

Merarbeidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven

§ 14-4 a

KS Advokatene mottar mange henvendelser om tolkningen av bestemmelsen om rett til større fast stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Den er praktisk viktig, men ikke alltid like lett å praktisere.



Foto: SIKT

Publisert: 15.02.2022

Lovbestemmelser, forarbeidene og vedtakene fra Tvisteløsningsnemnda

§ 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. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

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

§ 14-4 b. Virkninger av brudd på deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid

(1) Dersom retten kommer til at en deltidsansatt har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter bestemmelsen i § 14-4 a, skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i slik stilling.

(2) Ved brudd på bestemmelsen om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a kan arbeidstaker kreve erstatning.

Forarbeidene det vises til i det følgende er Prop. 83 L (2012-2013).

[Prop. 83 L \(2012–2013\)](#)

Vedtakene fra Tvisteløsningsnemnda finner dere her;

<https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-tvistelosningsnemnda/>

Dersom henvisningen er TLN, finner dere vedtaket på lovdata.

KS har de siste seks årene hatt et fast medlem i nemnda og det har vært en fra KS Advokatene.

Vilkårene for rett til større fast stilling tilsvarende faktisk arbeidstid

Følgende vilkår må være oppfylt for at en arbeidstaker skal ha rett til større fast stilling etter bestemmelsen;

- 1) Den som krever større fast stilling må inneha en fast deltidsstilling.
- 2) Beregningsperioden er på 12 måneder fra det tidspunkt arbeidstaker fremmer sitt krav.
- 3) Det må foreligge arbeid utover avtalt arbeidstid.
- 4) Arbeidet utover avtalt arbeidstid må ha vært jevnlig.
- 5) Arbeidsgiver kan ikke dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger.

Vilkårene vil bli behandlet i det følgende. Punkt 6 omhandler hvilken stilling man har rett til og punkt 7 fra hvilket tidspunkt retten til større fast stilling inntreer.

1) Krav om at den som krever større stilling har en fast deltidsstilling

Arbeidstaker må ha hatt en fast deltidsstilling i hele 12-månedersperioden

Det er ikke noe krav om en stilling av en viss prosent.

Nemnda har fattet flere vedtak der arbeidstaker ikke gis medhold fordi arbeidstaker ikke har hatt en fast deltidsstilling i hele perioden. Det vises for eksempel til TLN-2016-30, TLN-2019-51 og TLN-2021-27. I sistnevnte vedtak manglet åtte dager. Selv om arbeidstaker hadde vært vikar tre dager i løpet av de åtte dagene etter en tilkallingsavtale, fant nemnda at det ikke kunne oppveie for at vedkommende ikke var fast ansatt de dagene.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver er uenige om hvorvidt det foreligger en ulovlig midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 (2) og om arbeidstaker av den grunn er fast ansatt, må saken avvises fra nemnda. Bakgrunnen er at nemnda ikke har kompetanse til å avgjøre en slik tvist.

Det er ganske vanlig at arbeidstakere med faste stillinger får permisjon for å kunne ta et vikariat i en høyere stillingsprosent. Bakgrunnen for behovet for permisjon fra fast stilling for å ta et vikariat med høyere stillingsprosent er ofte at stillingene (deltidsstillingen og vikariatet) ikke lar seg kombinere. Arbeidstaker tar så på seg ekstravakter utover vikariatets stillingsstørrelse. Man vil i dette tilfellet bli ansett som å ha fast stilling og være omfattet av merarbeidsregelen selv om man i beregningsperioden går i et vikariat. Det avgjørende er at vedkommende eier en fast stillingshjæmmel.

Fortrinnsrettsbestemmelsen, tre- og fireårsregelen og den ulovfestede læren

En fast ansatt i deltidsstilling kan kreve større fast ansettelse etter flere bestemmelser enn merarbeidsbestemmelsen. Dette gjelder fortrinnsrettsbestemmelsen i aml. § 14-3 og i HTA kapittel 1 § 2 punkt 2.3.1 tredje ledd, tre- og fireårsregelen i aml. § 14-9 (7) og etter den ulovfestede læren om fast ansettelse før det er gått tre år. Andre benevnelser på sistnevnte er den domstolsskapte læren eller grunnbemanningslæren.

Midlertidig ansatte uten en fast deltidsstilling kan kun kreve fast stilling etter tre- og fireårsregelen og etter den ulovfestede læren.

