



# Tvisteløsningsnemnda

## **Vedtak 36/26**

A har rett til stillingsutvidelse på 11,08 prosent etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

## **Sakens parter**

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

## **Nemndas sammensetning**

Steffen G. Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 15.04.2026

Arkivreferanse: 2026/27

Saksbehandler: Håvard Kaasen

## Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som renholder i stilling på 80 prosent hos B.

Den 19.12.2025 søkte A om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Hun krevde stillingen sin utvidet til 94 prosent.

B avslo søknaden i brev av 14.01.2025. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at en utvidelse ville stride med arbeidsmiljøloven og at hotellet ikke har flere vakter å tilby.

A sendte saken til nemnda den 11.02.2026.

## Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 11.02.2026
- brev av 22.03.2026
- brev av 27.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.03.2026
- brev av 24.03.2026
- brev av 13.04.2026

## Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til utvidet stilling etter § 14-4 a. Arbeidsgiver mener fremlagte timelister viser at arbeidstaker bare har utført arbeid innenfor rammen av avtalt arbeidstid. Arbeidsgiver viser til at arbeidstakers arbeidstid på fem timer pr dag i fem dager, ikke tilsvarer 80 prosent stilling, og at arbeid utover fem timer derfor ikke er merarbeid. Videre vises det til at arbeidstakers arbeidstid gjennomsnittsberegnes, og at det derfor ikke er mulig å fastsette merarbeid per dag eller per uke, isolert sett. Arbeidsgiver er tvilende til om Tvisteløsningsnemnda har hjemmel til å foreta en vurdering av merarbeid på dagsnivå. A har uansett ikke rett til utvidet stilling merarbeidet ikke er jevnlig utført og fordi behovet har bortfalt.

### Hva som skal anses som merarbeid

Arbeidstakers alminnelige arbeidstid i full stilling er 35,5 timer. Dette følger av Riksavtalen, som regulerer arbeidsforholdet. Arbeidstakers ukentlige arbeidstid i 80 prosent stilling blir dermed 28,4 timer i uken. Arbeidstakers arbeidstid gjennomsnittsberegnes, og innebærer at arbeidstiden kan fordeles slik:

- 12,5 timer i løpet av 24 timer
- 54 timer i løpet av sju dager

Arbeidstakers årlige arbeidstid fratrukket ferie er 1336 timer. I perioden desember 2024—desember 2025 har A ifølge arbeidsgivers timeregistreringssystem, arbeidet følgende antall timer per måned:

12.24: 123 timer (21 dager, ikke medregnet 5 feriedager)  
01.25: 140 timer (24 dager)  
02.25: 134,5 timer (23 dager, ikke medregnet 1 sykedag)  
03.25: 105,25 timer (18 dager, ikke medregnet 1 sykedag og 6 feriedager)  
04.25: 126 timer (21 dager, ikke medregnet 6 feriedager)  
05.25: 127 timer (21 dager, ikke medregnet 1 sykedag)  
06.25: 136 timer (22 dager)  
07.25: 110 timer (18 dager, ikke medregnet 4 feriedager)  
08.25: 105,25 timer (17 dager, ikke medregnet 4 feriedager)  
09.25: 57,5 timer (10 dager, ikke medregnet 12 sykedager)  
10.25: 130,5 timer (22 dager)  
11.25: 132,5 timer (22 dager)

Samlet utgjør dette 1427,5 timer. Sykefraværet på 15 dager regnes ifølge arbeidsgivers timeregistreringssystem for å utgjøre 90 timer.

A hadde en lengre sykefraværsperiode på 12 dager i september. Arbeidsgiver hevder at sykdomsperioden må holdes utenfor beregningen, da den ikke er egnet til å vise hvordan arbeidsmengden hadde vært dersom arbeidstaker hadde vært på jobb. Det vises til Tvisteløsningsnemnda sitt vedtak 20/16.

#### Behovet for merarbeid har bortfalt

Eventuelt merarbeid skyldes midlertidige behov knyttet til oppussing, ferieavvikling og sykdom.

Flere rom i hotellet ble pusset opp i perioden januar–mars 2025. Dette er i lavsesong hvor det vanligvis er redusert behov for renholdere. På grunn av oppussingsarbeidet var det likevel ekstra behov i denne perioden, som nå har falt bort.

I juni, juli og august var det ferieavvikling og sommerturnus. Merarbeid i denne perioden skyldes høysesong for hotellvirksomhet. Slike sesongtopper må hensyntas i vurderingen av merarbeidets omfang og om det har vært jevnlig utført. Bedriften avvirket i tillegg normal ferie i juni, juli og august 2025, og hadde derfor økt behov for merarbeid.

#### Merarbeidet tilsvarer ikke en så høy stilling som A har krevd

Arbeidstaker krever stillingen sin utvidet fra en 80 prosent stilling til en 94 prosent stilling. Utført merarbeid gir ikke rett på en så høy stillingsprosent.

## Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, slik at hun får 94 prosent fast stilling. Hun hevder å ha utført 180,4 timer merarbeid i renholdsavdelingen til hotellet.

Merarbeidet er utført jevnlig både i og utenfor periodene arbeidsgiver påstår at det var et økt behov for merarbeid.

Sykdom, ferieavvikling, sesongtopper og oppussing er forhold som naturlig inngår i hotell drift og som oppstår hvert år. Dette kan ikke anses som midlertidige forhold. At merarbeid oppstår i tilknytning til slikt understøtter tvert imot at det foreligger et jevnt behov for merarbeid.

## 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. A fremmet kravet 19.12.2025. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 19.12.2024 til og med 18.12.2025.

Nemnda finner ikke grunn til å gjøre fradrag i beregningsperioden for 12 dager sykefravær i september.

### Hvor mange timer har A arbeidet utover avtalt arbeidstid?

Nemnda har kommet til at A har arbeidet 184,95 timer utover avtalt arbeidstid i tolv månedersperioden.

Bestemmelsen omfatter jevnlig ekstraarbeid utover den formelle stillingsandelen den deltidsansatte har. Arbeid utover avtalt arbeidstid, som overtid, merarbeid og ekstravakter, regnes med uansett årsaken til merarbeidet. Dette står i forarbeidene til bestemmelsen og er fast praksis i nemnda.

Avtalt årlig arbeidstimeantall i 80 prosent stilling er 1334,8 timer når ferie på 30 virkedager er trukket fra. Ifølge arbeidsplassens timeføringssystem har A arbeidet 1525,5 timer i beregningsperioden. Hennes merarbeid i beregningsperioden utgjør dermed 190,7 timer.

Arbeidstaker har opplyst at hun aksepterer fradrag for én vakt i tilknytning til bankett-arbeid som varte i 5,75 timer.

Nemnda legger på bakgrunn av dette til grunn at arbeidstaker har jobbet 184,95 timer merarbeid i beregningsperioden.

#### 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 legger til grunn arbeidstakers opplysninger om plasseringen av merarbeidet i beregningsperioden. Arbeidsgiver har fått oversendt opplysningene og har anført at disse ikke er korrekte. Arbeidsgiver har likevel ikke fremlagt en alternativ oversikt over tidspunkt for utført merarbeid, og hevder at det ikke er utført merarbeid fordi arbeidstiden er innenfor rammen av avtalt gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Nemnda er enig i at gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vil kunne påvirke hva som kan regnes som merarbeid. I denne saken har likevel arbeidsgiver ikke påvist at perioder med arbeid utover normalarbeidstid har vært kompensert med tilsvarende lavere arbeidstid i samsvar med avtaler om gjennomsnittsberegning, og periodene på åtte uker, jf. aml. § 10-5. Det er som nevnt heller ikke fremlagt oversikter som kan dokumentere en slik anførsel. Nemnda legger derfor til grunn arbeidstakers opplysninger om plasseringen av utført merarbeid. Det bemerkes at den samlede mengden merarbeid i arbeidstakers oversikt, også er tilnærmet lik den mengden merarbeid som nemnda har kommet frem til, basert på arbeidsgivers timelister.

Nemnda har vektlagt at det ut fra arbeidstakers oversikt er få opphold i utført merarbeid i beregningsperioden når man hensyntar ferie- og sykefravær. Nemnda finner på denne bakgrunn at merarbeidet har hatt tilstrekkelig hyppighet, omfang og stabilitet i tolv månedersperioden.

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

Nemnda har kommet til 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.

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 at merarbeidet, – slik forekomsten av det er opplyst – er svært jevnt utført gjennom hele beregningsperioden. Dette gjelder både i og utenfor perioder hvor arbeidsgiver opplyser om et ekstraordinært behov for merarbeid. Dette tilsier at behovet for merarbeid er til stede uavhengig av de bortfallsgrunner som arbeidsgiver påberoper seg. Nemnda påpeker at travle sesonger, ferieavvikling og sykdom er forhold som jevnlig forekommer i hotelldrift.

A har dermed rett til utvidet stilling tilsvarende den faktiske arbeidstiden i tolv månedersperioden.

#### Utrekning av ny stillingsprosent

For å komme fram til riktig stillingsutvidelse, må nemnda regne ut hvor stor stillingsprosent merarbeidet utgjør. I en full stilling ville A arbeidet 1334,8 timer, når ferien A har krav på er trukket fra. A sitt merarbeid er 184,95 timer. A har dermed utført merarbeid tilsvarende 11,08 prosent stilling og dette er utvidelsen A har rett til.

\*\*\*

Steffen G. Rogstad  
nestleder

15.04.2026