



Vedtaksdato
24.10.2025

Møtedato
23.10.2025

Vår referanse
2025/153

Saksbehandler
Katarina Torrisen Revang

VEDTAK NR. 111/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Vedtak

A har rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, og har rett til en stilling på 63,37 prosent.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som helsefagarbeider i stilling på 37,84 prosent i B kommune [lokasjon], ved [avdeling].

Den 03.07.2025 krevde A stillingsutvidelse på 26 prosent på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 månedene, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B kommune avslo kravet 24.07.2025. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at merarbeidet ikke var utført jevnlig. De viste til at arbeidstaker ikke var kvalifisert for 110,5 timer av merarbeidet som var utført, og at disse derfor måtte tas ut av beregningsgrunnlaget.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 20.08.2025.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20.08.2025
- brev av 21.08.2025
- brev av 04.09.2025
- brev av 17.09.2025

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 03.09.2025
- brev av 10.09.2025
- brev av 19.09.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav. Arbeidsgiver har under saksforberedelsen opplyst at det riktige antallet timer som arbeidstaker ikke er kvalifisert for, er 81,5 timer. Dette gjelder vakter som krever sykepleier-/vernepleier kompetanse. Disse må derfor tas ut av beregningsgrunnlaget som ukvalifiserte vakter.

A er helsefagarbeider og er ikke kvalifisert til dette merarbeidet. Det er en pågående prosess for å rekruttere mer treårig kompetanse, og særlig vernepleiere. Utfordringen er at alle årsverkene er besatt, og at ufaglærte ikke slutter. Personell med formalkompetanse kan heller ikke brukes til overtid, da det vil medføre brudd på arbeidsmiljøloven. Derved er det umulig å få kvalifisert personell til å ta vakter når behovet dukker opp, og det er arbeidstakere uten formalkompetanse som søker disse vaktene. Tillitsvalgte er pådrivere til at vaktene skal tildeles arbeidstakere uten formalkompetanse. Dette skaper et økt press på de resterende med treårig utdanning som er på vakt.

På grunn av manglende vakanser er det ikke lyst ut sykepleier- eller vernepleier stillinger i perioden. Det anses ikke som driftsmessig forsvarlig å leie inn helsefagarbeidere i stedet for treårig kompetanse. Dette påvirker struktur med behovsstyrt bemanning som akkurat går

opp med de ressursene som er i stillingsbudsjett. Hver enkelt vakt påvirkes ulikt ut fra dekning av formalkompetanse, og forringer kvaliteten.

Selv om disse vaktene regnes med i beregningsgrunnlaget, er uansett merarbeidet ikke utført jevnlig. Merarbeidet er av sporadisk art, med store variasjoner og opphold.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til stillingsutvidelse, og at alle vaktene skal regnes med. Arbeidsgiver har ikke klart å argumentere for at vaktene som krever sykepleier-/vernepleier kompetanse må tas ut av beregningsgrunnlaget som ukvalifiserte vakter.

Siden juli 2024 er det tildelt totalt 2492 vakter til ansatte som ikke har fast ansettelse, og 1274 vakter til ansatte uten fagbrev eller treårig relevant utdanning. Dette reiser spørsmål om den formalkompetansen og kvaliteten arbeidsgiver viser til. Ordlyden i bestemmelsen sier uansett ingenting om formalkompetanse til ansatte for å få økt stilling.

Arbeidstaker presiserer at arbeidsgiver ikke prioriterer helsefagarbeidere foran miljøarbeidere og assistenter uten formell kompetanse, når helsefagarbeidere har dokumentert høyere faglig kompetanse. Arbeidstaker har ikke innsyn i hvilke vakter som er definert som vernepleier- eller sykepleiervakter, men hadde funnet det nyttig å få oversikt over hvor mange som blir tildelt assistenter, til tross for at de egentlig er beregnet for ansatte med treårig utdanning. Likevel er uansett ansatte med ettårig utdanning bedre kvalifisert enn ufaglærte, og bør derfor få vaktene som arbeidsgiver mener de ikke er kvalifisert for.

