



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 95/26

A har ikke rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 11.09.2026

Arkivreferanse: 2026/124

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som pleiemedhjelper i stilling på 20,42 prosent i B, for tiden ved [Lokasjon].

A søkte om utvidet stilling tilsvarende faktisk utført merarbeid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a den 05.09.2025. Hun krevde å øke stillingen med 20 prosent.

B avslo søknaden i brev av 07.05.2026. En del av merarbeidet gjaldt arbeid i vakter som krever kompetanse som helsefagarbeider eller sykepleier og som arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Arbeidsgiver hevder at dette merarbeidet ikke kan tas med i beregningsgrunnlaget. Videre kunne arbeidsgiver ikke utvide stillingen med 20 prosent som pleiemedhjelper, fordi hun da må jobbe flere helger enn det arbeidsmiljøloven tillater.

A sendte saken til nemnda 25.06.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 28.05.2026
- brev av 04.06.2026
- brev av 09.06.2026
- brev av 28.05.2026
- brev av 28.05.2026
- brev av 28.05.2026
- brev av 28.05.2026
- brev av 20.08.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15.06.2026
- brev av 16.06.2026
- brev av 17.06.2026
- brev av 13.08.2026
- brev av 19.08.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få utvidet stillingen med 20 prosent, fordi det ville være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

En stillingsutvidelse vil medføre konflikt med arbeidsmiljølovens regler

En eventuell stillingsutvidelse må skje i en stilling med bare helgevakter. Dette vil medføre at arbeidstaker må jobbe flere helger enn arbeidsmiljøloven tillater. Det er derfor ikke mulig å gi en stillingsutvidelse.

A har jobbet merarbeid i vakter hun ikke er kvalifisert for.

Merarbeid som er utført i vakter som krever kompetanse som helsefagarbeider eller sykepleier, er vakter som arbeidstaker ikke er kvalifisert for og skal ikke tas med i beregningsgrunnlaget.

Arbeidsgiver prøvde å dekke opp vaktene med kvalifisert personell ved at ledige vakter først ble publisert for alle ansatte i en app. Merkantil personell setter inn vikarer på de ledige vaktene ut ifra hvilke kvalifikasjoner de har. Virksomhetsleder og vakthavende sykepleier setter også inn vakter på kveld/natt/helg når merkantil stilling har fri.

Arbeidsgiver opplyser videre at når det er ubesatte stillinger eller ved fravær av sykepleiere, har det blitt leid inn helsefagarbeidere eller assistenter, og sykepleieroppgaver må da utsettes. Sykepleieren som har vakt, prioriterer da de viktigste oppgavene som ikke kan vente. Når en assistent erstatter en helsefagarbeider, vil ikke assistenten kunne gjøre observasjoner i samme grad som en helsefagarbeider, være veileder for lærlinger, utføre basale målinger eller ta blodprøver. Sykepleierne på vakt eller andre helsefagarbeidere får da mer ansvar i pasientoppfølgingen. Vaktene som er bemannet med en arbeidstaker som ikke er kvalifisert, ble vurdert som forsvarlig siden det alltid er en annen sykepleier på vakt.

B jobber systematisk med å møte utfordringer i forbindelse med økende aldrende befolkning og mangel på kvalifisert helsefag- og sykepleierkompetanse.

- Det er nå ansatt kvalifisert personell i de ledige sykepleierstillingene.
- Videre er arbeidsgiver med i et prosjekter ledet av KS (TØRN), som er et metodikk - og utviklingsarbeid om oppgavefordeling, riktig bruk av kompetanse og bedre organisering av arbeidstid. I arbeidet skal arbeidsgiver se på arbeidstidsordningene og nye turnusløsninger for å tilsette personell i de ledige stillingene.
- Arbeidsgiver arbeider med å få deltidsansatte assistenter til å ta fagbrev, da kommunen har stort behov for helsefagarbeidere.

