



Vedtaksdato
29.09.2025

Møtedato
23.09.2025

Vår referanse
2025/99

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 96/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

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

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som renholder i stilling på 50 prosent hos B. Arbeidstiden er i kontrakten angitt til 75 timer per måned.

Det er sendt inn tre arbeidsavtaler i saken:

Sendt inn av	Arbeidsforhold	Signert dato	Arbeidsforhold gjelder fra/begynte
Arbeidstaker	Midlertidig 50 %	02.01.2024	23.08.2020
Arbeidsgiver	Midlertidig 25 %	02.01.2024	23.08.2023
Arbeidsgiver	Midlertidig 50 %	23.08.2023	23.08.2023

A krevde større stillingsprosent i e-post 28.03.2025. Hun viste ikke til hjemmel eller at hun hadde arbeidet jevnlig utover avtalt arbeidstid. Den 02.04.2025 skrev arbeidsgiver i en e-post at arbeidsgiver kan tilpasse arbeidstiden i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3, og at det kan bli aktuelt å redusere arbeidstiden hennes.

Den 13.05.2025 henvendte fagforeningen seg til arbeidsgiver på vegne av A om kravet:

A hevder å ha gitt uttrykk for at hun ønsker en stillingsbrøk tilsvarende faktisk arbeidede timer, men skal ha fått avslag på dette.

Forbundet ber derfor bedriften ta stilling til kravet fra A og redegjør for sitt syn på saken.

B avslo kravet i e-post samme dag. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at det ikke foreligger et varig behov.

Innsendt timeoversikt fra arbeidstaker viser at A har utført 346 timer merarbeid i perioden 28.03.2024 til 27.03.2025.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 21.05.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 21.05.2025
- brev av 04.06.2025
- brev av 02.07.2025
- brev av 21.08.2025
- brev av 16.09.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17.06.2025
- brev av 08.08.2025
- brev av 16.09.2025
- brev av 24.09.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at As arbeid ikke har hatt regelmessig og forutsigbar karakter. Hun har hovedsakelig utført engangsoppdrag, sesongarbeid eller vikariater. B har ikke et stabilt behov for arbeid av et slikt omfang som tilsier fast ansettelse i 60 prosent stilling.

Fast ansettelse

A begynte i en midlertidig stilling 23.08.2023, og fikk økt stilling til 50 prosent i januar 2024. Fra og med 02.01.2025 ble hun, i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-9, behandlet som fast ansatt i 50 prosent stilling. Påstander om fast ansettelse siden 2020 eller regelmessig arbeid utover dette er feilaktige og udokumenterte.

Jevnlighet

Selv om det i enkelte perioder forekom gjentakende oppdrag, hadde disse ikke varig karakter og endret seg ofte på grunn av kundens ferie, avbestillinger eller interne behov. Arbeidsplanen ble som regel fastsatt med 12 ukers varsel og supplert løpende. Arbeidstaker hadde mulighet til å takke nei til oppdrag, noe som skjedde regelmessig.

Det siste året – særlig i perioden januar til mars 2025 – var arbeidstiden ujevn og preget av vikariater, spesielt på grunn av sykdom hos andre ansatte. Hyppige endringer i As arbeidsplan skyldtes blant annet forsinkelser, fravær og at hun nektet å ta oppdrag.

Bortfalt behov

Fra mars 2025 mistet bedriften flere faste kunder som tidligere var tilknyttet A. Årsakene inkluderer blant annet klager på kvaliteten på rengjøring, manglende oppmøte, kommunikasjonsproblemer og avslag på oppdrag. Dette førte ikke til formell endring i kontrakten, men reduserte mengden tilgjengelige arbeidstimer – noe som igjen begrenset muligheten for å tilby høyere stillingsprosent. Avslag på oppdrag var gjentakende og dokumentert, og viser at arbeidstaker selv aktivt påvirket sin arbeidstid.

Sykefravær

Hun fikk i skriftlig advarsel den 27.03.2025 informasjon om at videre avtalebrudd kunne føre til endringer i stillingsprosenten. A er for tiden sykmeldt. Arbeidsgiver har sendt melding til Nav om tvil rundt gyldigheten av legeerklæringen. Vanskeligheter med å få kontakt med arbeidstaker gjør det umulig å planlegge retur til jobben.

B er åpne for å vurdere en ny søknad om høyere stillingsprosent etter endt sykefravær, forutsatt at arbeidstaker viser reell evne og vilje til å samarbeide og være tilgjengelig for arbeid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til stillingsutvidelse til 60 prosent fordi hun i en 12 måneders periode, fra mars 2024 til mars 2025 har arbeidet omtrent 100 timer i snitt, noe som tilsvarer en stillingsprosent på 60.