Etter tre- og fireårsregelen og den ulovfestede læren er det både langvarige og kortvarige midlertidige arbeidsavtaler, samt enkeltstående tilkallingsvakter som kan gi rett til fast/større fast stilling. Som jeg kommer til nedenfor i punkt 3, er det kun vakter utover avtalt arbeidstid som medregnes etter merarbeidsregelen. I tillegg til om arbeidstaker er fast eller midlertidig ansatt, er det hva slags type arbeidsavtaler man har hatt - og perioden man har hatt disse - som vil avgjøre hvilket rettslig grunnlag krav som anføres fra arbeidstaker.

2) Perioden med merarbeid er de siste tolv måneder

Bestemmelsen krever at det foreligger tilstrekkelig merarbeid utover avtalt arbeidstid i de siste 12 månedene før kravet settes fram. Det er dette som er beregningsperioden for kravet.

Det er arbeidstaker eller tillitsvalgt på vegne av arbeidstaker som må sette fram kravet. Arbeidsgiver plikter ikke av eget tiltak forespørre arbeidstaker om vedkommende ønsker å øke sin faste stilling etter merarbeidsbestemmelsen. Arbeidstaker må ikke følge noen formkrav, men arbeidstaker må oppgi grunnlaget for sitt krav i melding eller søknad. Lønnsplaner og arbeidsplaner kan være relevant dokumentasjon. Arbeidsgiver plikter å føre oversikt over arbeidstakers faktiske arbeidstid etter aml. § 10-7 og arbeidsgiver må derfor i tilfeller hvor arbeidstaker ikke selv sitter på denne dokumentasjonen, gi denne til arbeidstaker på forespørsel.

3) Det må foreligge “arbeid” utover “avtalt arbeidstid”

I dette vilkåret ligger det egentlig to spørsmål – hva slags *type* arbeid/vakter er det som skal

medtas i beregningen av om det er jevnlig merarbeid, og når er det *avtalt* utvidet arbeidstid som faller utenfor beregningen.

Departementet uttaler i Prop. 83 L (2012-2013) at bestemmelsen tar sikte på å omfatte jevnlig *ekstraarbeid* utover stillingsandelen arbeidstaker formelt har.

Det er ikke avgjørende om ekstraarbeidet defineres som merarbeid eller enkeltstående midlertidige ansettelser etter aml. § 14-9 (2). Å kalle bestemmelsen for “merarbeidsregelen” er således kun en forenkling. Definisjonen på merarbeid er arbeidstiden mellom avtalt arbeidstid og alminnelig arbeidstid etter lov og tariffavtale.

Departementet uttaler at;

- Bestemmelsen skal gjelde uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre grunner som begrunner behovet
- Bestemmelsen avgrenses mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stilling i form av en midlertidig arbeidsavtale, for eksempel vikariat for en kollega i foreldrepermisjon
- Retten skal ikke uthules av at typiske ekstravakter konstrueres som enkeltstående midlertidige ansettelser. Her vil det måtte foretas grenseoppganger i praksis

Nærmere om bakgrunnen for ekstraarbeidet

Bestemmelsen skal ifølge departementet gjelde uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre grunner som begrunner behovet.

Det er viktig å presisere at også vakter for personer som har *ferie* skal telle med. Det er kun om det er inngått en midlertidig arbeidsavtale, at merarbeid i ferieperioder ikke skal telle med. De vedtak som er fattet, viser at det er en del misforståelser her blant arbeidsgivere.

Tvisteløsningsnemnda mener vakter i *vakante* stillinger omfattes. Dersom de vakante stillingene blir besatt før kravet settes fram, vil dette bety at det ikke lenger er behov for dette merarbeidet. Arbeidsgiver må i så fall anføre dette, se punkt 5. Tvisteløsningsnemnda mener videre at ekstravakter som medfører betaling for overtid omfattes. Dersom en ekstravakt senere avspaseres av arbeidstaker, skal den ikke telle med. Se vedtak nr. 07/17. Dersom det er en vakt for en annen arbeidstaker som avspaserer, skal vekten imidlertid telle med da det er merarbeid for den som tar vekten, se vedtak nr. 131/21.

Vedtak nr. 131/21 viser også at vakter hvor arbeidstaker har blitt syk og ikke fått arbeidet de oppsatte vaktene, ikke skal telle med. Økonomiske kompensasjoner og forskjøvede vakter skulle også trekkes ut av beregningsgrunnlaget.