Dersom alt merarbeid skal legges til grunn, er arbeidsgiver enig i at merarbeidet er utført jevnlig.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til utvidet stilling med 20 prosent, fordi hun har jobbet merarbeid tilsvarende 48 prosent, altså langt ut over det hun krever. Selv om arbeidsgiver trekker fra vaktene som hun har jobbet for helsefagarbeidere eller sykepleiere, mener arbeidstaker at hun har utført merarbeid tilsvarende 20 prosent utvidelse av sin stilling.

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. Tolv månedersperioden 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 05.09.2025. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 05.09.2024 til og med 04.09.2025.

Hvor mange timer har A arbeidet utover avtalt arbeidstid?

Nemnda har kommet til at A har arbeidet 586 timer utover avtalt arbeidstid i tolv månedersperioden.

Bestemmelsen omfatter jevnlig ekstraarbeid utover den formelle stillingsandelen den deltidsansatte har. Både arbeid i en fast deltidsstilling og arbeid etter midlertidige arbeidsavtaler, for eksempel vikariater, er avtalt arbeidstid som ikke tas med i beregningsgrunnlaget. Arbeid utover avtalt arbeidstid, som overtid, merarbeid og ekstravakter, skal tas med uavhengig av årsaken til merarbeidet. Dette står i forarbeidene til bestemmelsen og er fast praksis i nemnda.

Skal merarbeidet som krever helsefagarbeider/sykepleier kompetanse tas med i beregningen?

Nemnda har kommet til at As merarbeid som krever kompetanse som helsefagarbeider/sykepleier ikke skal inngå i beregningsgrunnlaget.

Det er i utgangspunktet arbeidsgiver som bestemmer hvilken kompetanse virksomheten trenger. Nemnda er derfor forsiktig med å gi rett til utvidet stilling basert på merarbeid som krever en annen kompetanse enn den arbeidstaker har. Hvis arbeidsgiver bruker en pleiemedhjelper til å utføre merarbeid i stilling som helsefagarbeider eller sykepleier over lengre tid, legger nemnda til grunn at arbeidsgiver vurderer dette som forsvarlig. Hvis arbeidsgiver heller ikke har gjort aktive forsøk på å dekke behovet for helsefagarbeider/sykepleier, har nemnda kommet til at også dette merarbeidet kan gi rett til stillingsutvidelse. Nemnda må derfor vurdere om arbeidsgiver har forsøkt å dekke behovet for merarbeid med kvalifisert arbeidskraft.

Arbeidsgiver har opplyst at 78 av totalt 81 vakter er utført i vakter som krever kompetanse som helsefagarbeider eller sykepleier. Dette er vakter som arbeidstaker ikke er kvalifisert for.

Arbeidsgiver har sendt inn dokumentasjon på at de i samme periode har lyst ut flere stillinger som helsefagarbeider og sykepleier ved [Lokasjon], og det er nå tilsatt personer med den etterspurte kompetansen i stillingene.

Nemnda har lagt vekt på at arbeidsgiver har gjort aktive forsøk på å finne kvalifisert personale før vaktene ble tildelt en ufaglært, og har i tillegg dokumentert at de har lyst ut stillinger der de har etterspurt den manglende kompetansen. Arbeidsgiver har nå tilsatt kvalifisert personale i stillingene.

Når merarbeidet er utført i stillinger som arbeidstaker ikke er kvalifisert for, er nemndas praksis at dette merarbeidet skal tas ut av beregningsgrunnlaget, og derfor ikke danner grunnlag for utvidelse av stillingen.

Når merarbeidet som helsefagarbeider/sykepleier er trukket fra, gjenstår tre vakter som assistent den 20.04.2025, 28.05.2025 og 11.06.2025 tilsvarende 21 timer merarbeid som A har utført i tolv månedersperioden.

Er merarbeidet utført jevnlig?

Nemnda har kommet til at merarbeidet ikke 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 merarbeidet ikke har vært hyppig og stabilt.

Omfanget av det gjenstående merarbeidet er etter nemndas vurdering så lite at jevnlighetsvilkåret ikke er oppfylt. Det dreier seg om tre enkeltstående vakter.

Anne Marie Due
leder

11.09.2026