



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 102/26

A har ikke rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 24.09.2026

Arkivreferanse: 2026/114

Saksbehandler: Mona Ekelund

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i stilling på 75,52 prosent i B, ved C sykehjem.

Den 16.04.2026 krevde A utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Den relevante perioden (beregningsperioden) er dermed 16.04.2025–15.04.2026.

Partene er enige om at A har utført 298 timer merarbeid i beregningsperioden.

I perioden 30.09.–31.10.2025 hadde hun permisjon med pleiepenger.

B avslo kravet 05.05.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at merarbeidet ikke oppfylte kravet til jevnlighet.

A sendte saken til nemnda 20.05.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20.05.2026
- brev av 25.06.2026
- brev av 20.07.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25.06.2026
- brev av 07.07.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi merarbeidet ikke er jevnlig utført. Dessuten er behovet for merarbeidet midlertidig.

Merarbeidet oppfyller ikke kravet til jevnlighet

I perioden 30.09.–08.11.2025 utførte A ikke merarbeid. Det er riktig at hun hadde lovlig permisjon 30.09.–31.10.2025, men man kan ikke se bort fra oppholdet i merarbeid av den grunn. Bestemmelsen er objektiv og bygger på at arbeidstaker faktisk har utført merarbeid jevnlig gjennom hele beregningsperioden. Det vises til Tvisteløsningsnemndas praksis hvor kontinuiteten i merarbeidet er tillagt avgjørende betydning ved vurderingen av jevnlighetskravet.

Merarbeidet dokumenterer ikke et varig behov for økt bemanning

Merarbeidet må ses i lys av virksomhetens løpende bemanningsbehov, inkludert dekning av fravær, ferieavvikling, og andre midlertidige forhold. Det kan ikke uten videre anses å gi uttrykk for et stabilt og varig arbeidskraftsbehov.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid fordi kravet til jevnlighet er oppfylt. Manglende merarbeid på grunn av den lovfestede retten til permisjon med pleiepenger skal ikke frata arbeidstakere rettigheter etter § 14-4 a.

Merarbeidet oppfyller kravet til jevnlighet

A har arbeidet betydelig utover sin faste stillingsprosent og merarbeidet har vært en stabil og tilbakevendende del av arbeidsforholdet. Dette viser et varig og reelt arbeidskraftbehov hos arbeidsgiver.

A var forhindret fra å påta seg merarbeid da hun hadde lovlig permisjon med pleiepenger. Etter formålet med § 14-4 a, kan ikke permisjon, ferie eller annet lovlig fravær i seg selv anses som et brudd på jevnligheten som avskjærer arbeidstaker fra retten til utvidet stilling. Det avgjørende må være om det samlet sett fremstår som jevnlig gjennom beregningsperioden. Permisjonsperioden skyldes ikke manglende behov for arbeidskraft eller manglende vilje til å arbeide mer, men lovlig fravær som midlertidig gjorde det umulig å utføre merarbeid.

Nemndas vurdering

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

Er merarbeidet utført jevnlig?

Nemnda har kommet til at merarbeidet ikke er utført jevnlig.

Det er et vilkår at den deltidsansatte «jevnlig» har arbeidet utover avtalt arbeidstid. Relevante momenter i vurderingen er merarbeidets hyppighet, omfang og stabilitet. Det må være utført et visst merarbeid gjennom hele beregningsperioden, men det kan være opphold i merarbeidet, for eksempel ved fravær som ferie eller sykefravær. Det er eksempelvis ikke nødvendig at merarbeidet er utført ukentlig.

I denne saken er det utført merarbeid minst annenhver uke gjennom hele året, utenom i to perioder, i ukene 26-33 (cirka åtte uker) og i ukene 40-45 (cirka seks uker). A hadde ferie i ukene 29–31 og permisjon med pleiepenger i ukene 40-44.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at merarbeidet ikke har vært hyppig og stabilt nok.

Etter nemndas oppfatning er det ikke noen vesensforskjell på fravær grunnet sykdom og fravær som skyldes permisjon. Nemnda viser til at selv om man ser bort fra permisjonen, er det et sammenhengende opphold i merarbeid på cirka åtte uker i sommermånedene. Selv om dette oppholdet inkluderer tre uker ferie, utgjør det etter nemndas oppfatning i seg selv en så lang periode at kravet til jevnlighet ikke er oppfylt. A har derfor ikke rett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å vurdere om behovet for merarbeidet har falt bort.

Anne Marie Due
leder

24.09.2026