I vedtak nr. 143/21 anførte arbeidsgiver at vakter på grunn av ekstraordinære behov under pandemien ikke skulle omfattes. Nemnda kom ikke overraskende til at vaktene skal tas med, men at vurderingen blir hvorvidt merarbeidet er helt eller delvis bortfalt, jf. punkt 5 nedenfor.

Et særlig interessant spørsmål i kommunal sektor er hvorvidt merarbeid i stillinger man ikke har kompetanse til skal medregnes. Det typiske er at helsefagarbeidere har arbeidet i sykepleiervakter eller at ufaglærte har tatt vakter for helsefagarbeidere. Etter mange ulike løsninger, falt nemnda etterhvert enstemmig ned på at arbeidsgiver må kunne dokumentere at

det arbeides aktivt med å rekruttere den aktuelle yrkesgruppen for at ikke vaktene skal telle med. Det vises blant annet til vedtak nr. 140/19. Nemnda (herunder undertegnede) uttaler:

Dersom arbeidsgiver ikke kan vise til at man ved stillingsutlysninger eller andre tiltak aktivt har forsøkt å rekruttere arbeidstakere med de ønskede kvalifikasjoner, skal det etter nemndas syn mye til for å sannsynliggjøre at merarbeidet arbeidstakeren har utført i slike stillinger ikke er uttrykk for arbeidsgivers stabile og varige behov for vedkommendes arbeidskraft. Dette er i tråd med nemndas senere praksis, se blant annet flertallets votum i vedtak 33/18, 110/18 og nemndas enstemmige vedtak 23/19.

Nærmere om når det foreligger "avtalt arbeidstid"

Det er ekstraarbeid *utover* den stillingsprosent arbeidstaker har fast og utover en midlertidig avtalt økning i stillingsprosenten, som omfattes av merarbeidsregelen.

Departementet uttaler at arbeidets varighet og karakter av å dekke en «merarbeidssituasjon»/om det fremstår som ekstraarbeid, vil være sentralt ved vurdering av om det er arbeid som faller innenfor eller utenfor merarbeidsregelen.

Bestemmelsen avgrenses ifølge proposisjonen mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stilling i form av en midlertidig arbeidsavtale, for eksempel 50 % vikariat for en kollega i foreldrepermisjon og arbeidstaker har en 50 % fast stilling. Dette er et opplagt eksempel, mens det er mange vanskelige grensdragninger som må gjøres gjennom nemndspraksis.

Nemnda var i vedtak nr. 29/16 enig om at en ordinær skriftlig rammeavtale for ekstraarbeid som gjelder fra 1. juni til 30. september, ikke er en midlertidig arbeidsavtale som faller utenfor merarbeidsbestemmelsen. Avtalen angir ikke stillingsstørrelse eller arbeidstid i den aktuelle perioden. Tilsvarende vedtak nr. 69/16.

Når det kommer til hvilke krav som stilles til en midlertidig arbeidsavtale som ikke gir uttelling etter §14-4 a, er det klart at det ikke er et absolutt krav at denne avtalen må være skriftlig. Aml. § 14-5 er en ordensregel. Det vil derfor kunne være tilstrekkelig i konkrete tilfeller at arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at det foreligger en avtale om utvidet stilling i form av midlertidig arbeidsavtale uten at det foreligger en skriftlig midlertidig arbeidsavtale. Det er flere eksempler på det fra nemndspraksis;

Den midlertidige utvidelsen kan for eksempel «synliggjøres» gjennom at arbeidstaker er satt inn i turnusplan,. Dette vil dette etter en konkret vurdering kunne ses som en avtalt utvidelse av stilling slik at vaktene faller utenfor merarbeidsbestemmelsen. Vedkommende må i tillegg ha underskrevet eller på andre måter akseptert turnusen før den startet og ikke først etter at perioden er over, se for eksempel vedtak nr. 183/17.

Et annet eksempel var vedtak nr. 182/16 der kommunen i god tid før ferieavviklingen i påskeferien hadde sendt ut en egen personturnus der de tre vaktene fremgikk. Turnusen var underskrevet av det ansatte.

I vedtak nr. 170/20 godtok nemnda at det var avtalt utvidelse av arbeidstiden selv om det ikke forelå en skriftlig midlertidig arbeidsavtale. Den ekstra arbeidstiden var satt inn i et fag- og

timefordelings skjema for skoleåret, og det ble forutsigbart for arbeidstaker når og hvor ofte han skulle jobbe.