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 merarbeid som er utført i vakter forbeholdt sykepleiere og vernepleiere (81,5 timer) skal tas ut av beregningsgrunnlaget som ukvalifiserte vakter. Videre er partene uenige om merarbeidet er utført jevnlig i tolv månedersperioden.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A må få medhold i sitt krav om utvidet stilling.

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 03.07.2025. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 03.07.2024 til og med 02.07.2025.

Hvor mange timer har A arbeidet utover avtalt arbeidstid?

Partene er enige om at arbeidstaker har arbeidet 426 timer utover avtalt arbeidstid i tolv månedersperioden.

Skal 81,5 timer merarbeid, som krever sykepleier og vernepleierkompetanse, tas med i beregningen?

Nemnda har kommet til at merarbeid som krever sykepleier og vernepleier kompetanse skal inngå i beregningsgrunnlaget.

Det er i utgangspunktet arbeidsgiver som vurderer og bestemmer hvilken kompetanse virksomheten trenger, og nemnda er forsiktig med å overprøve dette. Derfor bør man ikke kunne opparbeide seg rett til utvidet stilling basert på merarbeid som krever en annen kompetanse enn den man har. Men hvis arbeidsgiver bruker en helsefagarbeider til å utføre merarbeid for sykepleiere eller vernepleiere over lengre tid, tar nemnda utgangspunkt i at arbeidsgiver anser dette som forsvarlig. Hvis arbeidsgiver samtidig ikke har gjort aktive forsøk på å dekke behovet for sykepleiere eller vernepleiere, har nemnda i tidligere saker kommet til at dette merarbeidet likevel kan gi arbeidstakeren rett til utvidet stilling. Nemnda må derfor vurdere om arbeidsgiver har forsøkt å dekke behovet for merarbeid med kvalifisert arbeidskraft. Dette har vært fast praksis i nemnda etter vedtak 33/18. Se også vedtak 110/18 og 23/19.

Etter nemndas syn har ikke arbeidsgiver dokumentert å ha jobbet aktivt for å dekke behovet for sykepleiere og vernepleiere i tolv månedersperioden. Det er ikke utlyst sykepleier og/eller vernepleierstillinger i perioden. Arbeidsgiver har argumentert for at dette er fordi det mangler vakanser for å lyse ut sykepleier-/vernepleierstillinger, fordi ufaglærte ikke slutter. Samtidig er det tilsatt ni miljøarbeidere siden 01.07.2025. Etter nemndas syn ville en løsning på utfordringen være å omgjøre disse stillingene til vernepleier-/sykepleierstillinger. Rekrutteringene som arbeidsgiver har gjort i perioden, viser etter nemndas syn at arbeidsgiver finner det forsvarlig at ufaglærte har tatt, og fortsatt kommer til å ta disse vaktene når behovet oppstår. Nemnda har derfor kommet til at disse vaktene ikke skal tas ut av beregningsgrunnlaget. Vurderingen er i tråd med fast praksis i nemnda, se blant annet vedtak 105/24 og 62/23.

Når vakter som sykepleier og vernepleier tas med, har A utført 426 timer merarbeid i tolv månedersperioden.

Er merarbeidet utført jevnlig?

Nemnda har kommet til at merarbeidet er utført jevnlig.

Det er et vilkår at den deltidsansatte har arbeidet «jevnlign» 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. Arbeidstaker har riktignok fem opphold i utført merarbeid på 13-15 dager, jevnt fordelt i hele beregningsperioden. Disse korte oppholdene kan ikke få avgjørende betydning. Nemnda viser til uttalelse i sak 52/16 hvor det fremgår at «det er forholdsvis klart at et eller flere opphold på to uker uten merarbeid ikke alene vil være tilstrekkelig til at jevnlighetskriteriet ikke er oppfylt.» Utover disse hadde arbeidstaker kun ett opphold på fire uker med lovlig fravær. Merarbeidet fremstår etter dette som stabilt og hyppig, uten store endringer eller svingninger. Jevnlighetsvilkåret må derfor anses som oppfylt, og A må få medhold i sitt krav.

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. 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 426 timer. A har dermed utført merarbeid tilsvarende 25,53 prosent stilling og dette er utvidelsen A har rett til.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

24.10.2025