiljøloven, kommentar til § 17-2. Rettsdata.no, 2019 (lest 29.11.20).
- Eckhoff (2001) Eckhoff Torstein, Rettskildelære, 5. utgave ved Jan E. Helgesen, Universitetsforlaget, 2001.
- Fougner, Holo, Sundet og Thorkildsen (2018) Fougner Jan, Lars Holo, Ton Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, Arbeidsmiljøloven lovkommentar, 3. utgave, Universitetsforlaget, 2018.
- Jakhelln, Aune, Kroken og Lenth (2016) Jakhelln Henning, Helga Aune, Nina Korken og Claude a. Lenth (red.), Arbeidsmiljøloven med kommentarer, 4. utgave, Fagbokforlaget, 2016.
- Johansen og Stueland (red.) (2020) Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland, Arbeidsmiljøloven – Kommentarer og praksis, 3. utgave, Gyldendal, 2020.
- Mæhle (2004) Mæhle, Synne Sæther, «Gjelder det andre regler for rettslig argumentasjon i rettsdogmatikken enn for domstolene?», *Jussens Venner* 2004, utg. 5-06, s. 329–342.

Skjønberg, Hognestad og Hotvedt (2019)

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik
Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt,
Individuell Arbeidsrett, 2. utgave,
Gyldendal, 2019.

Norske lover, forskrifter og direktiver

Norske lover

Arbeidsmiljøloven – aml.

Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø,
arbeidstid og stillingsvern mv.
(arbeidsmiljøloven)

Twisteloven – tvl.

Lov av 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og
rettergang i sivile tvister (twisteloven)

Forvaltningsloven – fvl.

Lov av 10. februar 1967 om
behandlingsmåten i forvaltningssaker
(forvaltningsloven)

Domstolloven – dl.

Lov av 13. august 1915 nr. 5 om domstolene
(domstolloven)

Vergemålsloven – vgml.

Lov av 26. mars 2010 nr. 9 om vergemål
(vergemålsloven)

Forskrifter

FOR-2013-06-14-617

Ikrafttr. av endringslov til arbeidsmiljøloven mv.

FOR-2005-12-16-1569

Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven

FOR-2018-06-22-945

Ikraftsetting av lov 22. juni 2018 nr. 45 om endringer i arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og enkelte andre lover

Direktiver

RÅDSDIREKTIV 1999/70/EF

RÅDSDIREKTIV 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP

RÅDSDIREKTIV 91/533/EØF

RÅDSDIREKTIV av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet

Lovforarbeider, stortingsvedtak og offentlige publikasjoner

Lovforarbeider

Prop. 83. L. (2012-2013)

Prop.83 L (2012–2013) Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid

Innst. O. nr. 2 (1994-1995)

Innst.O.nr.2 (1994–1995) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

Høring - Endringer i arbeidsmiljøloven - Tiltak mot ufrivillig deltid

Høring - Endringer i arbeidsmiljøloven - Tiltak mot ufrivillig deltid
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing--endringer-i-arbeidsmiljolvillig/id710012/>

Innst. 348 L – 2012–2013

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid)

Prop. 57 L (2017-2018)

Prop.57 L (2017-2018) Endringer i arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og enkelte andre lover (samleProposisjon våren 2018)

Stortingsvedtak og offentlige publikasjoner

Lovvedtak 78 (2012-2013)	Vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid) https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2012-2013/vedtak-201213-078/?lvl=0
Hovedtariffavtalen (01.05.18-30.04.20)	https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/hovedtariffavtalen-1.5.2018-30.4.2020/
Kommunal- og moderniseringsdepartementet Register om betinget godkjenning og kontroll (ROBEK)	https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommuneokonomi/robek-2/id449305/
Informasjon om Tvisteløsningsnemnda	https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/om-tvistelosningsnemnda/medlemmer/ (besøkt 18.08.20.)
Brev fra arbeids- og sosialdepartementet	Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet til Tvisteløsningsnemnda datert 30.09.2015.
Informasjon om Tvisteløsningsnemnda	https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/ besøkt (01.12.20)

Lovvedtak 4. juni 2018 nr. 68 Vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven,
folketrygdloven og enkelte andre lover

Tvisteløsningsnemndas register [https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-](https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-over-vedtak)
over vedtak [tvistelosningsnemnda/](https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-over-vedtak) (siste besøkt 01.12.20)

Norske høyesterett, underrett og forvaltningspraksis

Avgjørelser fra Høyesterett

Rt-2006-1158

Hr-2019-2104-U

Hr-2016-867-A

Avgjørelser fra lagmannsretten

LB-2017-80601

Dom i Borgarting lagmannsrett av 2. Januar
2017

LB-2018-42779

Dom i Borgarting lagmannsrett av 25. mai
2019

Avgjørelser fra Tingretten

TBERG-2017-117191

Dom i Bergen tingrett av 21. juni 2018
(vinmonopol)

Vedtak fra Tvisteløsningsnemnda

TLN sak nr. 30/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 30 i år 2016
TLN sak nr. 140/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 140 i år 2016
TLN sak nr. 27/20	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 27 i år 2020
TLN sak nr. 216/17	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 216 i år 2017
TLN sak nr. 08/17	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 8 i år 2017
TLN sak nr. 114/20	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 114 i år 2020
TLN sak nr. 111/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 111 i år 2016
TLN sak nr. 17/18	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 17 i år 2018
TLN sak nr. 117/18	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 117 i år 2018
TLN sak nr. 166/17	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 30 i år 2017
TLN sak nr. 34/18	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 34 i år 2018

TLN sak nr. 19/17	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 19 i år 2017
TLN sak nr. 02/19	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 2 i år 2019
TLN sak nr. 20/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 20 i år 2016
TLN sak nr. 45/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 45 i år 2016
TLN sak nr. 131/20	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 131 i år 2020
TLN sak nr. 39/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 39 i år 2016
TLN sak nr. 101/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 101 i år 2016
TLN sak nr. 98/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 98 i år 2016
TLN sak nr. 49/17	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 49 i år 2017
TLN sak nr. 108/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 108 i år 2016
TLN sak nr. 130/20	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 130 i år 2020
TLN sak nr. 129/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 129 i år 2016

TLN sak nr. 134/20	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 134 i år 2020
TLN sak nr. 177/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 177 i år 2016
TLN sak nr. 85/20	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 85 i år 2020
TLN sak nr. 107/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 107 i år 2016
TLN sak nr. 157/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 157 i år 2016
TLN sak nr. 88/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 88 i år 2016
TLN sak nr. 60/20	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 60 i år 2020
TLN sak nr. 119/19	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 119 i år 2019
TLN sak nr. 145/19	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 145 i år 2019
TLN sak nr. 75/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 75 i år 2016
TLN sak nr. 124/16	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 124 i år 2016
TLN sak nr. 06/08	Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 6 i år 2008

TLN sak nr. 37/08

Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 37 i år
2008

TLN sak nr. 158/16

Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak nr. 158 i
år 2016