



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
03.09.2025

Møtedato
02.09.2025

Vår referanse
2025/109

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

SAK NR 88/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Vedtak

A får ikke medhold i sitt krav om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i 45 prosent stilling som miljøterapeut i B kommune. A har siden 2022 tydeliggjort ovenfor arbeidsgiver at hun er i uønsket deltid. Det er avholdt flere møter om mulige løsninger for å oppnå høyere stillingsprosent.

Arbeidstaker har i perioden 2023-2025 vært helt eller delvis sykemeldt. I februar/mars 2025 fikk A informasjon om at en kollega hadde fått tildelt et vikariat ut august 2025 for å dekke en sykemelding for en sykepleier. Den 12.06.2025 ble A gjort oppmerksom på at kommunen hadde forlenget vikariatet ut 2025.

Den som fikk vikariatet, hadde fra før fast helgestilling på 26 prosent som assistent. Fra 01.01.2025 fikk hun stilling på 56 prosent i et vikariat. Det er dette vikariatet saken gjelder.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 12.06.2025.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 12.06.2025
- tre brev av 09.07.2025

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26.06.2025
- brev av 04.07.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at A ikke hadde fortrinnsrett til vikariatet. Det er ikke foretatt en nyansettelse fordi vikariatet ikke er lyst ut, men gitt i samsvar med interne rutiner. Den tilsatte hadde 26 prosent helgestilling på avdelingen hvor vikariatet gjelder og kunne påberopt seg fortrinnsrett hvis den hadde blitt lyst ut.

Når behovet for vikariatet oppsto, var A i ulønnet permisjon fra sin 45 prosent stilling, som følge av at hun var over maksdato for sykemelding. I samtale 09.01.2025 mellom leder, HR og A, ble det avklart at A skulle begynne å trappe opp arbeid i februar 2025, som er to måneder etter vikariatet med den andre tilsatte var avklart. Hadde A fått stillingen da behovet oppsto, ville arbeidsgiver først måtte øke stillingen for en periode til en de ikke vet når de kan tilre, for så å skaffe vikar for vikaren i kortere perioder. Dette må anses for å være en vesentlig ulempe.

Arbeidsgiver forventet i utgangspunktet at det ville være et kortvarig behov i stillingen som hun har krevd fortrinnsrett til, fram til mars 2025. Behovet endret seg underveis i prosessen, og vikariatet ble derfor utvidet til ut 2025. Den første utvidelsen ble gjort mens A hadde startet opptrapping etter sykemelding, men før hun var helt friskmeldt. Hun var friskmeldt og tilbake i stillingen 01.04.2025.

A er tilbudt en 66 prosent nattevaktstilling som hun har takket nei til. A har også blitt informert om mulighet til å øke stillingen sin i forbindelse med ferieavvikling.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun hadde fortrinnsrett til vikariatet som ble tildelt en annen deltidsansatt i kommunen, og at saken må vurderes av nemnda uavhengig av om den tilsatte hadde fortrinnsrett.

Det var planlagt tilbakeføring til arbeid da arbeidsgiver tildelte stillingen til en annen. Sykemelding fritar uansett ikke arbeidsgiver fra å måtte vurdere fortrinnsretten. Å bruke sykemeldingen som begrunnelse er urimelig og rettslig uholdbar ansvarsfraskrivelse. Fortrinnsretten gjelder uavhengig av om arbeidsgiver synes det er praktisk lettvis å omgå den. I tillegg ble vikariatet forlenget i flere runder, og til slutt forlenget ut året. Arbeidstaker var friskmeldt før siste forlengelse.

Nattevakt er uaktuelt grunnet helse. Hvis hun hadde takket ja, ville hun fremdeles hatt fortrinnsrett til vikariatet, ettersom det også er en 66 prosent deltidsstilling. Å tilby en annen deltidsstilling for å ha forbigått fortrinnsretten, fremstår som ansvarsfraskrivende.

Arbeidstaker ber om at nemnda gir en særskilt merknad om arbeidsgivers kritikkverdige saksbehandling og ansvarsfraskrivelse. Nemnda bør også gi arbeidsgiver en tilråding om å tilby økonomisk kompensasjon og oppreisning, både for den økonomiske ulempen og for belastningen saken har medført.

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 foretatt nyansettelse og i så fall om innvilgelse ville innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

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

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Er det foretatt en ny ansettelse eller innleie i virksomheten som gjør at A kunne hatt fortrinnsrett?

Nemnda har kommet til at det er foretatt en ny ansettelse eller innleie i virksomheten.

Det kommer frem av ordlyden at fortrinnsretten gjelder fremfor at arbeidsgiver foretar en «ny ansettelse eller innleie» i virksomheten.

I forarbeidene (prop. 133 L (2021-2022) punkt 7.1.3 første avsnitt) uttaler departementet om fortrinnsretten at:

Formålet er å styrke eksisterende deltidsansattes posisjon til å få utvidet sin stillingsandel fremfor at økt arbeidskraftbehov i virksomheten dekkes gjennom ekstern rekruttering.

Dette peker i retning av at fortrinnsretten kun gjelder overfor eksterne tilsetninger. I enkelte tilfeller vil imidlertid også interne ansettelse innebære en «ny ansettelse» i lovens forstand, og derfor utløse fortrinnsrett. Det må, etter nemndas praksis, foretas en konkret vurdering av om det er foretatt en «ny ansettelse» eller ikke, se blant annet nemndas vedtak 86/20 og 115/20. Momenter i denne vurderingen vil være om det er foretatt en reell ansettelsesprosess, om vedkommende som fikk stillingen har fått en annen type stilling enn tidligere, om det har skjedd en økning av den totale bemanningen i virksomheten eller om vedkommende har økt sin stillingsstørrelse. Det vil som hovedregel regnes som en «ny ansettelse» hvis en intern ansatt får utvidet sin stillingsstørrelse. Selve utvidelsen må da regnes som en «ny ansettelse» i lovens forstand. Motsatt vil det som hovedregel ikke regnes som en «ny ansettelse» hvis en arbeidstaker forflyttes fra en avdeling til en annen, med samme stillingsstørrelse og oppgaver som tidligere.

Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn lagt til grunn at fortrinnsretten også kan gjøres gjeldende til vikariater, se blant annet vedtak 147/20, 134/19, 133/19, 117/18, 162/17, 71/15 og 67/15.

I denne saken har en fast deltidsansatt fått utvidet sin stilling på 26 prosent, til 56 prosent i form av et vikariat. Dette regnes som en «ny ansettelse» i lovens forstand.

Har arbeidsgiver ansatt en annen arbeidstaker med fortrinnsrett?

Loven har ingen regler om hvem arbeidsgiver skal velge når det er flere deltidsansatte som har fortrinnsrett. Det er opp til arbeidsgiver å prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Nemnda foretar derfor ikke en vurdering av fortrinnsrett i de tilfeller en stilling er tildelt en annen fortrinnsberettiget. Dette er fast praksis i nemnda.

Partene er enige om at den som fikk stillingen hadde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Nemnda har derfor kommet til at A ikke kan få medhold i sitt krav.

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

Twisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

03.09.2025