



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 34/26

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

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 15.04.2026

Arkivreferanse: 2026/33

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som driftstekniker uten fagbrev i en 51,33 prosent stilling hos B på [lokasjon]. Hun har vært ansatt siden 01.06.2022.

B er et [...] selskap med ansvar for [...]. B åpnet en ombruksbutikk sensommeren 2024. A arbeider i ombruksmottaket hvor gjenstander leveres inn og sorteres, før de selges i butikken. Tidligere betjente de ansatte alle som leverte inn gjenstander, men fra 01.12.2025 er arbeidsmetoden endret til at de som leverer inn gjenstander til ombruk gjør dette selv.

Den 11.02.2026 fremmet A krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid til en stillingsprosent på totalt 66,33 etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Bakgrunnen for kravet var at hun i perioden 01.02.2025–01.02.2026 totalt arbeidet 1293,47 timer.

Arbeidsgiver avsto kravet den 13.02.2026. Begrunnelsen var at arbeidstaker ikke hadde utført merarbeid i februar 2025, og dermed ikke hadde jobbet utover stillingen i «de siste 12 månedene». Arbeidsgiver viste også til at merarbeidet ikke var utført jevnlig, og at årsaken til merarbeidet i hovedsak var sesongvariasjoner, sykdom og ferie.

A sendte saken til nemnda 18.02.2026.

A har arbeidet 345,13 timer utover avtalt arbeidstid i tolv månedersperioden. Partene er enig i omfanget av utført merarbeid.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 18.02.2026
- brev av 26.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 02.03.2026
- brev av 11.03.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til utvidet stilling. Utført merarbeid er ikke jevnlig, og behovet vil reduseres som følge av endret arbeidsmetodikk i ombruksmottaket hvor A jobber.

Merarbeidet er ikke jevnlig utført

A utførte merarbeid i 29 av 52 uker. Det innebærer 23 uker uten merarbeid. Det er flere lengre opphold mellom vaktene. Det er flere uker uten noe utført merarbeid. I tillegg er det perioder med lavt omfang merarbeid. At merarbeidet er høyere i ukene 32–33 og 50–52 i 2025 og uke 1 i 2025 skyldes ferieavvikling. Samlet sett fremstår merarbeidet som sporadisk, med lavt omfang og en rekke uker uten merarbeid. Merarbeidet er dessuten knyttet til et

midlertidig behov. Det er kun et fåtall av faktene som er begrunnet i ekstra behov for bemanning utover normalbemanningen i avdelingen.

Behovet for merarbeidet vil bli redusert med endret arbeidsmetodikk

At arbeidsmetoden fra 01.12.2025 er endret til at de som kommer sorterer gjenstandene selv, gjør at behovet for bemanning og merarbeid reduseres. Det vil framover bli gjort konkrete vurderinger av om det er behov for å sette inn vikar ved sykdom og ferieavvikling. Det samme gjelder behov for utlysning av stilling hvis noen slutter.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder hun har rett til utvidet stilling for merarbeidet som er utført i tolv månedersperioden. Hun har utført 345,13 timer merarbeid. Dette tilsier at hun har utført arbeid tilsvarende en stillingsprosent på 66,33. Merarbeidet er utført jevnlig.

Behovet er ikke falt bort. Arbeidsgiver benytter fremdeles tilkallingsvikarer, og sluttet å tildele henne ekstravakter etter at hun fremmet kravet. Arbeidstaker understreker at butikken og mottaket tilhører samme avdeling, og at ansatte ofte brukes på tvers av områdene. Dette er en vesentlig opplysning for å synliggjøre det reelle behovet for merarbeid i virksomheten.

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.

Beregningsperioden

Etter bestemmelsens ordlyd og fast praksis i nemnda, er siste dag i tolv månedersperioden dagen før arbeidstaker fremmet kravet. A fremmet kravet 11.02.2026. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 11.02.2025 til og med 10.02.2026.

