



Vedtaksdato
24.10.2025

Møtedato
23.10.2025

Vår referanse
2025/125

Saksbehandler
Håvard Kaasen

VEDTAK NR 112/25 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 ikke rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

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 80 prosent i B ved enhet X.

Den 23.05.2025 krevde A stillingsutvidelse til 100 prosent på grunnlag av 279 timer utført merarbeid de siste 12 månedene, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Etter bestemmelsens ordlyd og fast praksis i nemnda, er siste dag i tolv månedersperioden dagen før arbeidstaker fremmet kravet. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er derfor fra 23.05.2024 til 22.05.2025.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev av 03.07.2025. Begrunnelsen var at vilkåret om jevnlighet ikke er oppfylt.

Fra midten av desember 2024 til og med mars 2025 hadde arbeidstaker et sammenhengende fullt/gradert sykefravær (mellom 100 og 40 prosent). Det ble ikke utført merarbeid i perioden 14. desember til 14. april.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 18.07.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- to brev av 18.07.2025
- to brev av 26.08.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- to brev av 25.08.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi hun ikke har utført merarbeidet jevnlig.

Arbeidsgiver viser til at arbeidstaker i tolv månedersperioden hadde et sammenhengende fullt/gradert sykefravær (mellom 100 og 40 prosent) fra desember 2024 til og med mars 2025.

Det ble ikke utført merarbeid i perioden, noe som samlet utgjør et opphold i utført merarbeid på om lag 15 uker. Etter arbeidsgivers syn er dette et så langvarig opphold at kravet til jevnlighet i arbeidsmiljøloven § 14-4 a ikke er oppfylt.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at merarbeidet er jevnlig utført.

Hun opplyser at sykefraværet fra desember 2024 skyldtes arbeidsrelaterte forhold, herunder høy arbeidsbelastning, utagerende atferd fra brukere, vold og betydelig underbemanning etter oppsigelser i avdelingen. Etter hennes syn var fraværet uttrykk for en uholdbar arbeidssituasjon.

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. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

I denne saken er partene uenige om merarbeidet er utført jevnlig.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke kan få medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Er merarbeidet utført jevnlig?

Nemnda har kommet til at det ikke er grunnlag for å vurdere om merarbeidet har vært 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.

Forarbeidene gir ingen eller lite veiledning om hvilken betydning sykefravær har for vurderingen etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Et utgangspunkt er at sykdom som hovedregel ikke bør redusere arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Dette tilsier at sykefraværsperioder, på lik linje med ferieperioder, ikke kan tale i arbeidstakers disfavør. På den andre siden krever ordlyden i lovteksten at den deltidsansatte jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, og at den utvidede stillingen skal beregnes på grunnlag av arbeid som faktisk er utført. Dette tilsier at arbeidstaker i sykefraværsperioder ikke kan opptjene rettigheter etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Etter nemndas oppfatning må det avgjørende være om man ut fra merarbeidet som er utført, har grunnlag for å konkludere med at merarbeidet er et uttrykk for et jevnlig behov hos arbeidsgiver. Der arbeidstaker har lengre sykefraværsperioder, vil nemnda ofte mangle det nødvendige grunnlaget for å vurdere jevnligheten av merarbeidet. Det understrekes videre at vurderingen alltid må være konkret. I tilfeller ekstraarbeidet er særlig hyppig og stabilt utenfor sykefraværsperiodene, kan det veie opp for noe lengre sykefraværsperioder.

A har ikke utført merarbeid i en sammenhengende periode på 17 uker (14.12.2024 til 14.04.2025), og partene er enige om at oppholdet i hovedsak skyldes sykefravær. Det er utført merarbeid både før og etter oppholdsperioden. I tillegg er det ett opphold i perioden på fem uker, men nemnda antar at disse ukene skyldes ferie, hvilket ikke kan tale i arbeidstakers disfavør i vurderingen av om merarbeidet er utført jevnlig.

Etter en konkret vurdering har nemnda kommet til at en sykdomsperiode på i overkant av tre måneder medfører at nemnda mangler det nødvendige grunnlaget for å kunne konstatere at merarbeidet er uttrykk for et jevnlig behov hos arbeidsgiver. Utenom sykefraværs-perioden er det ikke utført tilstrekkelig hyppig og stabilt merarbeid til at det kan rokke ved dette utgangspunktet.

Det samlede fraværet utgjør altså en så stor del av beregningsperioden at nemnda ikke har det nødvendige grunnlaget for å vurdere om jevnlighetsvilkåret er oppfylt. Nemnda har etter dette kommet til at A ikke fyller kravene i § 14-4 a, og hun kan derfor ikke få medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

24.10.2025