



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
28.08.2025

Møtedato
27.08.2025

Vår referanse
2025/60

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR 79/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

Ansettelsen av en ekstern søker var i strid med A sin fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som butikkselger i stilling på 7,38 prosent, for tiden hos B.

Den 21.02.2025 lyste B ut en 100 prosent midlertidig stilling som butikkselger i perioden 04.01.2025 til 01.10.2025.

Den 26.02.2025 søkte A på stillingen, og den 07.03.2025 krevde hun fortrinnsrett til 60 prosent av stillingen.

B avslo kravet i e-post den 27.03.2025, og begrunnet avslaget med at det ville være til vesentlig ulempe for virksomheten å ha en reststilling på 40 prosent.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 27.03.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 27.03.2025
- brev av 03.04.2025
- brev av 22.05.2025
- brev av 28.05.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.05.2025
- brev av 10.06.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det ville være til vesentlig ulempe å dele opp stillingen. Videre hevder arbeidsgiver at hun har fått tildelt fortrinnsrett til ekstravakter.

Innvilgelse av fortrinnsrett for A ville innebære vesentlige ulemper for B.

En reststilling på 40 prosent vil begrense antall søkere til stillingen. Dette underbygges av at de kun hadde fire søkere, hvorav én var aktuell. Arbeidsledigheten i regionen er på 1,7 prosent, og det er utfordrende å finne kvalifiserte kandidater til deltidsstillinger. I tillegg vil det være en ulempe å tilsette arbeidstaker fordi hun har en høy uføregrad og ikke vil kunne fylle en 60 prosent stilling.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder hun hadde fortrinnsrett til 60 prosent av stillingen som butikkselger. Videre hevder A at hun har hatt fortrinnsrett til ekstravakter, uten å ha fått tildelt slike.

Innvilgelse av fortrinnsrett innebærer ikke en vesentlig ulempe for B?

Arbeidsgiver har ikke dokumentert vesentlig ulempe. De har ikke forsøkt å tilsette noen i eller utlyse reststillingen på 40 prosent. A opplyser videre at uførestatistikken i kommunen er høy, og at det er mange med restarbeidsevne som kunne tenke seg en deltidsstilling. Det er ikke riktig at hun på grunn av sin uføregrad ikke har kapasitet til å arbeide i en 60 prosent stilling. Hun har jobbet i virksomheten i mange år, og har i perioder jobbet opp mot 60 prosent. Etter behandling de senere årene har helsetilstanden blitt betydelig bedre, og nåværende restarbeidsevne er avklart med NAV. Hun kan jobbe opp mot 80 prosent stilling,

og hun ser for seg å arbeide 60 prosent fast stilling og i tillegg arbeide ekstra opp mot 20 prosent.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven 14-3 første ledd.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

Etter § 14-3 tredje ledd må arbeidstaker være kvalifisert for stillingen og utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om det er til vesentlig ulempe for virksomheten dersom fortrinnsretten innvilges. Partene er enige om at de øvrige vilkårene er oppfylt.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A hadde fortrinnsrett til deler av den utlyste stillingen.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Nemnda har etter arbeidsmiljøloven § 17-2 ikke kompetanse/myndighet til å ta stilling til om arbeidstaker hadde fortrinnsrett til ekstravakter etter arbeidsmiljøloven § 14-3 andre ledd, og tar derfor ikke stilling til dette.

Ville innvilgelse av fortrinnsrett for A innebære vesentlige ulemper for B?

Nemnda har kommet til at det ikke ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til 60 prosent av en utlyst midlertidig stilling på 100 prosent.

Det må gjøres en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten gir urimelig utslag for virksomheten. Kravet til at ulempene må være «vesentlige» betyr at det ikke er nok med en generell ulempe. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 17.2.6) nevnes det noen eksempler på hva som kan være vesentlige ulemper. Det kan være en ulempe å ikke få ansatt flere personer, eksempelvis for å unngå konflikt med arbeidstidsbestemmelser. Fortrinnsretten kan gi ulemper for andre arbeidstakere, som flere ubekvemme vakter eller færre personer å dele arbeidet på.

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at innvilgelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper.

Fortrinnsretten kan etter ordlyden også gjelde en del av en stilling. I tilfeller hvor fortrinnsretten gjelder en del av en stilling nevner forarbeidene (Prop. 57 L (2017-2018) punkt 7.3) noen eksempler på hva som kan være vesentlige ulemper. Det kan være problemer med å rekruttere kvalifiserte søkere til resten av en stilling eller at antallet deltidsansatte øker.

Utgangspunktet er at oppdeling av en stilling i seg selv er en ulempe for arbeidsgiver, og at det stilles relativt små krav til konkretisering av negative virkninger for at nemnda skal anse dem som vesentlige i lovens forstand. Alle ulempene må vurderes samlet og konkret i den enkelte sak.

Nemnda har lagt vekt på at arbeidstaker har jobbet hos B i mange år, og at hun ofte har jobbet ut over sin faste stillingsandel. I de senere årene har hun overfor arbeidsgiver gjort det klart at hun ønsker utvidet stilling. Nemnda kan videre ikke se at arbeidsgiver har sannsynliggjort at det ikke er mulig å få kvalifiserte søkere til en reststilling på 40 prosent. Det er ikke dokumentert at arbeidsgiver har forsøkt å utlyse eller tilsette noen i en slik stillingsstørrelse. Søkertall fra tidligere utlysninger dokumenterer ikke at det ikke ville være mulig å tilsette noen i reststillingen, selv om antallet søkere går ned ved utlysning av midlertidige stillinger.

Selv om det ikke kan utelukkes at helseproblemer i spesielle tilfeller kan medføre at en stillingsutvidelse vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver, skal det mye til. Slik denne saken er opplyst, har nemnda kommet til at det ikke er grunnlag for å legge vekt på arbeidsgivers påstand om at A ikke vil kunne fylle den stillingen hun har krevd fortrinnsrett til. Hun har tidligere både jobbet merarbeid tilsvarende 60 prosent stilling og har dokumentert at helsetilstanden har bedret seg. Hennes arbeidsevne er avklart med Nav og hun er klar for å utvide sin stilling.

Nemnda kan derfor ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at det ville medføre vesentlige ulemper å innvilge A fortrinnsrett.

Nemnda bemerker også at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har drøftet spørsmålet med arbeidstakeren slik arbeidsmiljøloven § 14-3 fjerde ledd krever.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

28.08.2025