



# Tvisteløsningsnemnda

## **Vedtak 74/26**

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

## **Sakens parter**

A arbeidstaker

B, arbeidsgiver

## **Nemndas sammensetning**

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 24.06.2026

Arkivreferanse: 2026/57

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

## Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som kantinearbeider i stilling på 70 prosent hos B. Virksomheten drifter tre camper på [lokasjon]; [avdeling 1], [avdeling 2] og [avdeling 3]. Totalt er det 320 ansatte hovedsakelig innenfor stillingskategoriene kantinemedarbeider, kokk, kjøkkensjef, resepsjonist og renholder.

A krevde 100 prosent stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a den 25.02.2026. Arbeidstaker viste til at han i 12-månedersperioden forut for kravet hadde arbeidet totalt 1896,74 timer.

B avslo kravet delvis den 26.02.2026. Arbeidsgiver skrev blant annet at arbeidet har vært tilfeldig og basert på arbeidstakers eget ønske om flere vakter, heller enn et fast, udekket behov i virksomhetens grunnbemanning. Arbeidsgiver ga likevel tilbud om 80 prosent stilling.

Arbeidstaker sendte saken til nemnda den 10.03.2026.

Det er i saken opplyst at A har fått 84 prosent stilling, som han har akseptert.

Partene er enige om at arbeidstaker har utført 465,24 timer merarbeid i tolv månedersperioden. Dette tilsvarer en stilling på totalt 98 prosent.

## Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 10.03.2026
- brev av 08.04.2026
- brev av 24.04.2026
- brev av 18.05.2026
- brev av 18.06.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 24.03.2026
- brev av 21.04.2026
- brev av 13.05.2026
- brev av 08.06.2026
- brev av 10.06.2026
- brev av 12.06.2026

## Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav. Det er ikke et fast og varig behov for å øke stillingen til mer enn 84 prosent, som han har fått. Dette gjenspeiler hans vakter i grunnbemanningen. Arbeidsgiver er enig i at de øvrige vilkårene er oppfylt.

### Behovet for merarbeidet har falt bort for den resterende delen av kravet

Arbeidstaker har i perioder arbeidet utover stillingsprosenten sin, men dette skyldes først og fremst ekstra behov i driften, som sykefravær, uforutsette situasjoner, ekstrahjelp og vakter ved andre lokasjoner. Arbeidsgiver har systematisk arbeidet med å få ned sykefraværet på avdelingen, som har gått ned fra elleve til under syv prosent de siste seks månedene. Dette medfører betyr mindre behov for merarbeid. I tillegg har det kommet på plass den bemanningen som trengs for å dekke behovet i kantinedriften.

Videre har virksomheten varslet mulig nedleggelse av [avdeling 2], [Lokasjon] fra 01.09.2026. Dette vil medføre en nedgang på ca. 1000 gjester. Det er ikke informasjon om at det er andre prosjekter i området som kan ha behov for tjenestene til virksomheten. Totalt er det 35 arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt som følge av dette, herunder 18 kantinearbeidere. Dette er allerede drøftet med tillitsvalgte, som ikke har noen innvendinger.

### **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder å ha rett til å få utvidet stillingen tilsvarende alt merarbeidet som er utført i tolv månedersperioden. Behovet er fortsatt er til stede.

Bedriften har 320 ansatte på tre forskjellige lokasjoner innenfor et lite geografisk område. At arbeidsgiver benytter deltidsansatt til arbeid utover stillingsbrøk i så stor grad, tyder på at virksomheten drives med for lav bemanning. Arbeidstaker viser til grunnbemanningslæren, og at planlegging og bemanning må gjøres ut fra et påregnelig fravær.

Når det gjelder den varslede nedbemanningen, så er dette ikke en ferdig avsluttet sak. Den varslede nedbemanningen er uansett av en slik størrelse at det ikke kan få betydning for vurderingen i denne saken.

### **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 25.02.2026. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 25.02.2025 til og med 24.02.2026.

Har B dokumentert at behovet for merarbeidet utover stillingsutvidelsen som allerede er gitt, har bortfalt eller vil falle bort i nær framtid?

Nemnda har kommet til at B har dokumentert at behovet for merarbeidet utover stillingsutvidelsen som allerede er gitt, har bortfalt eller vil falle bort i nær framtid.

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.

Nemnda viser til arbeidsgivers opplysning og dokumentasjon om at en av campene på [Lokasjon] med stor sannsynlighet skal legges ned. I tillegg viser nemnda til arbeidsgivers opplysninger om reduksjon i sykefraværet de siste seks månedene. Etter nemndas syn utgjør disse faktorene samlet sett at det er sannsynliggjort at behovet for merarbeid utover stillingsutvidelsen som allerede er gitt er bortfalt, eller vil falle bort i nær framtid. Arbeidstaker gis derfor ikke medhold i krav om ytterligere stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

\*\*\*

Anne Marie Due  
leder

24.06.2026