A hevder at bedriften vedkjenner at hun i gjennomsnitt har jobbet mellom 95 og 100 timer per måned, med en topp på 110 timer i én enkelt måned.

Fast ansettelse

Dersom en arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i mer enn tre år under noen av de nevnte grunnlagene (jf. § 14-9 annet ledd bokstav a, b eller en tidligere f-rolle), skal vedkommende regnes som fast ansatt. I tilfellet A følger det av pkt. 6 i arbeidsavtalen, at ansettelsen gjelder fra august 2020. Hvilket innebærer at A var å anse som fast ansatt fra august 2023.

Jevnlighet

A oppfyller det kumulative vilkåret om «jevnlig» merarbeid. Det kan ikke stilles strenge krav til merarbeidet for at det skal gi grunnlag for utvidet stilling. I forarbeidene heter det at det må være et «visst innslag» av merarbeid, en «viss» hyppighet mv., se Prop. 83 L (2012–2013) s. 77.

Det foreligger ikke saklig grunnlag for arbeidsgivers avslag, begrunnet i at «noen kunder» har valgt å si opp. Arbeidsgiver må dokumentere at nedbemanning eller permitteringer er sannsynlig i nær fremtid, jf. Prop. 83 L (2012–2013) s. 86. Om det var et reelt og faktisk behov som tilsa annet, så har det formodningen mot seg at A jevnlig fortsetter å arbeide over 100 timer pr. måned.

Bortfalt behov

Arbeidsgiver har ikke dokumentert at behovet har bortfalt. Det er ikke tilstrekkelig med generelle argumenter og behovet må være varig bortfalt. Det er alminnelig at man mister noen kunder, på samme måte som det er alminnelig at arbeidsgiver på den andre siden får inn nye kundeavtaler. Det at A i enkelttilfeller har takket nei til merarbeid, legitimerer ikke et avslag på rett til stilling tilsvarende faktisk arbeid.

Sykefravær

Sykdom og funksjonsnedsettelse er et diskrimineringsgrunnlag, og kan ikke sette til side en lovfestet rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Tvisteløsningsnemnda underbygger dette i TLN-2016-20:

Ett utgangspunkt er at sykdom som hovedregel ikke bør redusere arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven, hvilket skulle tilsi [at] sykdomsperioder på samme måte som ferieperioder ikke kan tale i arbeidstakers disfavør.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 har Tvisteløsningsnemnda myndighet til å avgjøre tvister 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.

I denne saken er partene uenige om hvor lenge A har vært fast ansatt, om merarbeidet er utført jevnlig og om behovet for merarbeid har bortfalt.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke kan få medhold i sitt krav.

Nemnda viser til at bestemmelsen gir «deltidsansatte» som jevnlig har arbeidet utover sin faste stilling, rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Etter nemndas praksis er det en forutsetning at arbeidstaker har hatt et fast ansettelsesforhold i virksomheten gjennom hele tolv månedersperioden før kravet ble fremsatt for arbeidsgiver, se blant annet nemndas vedtak 43/23, 16/23, 131/22, 31/22, 27/21, 161/20 og 143/19.

Det står i alle de fremlagte arbeidsavtalene at A er midlertidig ansatt. Men det er lagt frem to ulike arbeidsavtaler, signert samme dag, som sier at arbeidsforholdet gjelder fra henholdsvis 23.08.2020 og 23.08.2023. Arbeidsgiver opplyser at hun kun har vært ansatt siden 2023 og at de har behandlet henne som fast ansatt fra 02.01.2025.

Beregningsperioden i saken starter enten 28.03.2024 eller 13.05.2024, avhengig av når kravet anses fremsatt. Uavhengig av hvilken beregningsperiode som legges til grunn, er partene i saken uenige om A var fast ansatt i hele beregningsperioden. Tvisteløsningsnemnda har bare kompetanse til å vurdere om fast ansatte arbeidstakere har rett til stillingsutvidelse etter § 14-4 a. Eventuelle brudd på reglene om midlertidig ansettelser etter § 14-9 avgjøres av domstolene. Siden det her er uenighet mellom partene om arbeidstaker har vært fast ansatt i hele beregningsperioden, har ikke nemnda kompetanse til å avgjøre om vilkårene for rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid er oppfylt.

Ettersom nemnda ikke har kompetanse til å ta stilling til om A har vært fast ansatt i beregningsperioden, har nemnda kommet til at hun ikke har rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

29.09.2025