Det er en nedre grense for hva som kan godtas som en avtale om midlertidig utvidelse av stillingen, og i vedtak nr. 54/16 ble vakter oppsatt i en kalenderplan ikke godtatt som avtalt arbeid av flertallet.

4) Arbeidet utover avtalt arbeidstid må ha vært jevnlig

Innledning

Departementet uttaler i Prop. 83 L (2012-2013) i punkt 4.4.4.4 at vilkåret må vurderes skjønnsmessig ut fra en konkret vurdering, hvor både hyppighet og stabilitet i bruk av merarbeidet vil være sentrale momenter. Merarbeidet må være av et visst omfang og ha en viss hyppighet. Spørsmålet vil være om merarbeidet i det store og hele framstår som en etablert praksis i den aktuelle tolv månedersperioden, uavhengig av om omfang og praksis varierer noe innenfor perioden.

Det følger videre av forarbeidene;

- Det vil ikke være tilstrekkelig med merarbeid i forbindelse med ferieavvikling, ved sesongtopper eller lignende.
- Det må også være et visst innslag av merarbeid i den løpende driften.
- Det må være en noenlunde stabil bruk av merarbeid.
- Et typisk eksempel ifølge departementet vil være en deltidsansatt som arbeider fast fire dager i uken, og som i tillegg jobber en ekstra dag i uken.
- Ikke avgjørende at merarbeidet nødvendigvis er spredt jevnt utover hele referanseperioden.

Departementets eksempel ovenfor viser hva som klart er jevnlig, dvs. en ekstra dag i uken. Med et slikt eksempel mener vi departementet har vist at det skal en del til før kravet om jevnlig skal anses å være oppfylt. Nemndspraksis har vist at det ikke skal så mye til som dette eksemplet kunne tyde på.

Spørsmålet KS Advokatene har fått er om man kan lene seg på tre- og fireårsregelen i vurderingen av hva som er jevnlig. Vi antar det er bevisst at det kreves *sammenhengende* ansettelse etter fireårsregelen, mens det kreves *jevnlig* merarbeid etter merarbeidsregelen. Etter den praksis som foreligger fra nemnda, mener vi det skal mer til for å si at noe er sammenhengende enn at noe er jevnlig.

Før vi går inn på noen vedtak som foreligger om jevnligheten er de verdt å minne om at man ikke må «luften» de ansatte - bevisst ikke gi dem vakter. Det vil bli ansett som omgåelse og retten vil skjære gjennom og gi arbeidstaker medhold. Fem ukers ferie må arbeidstakeren selvsagt kunne ta på vanlig måte uten at det går utover retten til større stilling.

Ett opphold på 8-10 uker har ikke medført at merarbeidet i beregningsperioden på 12 måneder ikke har blitt ansett som jevnlig av nemnda dersom merarbeidet er *utpreget* jevnlig ellers i perioden. Ferien vil da normalt ligge i dette oppholdet. Det vil alltid være en helhetsvurdering og det er derfor vanskelig å si noe eksakt om den nedre eller øvre grense.

I TLN-2019-125 kom nemnda til at det *ikke* var jevnlig merarbeid der det var fire perioder uten merarbeid, herunder opphold på fire til seks uker. I det lengste oppholdet var det avvirket fire uker ferie. Det vil si at de tellende oppholdene var tre opphold på fire uker. I TLN-2021-143 kom nemnda til at det *var* arbeidet jevnlig utover avtalt arbeidstid der det var tre opphold på mellom tre og fem uker der flere av oppholdene kan forklares med uttak av ferie og sykefravær.

Hvilken betydning har arbeidstakers sykefravær og foreldrepermisjon?

Et annet spørsmål er om en person oppfylder kravet til jevnlighet dersom vedkommende har vært sykemeldt og derfor ikke fått tatt ekstravakter i en del av beregningsperioden på 12 måneder. Nemnda har kommet til at det etter en konkret vurdering vil kunne ha betydning, men at det kommer an på lengden av sykefraværet og omfanget av merarbeidet i de periodene vedkommende har vært friskmeldt. Det avgjørende er om de periodene der arbeidstaker har vært friskmeldt er tilstrekkelige til å kunne vurdere jevnligheten.

I TLN-2016-48 var ikke kravet om jevnlighet oppfylt der sykefraværet var på tre måneder. Det samme var tilfelle i TLN-2016-109. Her medførte opphold i merarbeidet på fem uker i tillegg til tre måneders foreldrepermisjon at merarbeidet ikke var jevnlig.

