

Deltidsansattes rett til stilling som tilsvarer faktisk arbeidstid

Deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid de siste 12 månedene har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden. Unntak er de tilfeller hvor arbeidsgiver kan dokumentere at de ikke lenger har behov for merarbeidet den deltidsansatte har hatt.

Hva innebærer retten til utvidet stilling?

En deltidsansatt har rett til stilling som er lik det merarbeidet som er utført de siste 12 månedene.

Det stilles ikke noe minimumskrav til hvor mye ekstra man må ha jobbet. Den deltidsansatte kan ikke selv velge hvor stor stillingsbrøk hun eller han ønsker å utvide sin ordinære stillingsprosent med, men må i utgangspunktet akseptere å ta hele stillingsutvidelsen som tilsvarer det reelle merarbeidet, inntil full stilling. Det er likevel fritt frem for partene å avtale en mindre utvidelse av stillingen, dersom de ønsker det.

Deltidsansatte kan heller ikke velge hvilket sted eller avdeling hun eller han skal utføre arbeidet i den utvidede stillingen. Dersom merarbeidet har vært utført på et eller flere andre steder/avdelinger enn hovedarbeidsstedet, må den deltidsansatte akseptere at arbeidsgiver fortsatt velger å bruke vedkommende på disse stedene/avdelingene. Det betyr samtidig at arbeidstaker også må akseptere samme omfang av ubekvemme vakter, dersom arbeidsgiver ønsker og har behov for dette.

Arbeid «utover avtalt arbeidstid»

Når deltidsansatte arbeider utover avtalt arbeidstid, kan dette kalles blant annet merarbeid, overtid, ekstraarbeid og vikararbeid. Reglene omfatter jevnlig ekstraarbeid utover den stillingsandelen den deltidsansatte har. En typisk situasjon vil være der arbeidstaker arbeider «ekstravakter» utover avtalen, eller av andre grunner arbeider «overtid» i sin deltidsstilling, såkalt merarbeid.

Regelen gjelder ikke for tilfeller der det er avtalt en utvidelse av stillingen i form av en midlertidig ansettelseskontrakt. Et eksempel kan være en deltidsansatt med 50 prosent stilling som for en periode også er ansatt i et vikariat i 50 prosent for en kollega i foreldrepermisjon. I et slikt tilfelle vil arbeidstaker for en avgrenset tid ha avtalt arbeidstid tilsvarende full stilling. Tilleggsstillingen kan derfor ikke regnes som «arbeid utover avtalt arbeidstid».

Merarbeidet må ha vært utført «jevnlige». Dette må vurderes skjønnsmessig i hvert enkelt tilfelle, men det kreves en viss hyppighet og stabilitet i bruken av merarbeid.

Bestemmelsen begrenser ikke deltidsansattes rettigheter etter andre regler, for eksempel krav fra midlertidig ansatte om rett til fast ansettelse.

Konkrete råd

Legg fram et skriftlig krav, der du oppgir grunnlaget for kravet. Arbeidsplaner med timelister og turnusoversikter er relevant dokumentasjon.

Beregningsperiode

Arbeidstaker må selv legge fram krav til arbeidsgiver om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid og oppgi grunnlaget for sitt krav. Det er ingen formkrav for et slikt krav, men arbeidsplaner med timelister og turnusoversikter kan være relevant dokumentasjon. Ifølge arbeidsmiljøloven § 10-7 plikter arbeidsgiver å føre oversikt over arbeidstakers faktiske arbeidstid. Referanseperioden på 12 måneder skal regnes tilbake i tid fra det tidspunkt den deltidsansatte fremmet sitt krav overfor arbeidsgiver.

Unntak dersom behovet ikke lenger er til stede

Retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid gjelder ikke dersom «arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger». Arbeidsgiver må legge fram informasjon som gjør det mulig for arbeidstaker og eventuelt tvisteløsningsnemnda å etterprøve om virksomheten ikke har behov for merarbeidet i tiden etter fremsettelse av kravet. Dersom arbeidsgiver kan dokumentere at det bare vil være bruk for en del av merarbeidet, eksempelvis at kun 50 prosent av merarbeidet trengs neste år, innebærer dette at den deltidsansatte vil ha krav på tilsvarende stilling.

Tvisteløsning og frister

I utgangspunktet er det opp til partene å beregne stillingsstørrelsen i tråd med merarbeidet som er utført. Dersom partene ikke blir enige kan tvisten bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda kan ta stilling til om vilkårene i bestemmelsen er oppfylt.

Både arbeidstaker og arbeidsgiver kan bringe en sak inn for tvisteløsningsnemnda. Saken må fremmes skriftlig, og følgende opplysninger bør være med i brevet:

- Arbeidstakers navn, stilling, adresse, telefonnummer og e-post adresse
- Arbeidsgivers navn, adresse og telefonnummer
- Hva tvisten gjelder
- Hvilket tidsrom kravet gjelder for (12 måneder før kravet ble fremsatt overfor arbeidsgiver)
- Legg ved kopi av krav og avslag
- En skjematisk oversikt, med dato og antall timer, over arbeidstakers arbeid utover avtalt arbeidstid i beregningsperioden
- Dokumentasjon på merarbeid, for eksempel arbeidsplaner, timelister og turnusplaner

Fristen for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers avslag har kommet frem til arbeidstaker, se [forskrift om tvisteløsningsnemnd § 4, første ledd](#). Se [hva saksbehandlingstiden til tvisteløsningsnemnda er \(nemndene.no\)](#).

Først etter at tvisten er behandlet i tvisteløsningsnemnda kan man bringe saken inn for domstolene. Domstolen kan avsi dom for ansettelse i slik stilling.

Se også: [Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte](#) [Tvisteløsningsnemnda \(nemndene.no\)](#)
