



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 53/26

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

Sakens parter

A, arbeidstaker

B kommune, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.05.2026

Arkivreferanse: 2026/47

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i stilling på 54 prosent i B kommune.

A søkte om utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a og fikk avslag på søknaden i brev datert 10.02.2026 fra B kommune. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at merarbeidet ikke er utført jevnlig, da det ikke var utført merarbeid i perioden 15.03.2025- 10.05.2025. I perioden 15.03.2025-01.04.2025 hadde arbeidstaker et avtalt fravær.

A avvirket ferie 02.-03.05.2025, 13.-14.06.2025, 24.-25.06.2025 og 04.-06.07.2025.

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda 05.03.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 05.03.2026
- brev av 23.03.2026

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 18.03.2026
- brev av 09.04.2026
- brev av 06.05.2026
- e-post av 12.05.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at vilkårene for rett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a ikke er oppfylt. Særlig er kravet til jevnlig merarbeid ikke tilfredsstillt.

Det avgjørende i saken er at det foreligger et klart og dokumentert opphold i merarbeidet. Arbeidstaker har ikke utført merarbeid i perioden 15.03.2025-10.05.2025. Selv når det ses bort fra perioder med avtalt fravær, gjenstår et sammenhengende opphold i perioden 02.04.2025-02.05.2025 uten merarbeid. Dette utgjør et reelt og ikke ubetydelig avbrudd i en ellers begrenset beregningsperiode på tolv måneder. Oppholdet er av en slik lengde at det bryter forutsetningen om at merarbeidet må være løpende og stabilt.

Kommunen vil særlig fremheve:

- Oppholdet er sammenhengende og varer i om lag én måned
- Det foreligger ingen dokumentasjon på merarbeid i denne perioden
- Avbruddet svekker helhetsbildet av merarbeidet som «jevnlig»
- Vurderingen etter bestemmelsen er knyttet til faktisk utført arbeid, ikke årsaken til fraværet

Det kan ikke legges til grunn at jevnlighetsvilkåret er oppfylt når en så vesentlig del av beregningsperioden er uten merarbeid. Selv om arbeidstaker har hatt merarbeid i deler av

perioden, fremstår dette ikke som tilstrekkelig stabilt eller kontinuerlig til å oppfylle lovens krav. Merarbeidet må vurderes samlet, og avbruddet medfører at vilkåret om jevnlighet ikke er oppfylt.

Kommunen bemerker for ordens skyld at merarbeidet i hovedsak har vært situasjonsbetinget, knyttet til midlertidige behov som fravær og uforutsette hendelser. Det foreligger ikke et stabilt og varig behov som tilsvarer det omfang arbeidstaker krever. Også av denne grunn er vilkårene ikke oppfylt.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid fordi hun jevnlig har utført merarbeid. Hun mener arbeidsgiver ikke har sett på helheten i merarbeidet eller tatt hensyn til at arbeidstaker har fast stilling på natt.

Kommunen viser til et avbrudd i merarbeid i april 2025. A hevder at dette ikke er til hinder for at jevnlighetsvilkåret er oppfylt. Merarbeidet er stabilt, omfattende og regelmessig i hele beregningsperioden når det vurderes samlet. Arbeidstaker har over flere år

- utført betydelig merarbeid
- stilt opp ved behov
- dekket reelle og varige driftsmessige behov

Dette viser en klar, faktisk og løpende bruk av hennes arbeidskraft som kommunen har basert seg på.

Vurderingen etter § 14-4 a er en konkret helhetsvurdering, der både omfanget av merarbeid, arbeidstakers ansiennitet og den faktiske bruken av arbeidstaker over tid skal tas i betraktning. Arbeidstaker har over flere år vist en tydelig og stabil praksis med å ta ekstravakter, stille opp ved behov og dekke driftsmessige utfordringer på arbeidsplassen. Dette gir et helhetsbilde av et varig behov for hennes arbeidskraft.

Arbeidstaker har tidligere fått avslag på tilsvarende krav, men har likevel fortsatt å bidra positivt og stabilt i driften.

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.

Arbeidsgiver har opplyst at A har arbeidet 397,25 timer utover avtalt arbeidstid i tolv månedersperioden.

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall, hvor flertallet har kommet til at merarbeidet ikke er utført jevnlig. Mindretallet har kommet til at merarbeidet er utført jevnlig og at behovet for merarbeid ikke har bortfalt.

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.

Arbeidsgiver har anført at A ikke har utført merarbeid i perioden 15.03.2025 til 10.05.2025. Sett bort fra perioder med avtalt fravær, gjenstår et sammenhengende opphold fra 02.04.2025 til 02.05.2025 uten merarbeid. Dette er en periode på omtrent én måned.

Flertallets vurderinger

Nemndas flertall, medlemmene Due og Nilsen, har i vurderingen lagt vekt på at det har vært ett opphold på nesten 8 uker, hvor arbeidstaker hadde avtalt fravær mellom 15.03 og 02.04. I tillegg ser nemnda at det har vært ett opphold på 4,5 uker fra uke 26 til 30 og ett opphold på slutten av perioden på 3 uker. Flertallet har i vurderingen kommet til at merarbeidet ikke har vært stabilt nok. Vilåret om at merarbeidet skal være utført jevnlig er ikke oppfylt og A har derfor ikke rett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Mindretallets vurderinger

Nemndas mindretall, medlemmet Rasmussen, har i vurderingen lagt vekt på at det har vært utført merarbeid hver måned i beregningsperioden med unntak av april, hvor arbeidstaker hadde avtalt fravær mellom 15.03 og 02.04. I tillegg ser mindretallet at det har vært ett opphold på 4,5 uker fra uke 26 til 30. I løpet av disse periodene har A også hatt noe ferie. Ut over dette har merarbeidet vært hyppig og stabilt. Det er utført mest merarbeid i andre halvår av beregningsperioden, noe som tyder på at behovet for merarbeid ikke er synkende. Totalt har A utført nesten 400 timer merarbeid i løpet av beregningsperioden. Det er også lagt vekt på at arbeidstaker har en nattstilling, noe som medfører pålagt fri etter vakt og kan gjøre det vanskeligere å påta seg ekstravakter. Mindretallet har på denne bakgrunn kommet frem til at merarbeidet er utført jevnlig.

Nemndas mindretall har kommet til at B kommune ikke har dokumentert at behovet for A sitt merarbeid har falt bort. Det følger av lovens ordlyd og forarbeidene at arbeidsgiver må dokumentere at virksomheten ikke har behov for merarbeidet i tiden framover. En generell anførsel om at behovet er midlertidig og uforutsett er ikke tilstrekkelig. Det er tvert imot hovedregelen at merarbeid skyldes midlertidige behov i virksomheten, og det er nettopp slikt arbeid bestemmelsen er ment å ivareta.

I en full stilling ville A arbeidet 1668,5 timer, når ferien A har krav på (25 dager) er trukket fra. A sitt merarbeid er 397,5 timer. Mindretallet har etter dette kommet til at A har utført merarbeid tilsvarende 23,81 prosent stilling og dette er utvidelsen A ville hatt rett til.

Anne Marie Due
leder

20.05.2026