



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 57/26

A har rett til stillingsutvidelse på 20 prosent etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Hun har rett til en samlet stillingsprosent på 80 prosent.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.05.2026

Arkivreferanse: 2026/67

Saksbehandler: Håvard Kaasen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som kontormedarbeider i stilling på 60 prosent hos B.

I august 2025 vedtok styret i forbundet at A sin stilling i perioden 01.04.2025–30.09.2025 skulle utvides med 40 prosent. Det ble ikke skriftliggjort en avtale om dette. Bakgrunnen var et økt behov for merarbeid i perioden grunnet et kulturarrangement som ble arrangert Z-Y. Forbundet arrangerer dette hvert tiende år.

I september 2026 avtalte arbeidsgiver og arbeidstaker at arbeidstakers stilling skulle utvides med 20 prosent i perioden 01.10.2025–31.12.2025. Bakgrunnen var et økt behov for håndtering av administrative oppgaver etter at en annen arbeidstaker hadde inngått en midlertidig avtale om avspasering med arbeidsgiver.

Den 22.12.2025 krevde A utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Arbeidsgiver har korrespondert med arbeidstaker om kravet i perioden 05.01.2026–24.02.2026. Kravet er avslått og begrunnet med at behovet for hennes merarbeid har bortfalt.

A sendte saken til nemnda 17.03.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17.03.2026
- brev av 27.03.2026
- brev av 10.04.2026
- brev av 13.04.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.03.2026
- brev av 20.03.2026
- brev av 29.03.2026
- brev av 07.04.2026
- brev av 15.04.2026
- brev av 11.05.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at saken må avvises fordi den er sendt inn for sent. Arbeidstaker kan uansett ikke få medhold fordi arbeidet arbeidstaker viser til, var avtalt. Behovet for merarbeid er i alle tilfeller bortfalt.

Saken er innsendt for sent

I e-post av 28.01.2026 skrev arbeidsgiver at de ikke var ferdige med å gjennomgå timelistene, men at styret hadde vedtatt at arbeidstaker av økonomiske årsaker måtte fortsette i 60 prosent stilling fra 01.02.2026. Den 30.01.2026 skrev arbeidsgiver at de enda ikke hadde rukket å vurdere timelistene. De viste likevel til at revisor hadde gjennomgått dem og at hen mente det ikke var grunnlag for 80 prosent stilling framover, samt at forbundet manglet økonomi til en slik utvidelse. B fastholdt i svaret av 30.01.2026 at A har kontrakt på fast stilling i 60 prosent og må forholde seg til dette framover.

Arbeid utover 60 prosent stilling var avtalt

Arbeidsgiver viser til at de i august 2025 vedtok å utvide A sin stilling for perioden 01.04.2025–30.09.2025 med 40 prosent. I september 2025 avtalte partene muntlig at A sin stilling skulle utvides med 20 prosent i perioden 01.10.2025–31.12.2025.

Behovet for merarbeid har bortfalt

Arbeidsgiver hevder merarbeidet i perioden fram til september 2025 skyldtes at de arrangerte et kulturarrangement. Arrangementet arrangeres av B bare hvert tiende år, og ble gjennomført Z-Y. Arrangementet varer i tre fulle dager, og over 500 personer deltar. Forbundet sørger for programmer for alle aldersgrupper.

Når det gjelder merarbeidet etter arrangementet, viser B til at de avtalte med deres sekretær at hun skulle avspasere så mye som mulig i perioden 01.07.2025–31.12.2025. Det ble følgelig et midlertidig økt behov for bistand med administrative oppgaver. Perioden er nå forbi, og behovet må regnes som bortfalt.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at saken er sendt til nemnda innen fristen. Hun viser til at arbeidsgiver ikke uttrykkelig avslo kravet før den 24.02.2026.

A hevder å ha rett til utvidet stilling tilsvarende utført merarbeid. Hun viser til at hun jevnlig har utført merarbeid, som samlet utgjør 569,42 timer. Det ble ikke avtalt en 40 prosent utvidelse av hennes stilling fra 01.04.2025 til 30.09.2025. Dette ble ensidig vedtatt av styret i august 2025, etter at hun i lang tid hadde utført arbeid utover sin faste stillingsandel. Arbeidsgiver kan ikke omgjøre slikt til avtalt arbeidstid ved å ensidig avgjøre å forhøye stillingsstørrelsen hennes. Hun hevder at hun ikke gikk med på en slik utvidelse. Det ble i september 2025 muntlig avtalt en midlertidig utvidelse på 20 prosent i perioden 01.10.2025–31.12.2025. A fikk opplyst at dette skyldtes at en kollega skulle avspasere i perioden fra 01.07.2025 til 31.12.2025, men hevder at hun aldri fikk overført kollegaens oppgaver.

Behovet for merarbeid har ikke bortfalt. Framlagte timelister viser at merarbeidet er knyttet til faste kjerneoppgaver som administrasjon, medlemskommunikasjon, utleie og teknisk støtte, som er uavhengig av store kulturarrangementer. Arbeidet med kulturarrangementet ble avsluttet den 21.09.2026. Behovet for merarbeidet som ble utført etter dette, er derfor under enhver omstendighet ikke bortfalt.