Er merarbeidet utført jevnlig?

Medlemmene Rogstad og Solberg har kommet til at merarbeidet er utført jevnlig. Medlemmet Nilsen har kommet til at merarbeidet ikke er utført jevnlig og at arbeidstaker derfor ikke kan få medhold.

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.

Medlemmene Rogstad og Solberg sin begrunnelse for at merarbeidet er jevnlig

Medlemmene Rogstad og Solberg, har kommet til at merarbeidet har et omfang, en hyppighet og en stabilitet som oppfyller jevnlighetskravet. Det er lagt vekt på at A har utført merarbeid hver måned i beregningsperioden, med unntak fra februar 2025 og februar 2026, hvor beregningsperioden avsluttes 11.02.2026. Det lengste oppholdet er fem uker helt i begynnelsen av beregningsperioden. Utover dette er de sammenhengende ukene uten merarbeid av relativt kort varighet. Dette kan ikke anses for å være «opphold» av betydning.

Medlemmet Nilsen sin begrunnelse for at merarbeidet ikke er jevnlig

Medlemmet Nilsen har kommet til merarbeidet ikke har vært hyppig og stabilt nok til at jevnlighetskravet kan anses for å være oppfylt. Det vises til at det er flere perioder uten utført merarbeid. Perioden starter med fem uker uten merarbeid i det hele tatt. I tillegg er det fire uker opphold i uke 16-20 og tre uker opphold fra midten av uke 41-44, før tolv månedersperioden avsluttes med tre uker uten merarbeid i uke 5-7. Videre er det 21 uker i løpet av beregningsperioden hvor det ikke er arbeidet utover avtalt arbeidstid.

Medlemmet Nilsen har med denne begrunnelse kommet til at arbeidstaker ikke kan få medhold, og går derfor ikke videre i vurderingen av om behovet er falt bort.

Har B dokumentert at behovet for A sitt merarbeid har falt bort?

Medlemmet Rogstad har kommet til at behovet for merarbeidet er falt bort, og at arbeidstaker derfor ikke kan få medhold. Medlemmet Solberg har kommet til det motsatte.

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

Planer om endringer i bemanningen 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.

Medlemmet Rogstad sin begrunnelse for at behovet for merarbeidet har falt bort

Medlemmet Rogstad har lagt vekt på arbeidsgivers opplysning om endret arbeidsmetode i mottaket fra 01.12.2025. Medlemmet Rogstad har tatt utgangspunkt i at det vil ta noe tid før behovet stabiliserer seg etter endringen i arbeidsmetode. Siste merarbeidsvakt var omtrent tre uker etter endringen, og etter dette er det ikke utført noe merarbeid. Medlemmet Rogstad vurderer at dette synliggjør at behovet for merarbeidet er falt bort.

To medlemmer, Nilsen og Rogstad, har dermed med ulik begrunnelse stemt for at arbeidstaker ikke kan få medhold. Arbeidstaker har derfor ikke rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Solberg sin begrunnelse for at behovet ikke er bortfalt

Medlemmet Solberg har lagt vekt på at A har utført merarbeid med samme hyppighet og omfang som tidligere i tolv månedersperioden, også etter 01.12.2025. Arbeidsgiver sluttet først å tildele A merarbeid etter at hun fremmet krav om utvidet stilling. Etter Solberg sitt syn, er det derved ikke sannsynliggjort at endret arbeidsmetode har ført til at behovet er bortfalt. Medlemmet Solberg har også vektlagt opplysningene om at arbeidsgiver benytter tilkallingsvikarer og at butikken tilhører samme avdeling som mottaket.

Siden medlemmene Rogstad og Nilsen har kommet til at arbeidstaker ikke kan få medhold, er det ikke relevant for medlemmet Solberg å regne ut ny stillingsstørrelse.

Steffen G. Rogstad
nestleder

15.04.2026