Nemnda mener at vedtak der beregningsperioden blir for kort på grunn av foreldrepermisjon, ikke er diskriminerende da det er faktisk arbeid som skal vurderes. Om fraværet er sykdom eller foreldrepermisjon er ikke avgjørende for vurderingen.

5) Arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger

Innledning

Denne begrensningen kom inn etter høringen. Dette er en sikkerhetsventil som kan bidra til å hindre urimelige utslag av retten til stilling i konkrete tilfeller.

Eksempler ifølge departementet er

- Det har i mellomtiden vært nødvendig med nedbemanning, eller det er sannsynlig i nær framtid.
- Noen kolleger har hatt redusert arbeidstid etter § 10-2 og kommer tilbake.
- Behovet foreligger bare delvis og da er det dette den deltidsansatte vil ha krav på.

Hvilket tidspunkt nemndas vurdering skal knyttes til

Nemnda har fattet et vedtak hvor det er uttalt noe generelt om på hvilket tidspunkt nemndas vurdering av om behovet er bortfalt skal knyttes til, se følgende uttalelse fra vedtak nr. 129/16;

Etter nemndas oppfatning vil det avgjørende altså være 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.

Nemndas syn er derved at utviklingen etter tidspunktet for arbeidsgivers avslag ikke er relevant. En vesentlig presisering må imidlertid gjøres. Selv om ordlyden tilsier at behovet for merarbeid allerede må være bortfalt for at arbeidstakers krav skal være avskåret, følger det ganske klart av forarbeidene at også en sannsynlig utvikling i nær fremtid vil kunne ha samme virkning: Tilsvarende må gjelde der behovet for merarbeid må forventes å bortfalle som følge av at arbeidsgiver har foretatt eller er i ferd med å foreta nyansettelser, eller kan legge til grunn at arbeidstakere snarlig vil vende tilbake til virksomheten etter syke- eller permisjonsopphold e.l.

Om kravet til dokumentasjon

Ordlyden i § 14-4 a krever at arbeidsgiver kan *dokumentere* at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger, og kravene til dokumentasjon er i noen grad kommentert i forarbeidene. I Prop. 83 L (2012-2013) side 78 heter det:

Departementet finner det ikke hensiktsmessig å fastsette konkrete krav til hvilken dokumentasjon som arbeidsgiver må legge fram. Arbeidsgiver vil i praksis måtte fremlegge informasjon som gjør det mulig for arbeidstaker og eventuelt Tvisteløsningsnemnda å etterprøve. Det avgjørende vil være hvorvidt og i hvilken grad arbeidsgiver kan sannsynliggjøre at virksomheten ikke lenger har behov for merarbeidet i tiden framover.

På side 86 uttales det:

Arbeidsgiver må i tilfelle legge fram konkret dokumentasjon som kan sannsynliggjøre at virksomheten ikke lenger har samme behov for merarbeidet.

Nemnda mener at ikke bare oversikter over arbeidstakers merarbeid i opptjeningsperioden er relevant, men også merarbeidet etter opptjeningsperioden. Det gjelder ikke bare den spesifikke arbeidstakerens merarbeid, men – ettersom det er arbeidsgivers behov for merarbeid som er relevant etter unntaksbestemmelsen – også merarbeid fra andre ved samme avdeling e.l. Nemnda ser det derfor slik at dokumentasjonen i praksis ofte også må gjelde utviklingen etter opptjeningsperioden for at nemnda skal kunne legge til grunn at behovet har bortfalt.

Vi ha får spørsmål om hvorvidt ekstraarbeid på grunn av pandemien ikke skal medføre økt fast stilling på grunn av at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Et eksempel på et vedtak om dette er nr. 143/21 der Oslo kommune fikk medhold i at behovet ikke lenger forelå. Det blir som i alle andre vedtak en konkret vurdering av om det foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for det bortfalte behovet. Andre vedtak er 138/21 og 124/21.

6) Hvilken stilling har man rett til?

Arbeidstaker som oppfyller vilkårene får rett til en stilling med samme omfang, arbeidssted og vakter tilsvarende merarbeidet vedkommende har utført i løpet av beregningsperioden. Arbeidstaker kan ikke anses som fast ansatt tilkallingshjelp uten nærmere definert og forutsigbar samlet arbeidstid.