Nemndas vurdering

Nemnda har kommet til saken er sendt inn før fristen gikk ut.

Det står i arbeidsmiljøloven § 17-2 a at saken må sendes til nemnda senest fire uker etter at arbeidstaker fikk skriftlig avslag fra arbeidsgiver.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgivers endelige avslag på arbeidstakers krav om utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, ble gitt i e-post av 24.02.2026. Nemnda viser til at arbeidsgiver i denne e-posten skriver «vi beklager at det har tatt noe tid å ferdigstille behandlingen av saken. Etter en samlet vurdering av det framsatte kravet, avslår vi kravet om økning av stilling.». Dette viser at kravet ikke ble endelig avslått før 24.02.2026. Videre viser nemnda til at arbeidsgiver i sine tidligere svar, uttalte at de var i en prosess med å få overblikk over arbeidstakers timelister.

Fristen for å bringe saken inn til nemnda var derfor 24.03.2026. A sendte saken til nemnda 17.03.2026 og klagen er innsendt før klagefristens utløp.

Tvist om utvidet stilling basert på faktisk arbeidstid

Nemnda kan avgjøre tvister om rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a:

Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

Beregningsperioden

Etter bestemmelsens ordlyd og fast praksis i nemnda, er siste dag i tolv månedersperioden dagen før arbeidstaker fremmet kravet. A fremmet kravet 22.12.2025. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 22.12.2024 til og med 21.12.2025.

Hvor mange timer har A arbeidet utover avtalt arbeidstid?

Nemnda har kommet til at A har arbeidet 515,67 timer utover avtalt arbeidstid.

Partene er enige om at de avtalte en midlertidig stillingsutvidelse av arbeidstakers stilling på 20 prosent i perioden 01.10.2025–31.12.2025. Det vil si at arbeid opp til 80 prosent i denne perioden ikke kan regnes som arbeid utover avtalt arbeidstid. Arbeidsgiver har i utgangspunktet et ansvar for å etablere en skriftlig arbeidsavtale, men manglende skriftlighet vil ikke gjøre avtalen ugyldig jf. Rt 2005-1395. Det er de reelle forhold som er avgjørende for nemndas behandling. I perioden 01.10.2025–31.12.2025 har arbeidstaker opplyst at hun har jobbet 107,5 timer utover 60 prosent stilling. Etersom nemnda har

kommet til at avtalt stillingsprosent i perioden var 80, er kun 53,75 timer av timeantallet i perioden arbeid utover avtalt arbeidstid.

Partene er uenige om det ble avtalt en midlertidig utvidelse av arbeidstakers stilling til 100 prosent i perioden 01.04.2025-30.09.2025. Nemnda har kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at det ble inngått en slik avtale. De arbeidede timene i perioden utover den faste stillingsprosenten skal derfor inngå i beregningsgrunnlaget. Nemnda viser til at det er arbeidsgiver som har ansvaret for å utarbeide arbeidsavtale og har derved også bevisbyrden for at det er avtalt en midlertidig utvidelse av stillingen. Det er fremlagt et styrevedtak fra 19.08.2025 hvor en slik utvidelse «godkjennes», men dette kan ikke anses som en avtale som tjener som dokumentasjon på at partene avtalte en midlertidig utvidelse av stillingen.

På denne bakgrunn har nemnda kommet til at arbeidstaker i beregningsperioden har arbeidet 515,67 timer utover avtalt arbeidstid.

Arbeidsgiver har ikke gjort gjeldende at merarbeidet ikke er jevnlig utført, og nemnda går derfor over til å vurdere om behovet for merarbeid har bortfalt.

Har arbeidsgiver dokumentert at behovet for merarbeid har falt bort?

Nemnda har kommet til at behovet for merarbeid delvis har bortfalt.

Arbeidsgiver må dokumentere at virksomheten ikke har behov for merarbeidet i tiden framover. Dette følger av lovens ordlyd og forarbeidene.

Planer om endringer må være konkrete og aktuelle å gjennomføre. Endringene må også redusere behovet for merarbeid i den avdelingen eller enheten der det er utført. Dette følger av forarbeidene og nemndas praksis.

Nemnda har vektlagt arbeidsgiver sine opplysninger om at merarbeidet i beregningsperioden fram til 21.09.2025 skyldtes organiseringen av [X]. B organiserer arrangementet hvert tiende år. Det legges til grunn at behovet for merarbeid i forbindelse med dette arrangementet har falt bort.

Skjønnsmessig utregning av ny stillingsprosent

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

I en full stilling ville A arbeidet 1762,5 timer når ferien hun har krav på (25 dager) er trukket fra. A sitt merarbeid er 515,67 timer. A har dermed utført merarbeid tilsvarende 30,91 prosent stilling. Basert på et skjønnsmessig fradrag i mengden merarbeid, særlig i det som i

tid ligger tett opp mot gjennomføringen av [X], har nemnda kommet til at arbeidstaker har rett til en stillingsutvidelse på 20 prosent.

Anne Marie Due
leder

20.05.2026