



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 11/2026

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

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 29.01.2026

Arkivreferanse: 25/131

Saksbehandler: Nina N. Hermansen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som pleiemedarbeider i stilling på 12,44 prosent hos B. Hun er også ansatt som renholdsassistent.

A hadde et vikariat som pleieassistent i stilling på 30 prosent i perioden 01.03.2024–28.02.2025, og i perioden 01.03.2025–01.08.2025.

Den 07.07.2025 krevde A stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B avslo kravet 16.07.2025 og begrunnet avslaget med at merarbeidet ikke har vært utført jevnlig. Arbeidsgiver viste også til at hun har hatt vikariat i 30 prosent stilling.

A sendte saken til nemnda 12.08.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 12.08.2025
- brev av 05.09.2025
- brev av 24.09.2025
- brev av 10.11.2025
- brev av 01.12.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 27.08.2025
- brev av 25.11.2025
- brev av 03.12.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi hun har arbeidet vakter utover sin faste stilling for å kunne ta fagprøven. Det var en muntlig avtale. Merarbeid utover vikariatet har ikke vært utført jevnlig. Behovet for merarbeid er uansett bortfalt fordi den som hun har vært i vikariat for er tilbake. Videre er antall pasienter ved B redusert, og det kreves derfor mindre bemanning og færre vikarer enn tidligere. Ansatte med helsefagutdanning blir prioritert ved behov for merarbeid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har rett til utvidet stilling. Arbeidstaker mener at alle timer, unntatt fast stilling og midlertidige stillinger, skal tas med i beregningen. Behovet for merarbeid er ikke falt bort.

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 07.07.2025. Den relevante perioden (beregningsperioden) i denne saken er dermed fra og med 07.07.2024 til og med 06.07.2025.

Hvor mange timer har A arbeidet utover avtalt arbeidstid?

Nemnda har kommet til at A har arbeidet 287,5 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 i henholdt til midlertidige arbeidsavtaler, for eksempel vikariater, er avtalt arbeidstid som ikke skal 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.

A har hatt avtale om et vikariat som pleieassistent i stilling på 30 prosent i perioden 01.03.2024–28.02.2025 og i perioden 01.03.2025–01.08.2025. Vakter som inngår i vikariatene er ikke «arbeid utover avtalt arbeidstid», og tas ikke med i beregningen.

Er merarbeidet utført jevnlig?

Nemnda har kommet til at merarbeidet ikke er utført jevnlig.

Det er et vilkår at den deltidsansatte «jevnlig» har arbeidet utover avtalt arbeidstid. Relevante momenter i vurderingen er 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 eksempelvis ikke nødvendig at merarbeidet er utført ukentlig.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at merarbeidet ikke har vært stabilt nok, da det i stor grad har vært konsentrert i første halvdel av beregningsperioden. Det har videre vært flere lange opphold uten merarbeid på tre til fem uker.

Vilkåret om at merarbeidet skal være utført jevnlig er derved ikke er oppfylt. A har derfor ikke rett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Anne Marie Due
Leder

29.01.2026