



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 26/26

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

Sakens parter

A, arbeidstaker

B kommune, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

Vedtaksdato: 17.03.2026

Arkivreferanse: 2025/207

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

A er fast deltidsansatt i B kommune. Hun er ansatt i 41 prosent stilling som helsefagarbeider/hjelpepleier, arbeidssted for tiden ved [Lokasjon]. I tillegg er hun ansatt i 27,93 prosent stilling som assistent.

Den 22.09.2025 søkte A om å få utvidet helsefagarbeiderstillingen med 15,38 prosent etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B kommune avsto søknaden i brev av 09.10.2025, og begrunnet avslaget med at merarbeidet ikke var jevnlig utført.

A sendte saken til nemnda 28.10.2025.

Helsefagarbeiderstillingen ble fra 01.01.2026 økt fra 30,99 prosent til 41 prosent. Hun har dermed fått økt stillingen med 10,01 prosent etter at hun fremmet kravet.

Partene er i saken enige om at totalt fem vakter i forbindelse med opplæring som tillitsvalgt, ikke skal være med i beregningsgrunnlaget.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 28.10.2025
- brev av 27.11.2025
- brev av 09.12.2025

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.11.2025
- to brev av 21.11.2025
- brev av 27.11.2025
- brev av 03.12.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at A ikke har rett til ytterligere utvidet stilling, fordi merarbeidet ikke er utført jevnlig.

I beregningsgrunnlaget inngår 225 timer merarbeid, noe arbeidsgiver hevder utgjør 13,48 prosent. Differansen mellom arbeidstakers nye faste stilling og et justert krav, utgjør etter arbeidsgivers vurdering derfor 3,49 prosent.

A var 100 prosent sykmeldt i perioden 02.12.2024–06.12.24, og 60 prosent i perioden 07.12.24-02.01.25. Hun avvirket ferie 28.07.25–16.08.25. Selv om det tas hensyn til disse gyldige fraværene, er det forholdsvis lange opphold mellom vaktene, for eksempel fra 17.11.24 til 21.01.2025. I mai har hun kun utført 0,75 timer merarbeid i etterkant av en ordinær vakt, og i juni er det bare timer knyttet til opplæring som tillitsvalgt. Disse skal tas

bort. I juli har A kun hatt tre vakter merarbeid. I perioden 25.07.25–22.09.25 utførte hun ikke merarbeid i det hele tatt.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til ytterligere utvidet stilling fordi hun jevnlig har utført 225 timer merarbeid.

Selv om ordlyden tilsier at kravet gjelder fra datoen den ansatte fremmer sitt krav, er det av avgjørende betydning når den ansatte faktisk har mulighet til å gjøre dette i henhold til arbeidsgivers rutiner. Arbeidsgiver krever at arbeidstakere må sende forespørsel om å få tilgang til rapport 53 i GAT for å dokumentere kravet. A ba om rapport den 12.09.2025, men fikk ikke denne oversendt før 22.09.2025. Dermed kan arbeidsgiver spekulere i når de skal gi tilgang, og i dette tilfelle hevde at vakter utført den 17.09.25 og 19.09.25, skal tas ut fordi de ligger utenfor beregningsperioden. Dette til tross for at vaktene skulle tas med dersom arbeidsgiver hadde gitt tilgang til rapporten tidligere. Derfor bør disse vaktene være en del av beregningsperioden. Når disse regnes med, har A rett til ytterligere 3,97 prosent stillingsutvidelse.

Videre bør vakter som arbeidstaker er tildelt, men ikke jobbet, tas i betraktning i jevnlighetsvurderingen. A hadde fått tildelt tre vakter i slutten av mai, som ikke ble jobbet på grunn av sykdom. Arbeidsgiver har erkjent at arbeidstaker hadde fått tildelt disse vaktene. Sykmeldingsperioden gjør at det er et naturlig opphold i utført merarbeid fra 02.01.2025 og fram til ny vakt.

Det er et vedvarende behov for å dekke opp vakter. Sykefraværet er høyere enn det kunne ha vært hvis flere hadde høyere stilling. Det er derfor undrende at arbeidsgiver ikke gir høyere prosent.

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. 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. Det er derfor uten betydning når arbeidstaker ba om og fikk rapport 53 i GAT.

A fremmet kravet 22.09.2025. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 22.09.2024 til og med 21.09.2025. Det betyr at de omstridte vaktene utført 17.09.25 og 19.09.25, faller utenfor beregningsperioden.

Hvor mange timer har A arbeidet utover avtalt arbeidstid?

Nemnda har kommet til at A har arbeidet 225 timer utover avtalt arbeidstid i beregningsperioden. Nemnda viser til at partene er enige om omfanget merarbeid som faktisk er utført i beregningsperioden. Nemnda bemerker at planlagte vakter der arbeidstaker har blitt syk, skal holdes utenfor beregningen. Dette er fast praksis i nemnda. Se blant annet vedtak 17/26, 35/25, 43/24 og 20/24.

Er merarbeidet utført jevnlig?

Nemnda 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.

Det er i beregningsperioden en periode med ni uker opphold i utført merarbeid, hvor arbeidstaker var fullt og delvis sykmeldt i fire og en halv av de ni ukene. I tillegg er det en periode på elleve uker hvor det kun er utført 0,75 timer merarbeid. Beregningsperioden avsluttes med åtte uker uten merarbeid, hvor arbeidstaker avviklet ferie de tre første ukene.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at det i en periode på elleve uker nesten ikke er utført merarbeid bortsett fra 0,75 timer. Nemnda har også lagt vekt på at hovedvekten av merarbeidet er utført første halvdel/i midten av beregningsperioden. Nemnda har derfor kommet til at det utførte merarbeidet ikke kan sies å være et uttrykk for jevnlig og vedvarende behov hos arbeidsgiver, selv når en tar hensyn til arbeidstakers gyldige fravær i oppholdsperiodene. A har dermed ikke rett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Anne Marie Due
Leder

17.03.2026