Departementet uttaler;

- Naturlig å ta utgangspunkt i en gjennomsnittsberegning.
- Åpent for å benytte et visst skjønn i vurderingen.
- Den ansatte kan ikke velge stillingsbrøk, men må akseptere å ta ut hele den stillingsutvidelse som tilsvarer det reelle merarbeidet, men partene kan bli enige om en mindre brøk.
- Den ansatte kan ikke velge arbeidssted.
- Arbeidstaker må akseptere samme omfang av ubekvemme vakter dersom arbeidsgiver ønsker og har behov for dette.

Dersom en gjennomsnittsberegning medfører at snittet blir for høyt i perioder i løpet av året fordi man i opptjeningsåret har jobbet svært mye for eksempel ved ferietopper, vil det være urimelig om arbeidstaker har rett på hele utvidelsen. Det er fordi det vil bli en overbemanning som arbeidsgiver ikke uten videre får utnyttet, noe flere av høringsinstansene påpekte. Dette er nok bakgrunnen for at departementet ikke lovfestet en gjennomsnittsberegning slik det først var foreslått i høringsnotatet. Dersom arbeidsgiver mener en arbeidstopp i en måned eller to vil medføre en for høy stilling resten av året, kan det argumenteres med at det skal kuttes noe i stillingsstørrelsen. Det anbefales at man ser på eksempler fra nemndspraksis.

Arbeidstaker kan ikke velge arbeidssted. Dersom arbeidstaker har hatt vaktene på ulike tjenestesteder innenfor for eksempel pleie og omsorg, kan arbeidsgiver bestemme at hele stillingsøkningen skal være på et av stedene eller at det skal skje en oppdeling. Det er styringsretten som her vil være avgjørende for hvor arbeidstaker skal arbeide. Vedkommende kan også være fast vikar hvor man arbeider der det er behov. Krav om varsel om arbeidsplan etter aml. § 10-3 må imidlertid oppfylles.

7) Fra hvilket tidspunkt inntreer retten til større fast stilling?

Det er et spørsmål om hvilket tidspunkt de som har et krav etter §14-4 a faktisk har rett til ny stillingsprosent. Skjer dette automatisk når vilkårene er oppfylt eller skjer det fra et senere tidspunkt etter at man har begjært krav om det og kravet er behandlet av arbeidsgiver, eventuelt av nemnda?

Vedkommende er ikke fast ansatt i det 12-månedersperioden har gått, slik som når “tre- eller fireårsmerket” nås, jf. aml. § 14-9 (7). Ordlyden i merarbeidsbestemmelsen er annerledes da det sies at man har «rett på stilling», men det sies ikke noe om fra hvilket tidspunkt man har rett på stilling.

Nemnda har uttalt seg om tidspunktet for når stillingsutvidelsen skal gjennomføres fra i vedtak nr. 21/2018 <https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-tvistelosningsnemnda/2018/april/vedtak-2118/>;

Når det gjelder tidspunktet for når stillingsutvidelsen skal gjennomføres fra, vises det til at nemndas kompetanse er begrenset til å ta stilling til om arbeidstaker har rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Det uttales i bestemmelsens forarbeider (Prop. 83 L for 2012-2013) at nemnda skal ta stilling til hvorvidt vilkårene i bestemmelsen er oppfylt. I brev fra departementet av 30. september 2015 uttaler departementet at nemnda også skal fastsette størrelsen på en eventuell stillingsutvidelse. Nemnda legger likevel til grunn at retten til å få utvidet stillingen senest må gjelde fra nemndas avgjørelse har kommet frem til partene.

Dersom partene ikke blir enige om når tidspunktet for lønns-/erstatningsplikt inntreffer, må det tas ut søksmål om dette. Nemnda uttaler om dette;

Med dette har ikke nemnda tatt stilling til om arbeidstaker har krav på erstatning for tapt lønnsinntekt på grunnlag av at stillingsutvidelsen eventuelt skulle blitt gjennomført på et tidligere tidspunkt, da nemndas kompetanse er begrenset til å ta stilling til om arbeidstaker har rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Nemnda har ikke kompetanse til å ta stilling til et eventuelt erstatningskrav. Det vises til nemndas vedtak 62/16.

Vi oppfordrer kommunene til å fortsette å gi arbeidstakere ekstravakter etter at de har framsatt krav etter merarbeidsregelen, for å begrense et eventuelt erstatningskrav og for ikke å "straffe" arbeidstakere som har satt fram krav. De mister da ikke muligheten til å sette fram krav for en ny periode dersom de ikke oppnår rett til større fast stilling i henhold til det første kravet.