



Tvisteløysingsnemnda

Vedtak 40/26

A har ikkje rett til stillingsutviding etter arbeidsmiljølova § 14-4 a.

Partane i saka

A, arbeidstakar

B, arbeidsgivar

Samansetjinga av nemnda

Anne Marie Due, leder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakarsida

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgivarsida

Vedtaksdato: 21.04.2026

Arkivreferanse: 2026/38

Saksbehandlar: Helene Nødset Lang

Saksbakgrunn

A er tilsett i nattstilling på 75,98 prosent ved Akuttmottak, C sjukehus, B.

A søkte i e-post av 05.02.2026 om utvida stilling med 8,4 prosent, frå 75,98 prosent til 84,34 prosent, etter arbeidsmiljølova § 14-4 a.

B avslo søknaden i brev av 09.02.2026 og grunngav avslaget med at meirarbeidet ikkje hadde vore jamleg.

A sende saka til nemnda 24.02.2026.

Saksdokument

A har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 24.02.2026
- brev av 19.03.2026
- brev av 27.03.2026

B har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 05.03.2026
- brev av 25.03.2026
- brev av 07.04.2026

Arbeidsgivar sitt syn på saka

B hevdar at A ikkje har rett til utvida stilling fordi meirarbeidet ikkje har vore jamleg. Dei hevdar òg at behovet for meirarbeid delvis har falle bort.

Meirarbeidet har ikkje vore jamleg

Sjølv om ein ser bort frå legitimert fråvær og at det er avvikla lovfesta ferie, har den tilsette i 12-månadersperioden fleire lange opphald. Desse er på:

- 23 dagar
- 37 dagar
- 18 dagar
- 20 dagar
- 23 dagar
- 61 dagar
- 37 dagar
- 34 dagar

Samla sett gjer desse opphalda at meirarbeidet ikkje har tilstrekkeleg omfang, frekvens og stabilitet.

Behovet for meirarbeid er redusert

Det vil alltid vera behov for meirarbeid med tanke på sjukefråvær på kort varsel, men behovet er redusert då fleire er tilbake i jobb, og fleire tilsette er i auka stilling. Oversikten over meirarbeidet viser òg at opphald mellom meirarbeid er større siste del av året. Det stemmer at det er for tida er sjukefråvær, og at det er mottatt oppseiing. Men arbeidsgivar arbeider med å justere bemanningsplanar opp mot budsjett fordi det er fleire tilsette enn det er budsjett for i eininga.

Arbeidstakar sitt syn på saka

A hevdar å ha rett til utvida stilling til 85 prosent fordi ho har arbeidet 155 timer ekstra. Ho hevdar at ho har arbeidd jamleg, sett bort frå ferie og godkjent fråvær, og at arbeidsgivar ikkje har dokumentert at behovet ikkje lenger føreligg.

Meirarbeidet er jamleg

A arbeider berre nattevakter og ynskjer difor ikkje 100 prosent stilling, men om lag 85 prosent. Lova oppstiller ikkje noko konkret krav til kor hyppig meirarbeidet må vere, eller kor lange opphald som kan akseptrast mellom vaktene. Vurderinga må difor vera konkret og heilskapleg.

Arbeidsgivar har lagt til grunn at opphald på over 14 dagar inneber at arbeidet ikkje er jamleg. Ei slik grense har ikkje forankring i lovtekst og står fram som ein praksis som er for streng og lite tilpassa ein konkret situasjon.

I vurderinga må det takast omsyn til at A allereie har ein høg fast stillingsprosent, at ho berre krev ei moderat auke på om lag 10 prosent og at meirarbeidet totalt utgjer 155 timar over ein 12 månaders periode. Når meirarbeidet er av eit slikt avgrensa omfang, vil det naturleg gi færre vakter spreidd utover året, som igjen vil medføre lengre opphald mellom vaktene, utan at arbeidet difor ikkje er jamleg. Vidare arbeider A fast natt, og ekstravakter blir i hovudsak lagt i tilknytning til eigen turnus. Dette er nødvendig for å sikre forsvarleg arbeidstid og unngå hyppige brot i døgnrytme. Opphalda mellom ekstravakter må difor vurderast i lys av dette.

Det sentrale etter lova er om meirarbeidet har vore stabilt, og ikkje avgrensa til enkelte periodar som ferieavvikling. Meirarbeidet er her fordelt utover året og ikkje konsentrert til slike periodar.

Behovet for meirarbeid har ikkje falle bort

Arbeidsgivar kan ikkje dokumentere at behovet for meirarbeid ikkje lengre føreligg. A har lagt fram ei oversikt over ledige vakter fram til juni, noko som syner at det er hol i turnus, og at behovet ikkje berre gjeld kortvarig sjukefråvær.

I tillegg viser bemannings situasjonen på natt at behovet er varig. Ei nattevakt er ute i permisjon og eit vikariat er avslutta utan ny tilsetjing, medan ei anna nattevakt er sjukemeld og forventast å vere det fram til ho går ut i permisjon til sommaren, utan at stillinga er/blir lyst ut. Leiar har òg sjølv opplyst at det vil bli "tynt på natt" framover.

I tillegg til dette har det dei siste åra vore fire tilsette som har pensjonert seg, utan at stillingane deira er lyst ut. Samla sett viser dette at det ikkje berre er eit mellombels behov, men eit meir langsiktig og strukturelt behov for bemanning.

At A i enkelte tilfelle har fått avslag på ekstravakter, kan forklarast med arbeidstidsreglar eller prioritering av andre deltidstilsette, og er ikkje eit uttrykk for at meirarbeidet ikkje eksisterer. Tvert imot viser både bemanningssituasjonen og dei ledige vaktene at behovet for meirarbeid er reelt og vedvarande.

Nemnda si vurdering

Twisteløysingsnemnda kan avgjere tvistar om rett til utvida stilling tilsvarande faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljølova § 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.

Er meirarbeidet jamleg utført?

Nemnda har kome til at meirarbeidet ikkje er utført jamleg.

Det er eit vilkår at den deltidstilsette jamleg har arbeidd utover avtalt arbeidstid. Relevante moment i vurderinga er hyppighet, omfang og stabilitet i meirarbeidet. Det må vere utført eit visst meirarbeid gjennom heile utrekningstida, men det kan vere opphald i meirarbeidet, til dømes ved fråvær som ferie eller sjukefråvær. Det er ikkje nødvendig at meirarbeidet er utført kvar veke.

A har utført 155 timar meirarbeid i perioden 05.02.2026 - 04.02.2026. A har hatt ekstravakter på 12,5 og 8 timar kvar månad dei første fem månadene i perioden og annakvar månad dei siste sju månadene av perioden. I den siste perioden har ho hatt ferie i fire veker og ho har vore sjukmeldt i ein periode på seks veker. Sett bort frå periodar med ferie og sjukefråvær hadde A to periodar på fire veker og ein periode på åtte veker utan meirarbeid.

Nemnda har i vurderinga lagt vekt på at meirarbeidet ikkje har vore hyppig eller stabilt nok. Det siste halve året er det berre utført fire vakter meirarbeid på 12,5 timer. Nemnda finn at dette blir for sporadisk til å vere jamleg. A har difor ikkje rett til utvida stilling etter arbeidsmiljølova § 14-4 a.

Anne Marie Due
leiar

21.04.2026