



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
01.09.2025

Møtedato
27.09.2025

Vår referanse
2025/62

Saksbehandler
Katarina Torrisen Revang

SAK NR 80/25 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 rett til stillingsutvidelse på 21,83 prosent etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Totalt har hun rett på 66,13 prosent fast stilling.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt deltidsansatt som butikkmedarbeider i B. Ifølge arbeidsavtalen skal hun arbeide 72 timer per måned.

Den 07.01.2025 krevde A stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B avslo kravet i e-post 24.03.2025. De begrunnet avslaget med at arbeidstaker hadde regnet feil, og at hun ikke hadde utført arbeid som oversteg hennes faste deltidsstilling.

Arbeidsgiver har i saksforberedelsen sendt inn skjema over merarbeidet A har utført i tolv månedersperioden. Arbeidsgiver har i skjemaet oppført totalt 364,25 timer merarbeid.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 04.04.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 04.04.2025
- brev av 03.05.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 23.04.2025
- brev av 23.06.2025

I telefonsamtale 24.06.2025 opplyste arbeidstaker at hun er enig i antall timer merarbeid som arbeidsgiver har sendt inn i saken, og at disse kan legges til grunn.

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi merarbeidet ikke er jevnlig utført og fordi behovet har falt bort.

Det er store svingninger i når merarbeidet har skjedd. I enkelte måneder har A arbeidet mindre enn angitt stillingsstørrelse. Dette jevner seg ut over året. Svingningene har blant annet årsak i ulikt virkedager per måned, samt når det er helligdager.

Begrunnelsen for merarbeidet er hovedsakelig ad hoc behov, uten særlig forutsigbarhet. Ettersom disse behovene fremdeles vil dukke opp, vil det fremdeles være behov for merarbeid. Merarbeidet skyldes alt fra ferieavvikling og sykefravær, til oppdekking for butikkleder når hun ved behov har arbeidet i andre butikker i kjeden på kort varsel. Arbeidstaker har også arbeidet en del utover fastsatt timetall i forbindelse med sesongvariasjoner.

Merarbeidet skyldes i stor grad at A er en kompetent medarbeider som har vist vilje til å stille ad hoc ved behov. Det har vært naturlig å fordele en hovedvekt av merarbeidet på henne. Arbeidsgiver kan ikke tilby en stillingsandel som går utover det behov de har for bemanning i den angitte butikken. Dette ut fra en fast grunnbemanning i en vaktplan. Arbeidsgiver kan ikke definere en fast stillingsprosent ut fra ad hoc behov i fremtiden. Det ville gitt en forpliktelse som ikke kan oppfylles måned for måned, og er en praksis arbeidsgiver ikke kan legge opp til.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til stillingsutvidelse på 21,83 prosent. Hun har jevnlig utført merarbeid når året ses under ett, og merarbeidet er systematisk og forutsigbart. Behovet tydeliggjøres ved at hun jevnlig har utført merarbeid over flere år, i 2022, 2023 og 2024.

Merarbeidet har hovedsakelig sin årsak i forutsette situasjoner som skjer hvert år, og som kan planlegges for, og kan ikke anses for å være «ad hoc». Det er tydelig at merarbeidet har årsak i manglende grunnbemanning og at behovet vedvarer.

Det er ikke riktig at en vesentlig årsak til merarbeid er sykefravær hos andre ansatte. I fjor var det én medarbeider som var sykmeldt fra oktober og ut året. A har konsekvent utført merarbeid, uavhengig av hvilken medarbeider som har vært fraværende i kortere eller lengre perioder.

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 merarbeidet er utført jevnlig og om behovet har falt bort.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A må få medhold.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Tolv månedersperioden

Etter bestemmelsens ordlyd og fast praksis i nemnda, er siste dag i tolv månedersperioden dagen før arbeidstaker fremmet kravet. A fremmet kravet 07.01.2025. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 07.01.2024 til og med 06.01.2025.

Hvor mange timer har A arbeidet utover avtalt arbeidstid?

Nemnda har kommet til at A har arbeidet 364,25 timer utover avtalt arbeidstid i tolv månedersperioden. Partene er enige om omfanget merarbeid.

Er merarbeidet utført jevnlig?

Nemnda har kommet til at merarbeidet er utført jevnlig.

Det er et vilkår at den deltidsansatte har arbeidet «jevnlig» utover avtalt arbeidstid. I forarbeidene (Prop. 83 L for 2012-2013) står det at man må vurdere 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 heller ikke nødvendig at merarbeidet er utført ukentlig e.l.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at A har utført merarbeid hver måned i tolv månedersperioden, uten noen lengre opphold. Det lengste oppholdet er på litt over fem uker, og i denne perioden hadde arbeidstaker lovbestemt fravær. Merarbeidet fremstår etter dette som stabilt og hyppig, uten store endringer eller svingninger. Jevnlighetsvilkåret må derfor anses som oppfylt.

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

Nemnda har kommet til at B ikke har dokumentert at behovet for A sitt merarbeid har falt bort.

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

Arbeidsgiver har ikke framlagt noen dokumentasjon på at behovet har falt bort. Tvert imot har arbeidsgiver argumentert for at det fremdeles vil være behov for merarbeid. Nemnda presiserer at det nettopp er uforutsett fravær som er ment å omfattes av bestemmelsen.

Nemnda har derfor kommet til at arbeidstaker må få medhold i sitt krav om utvidet stilling.

Utrekning av ny stillingsprosent

For å komme fram til riktig stillingsutvidelse må nemnda beregne hvor stor stillingsprosent merarbeidet utgjør i forhold til en full stilling. Arbeidstakers faste stilling på 72 timer per måned, tilsvarer en stilling på 44 prosent. 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 364,25 timer. A har dermed utført merarbeid tilsvarende 21,83 prosent stilling og dette er utvidelsen A har rett til.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

1. september 2025