



Vedtaksdato
20.06.2025

Møtedato
19.06.2025

Vår referanse
2025/85

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 70/25 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

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som sykepleier på kirurgisk sengepost i 90 prosent stilling hos B i X.

Den 26.01.2025 ble det utlyst en 80 prosent stilling som sykepleier på kirurgisk sengepost der arbeidstaker jobber. A søkte om å få 10 prosent av stillingen samme dag.

B avslo kravet 03.04.2025. Begrunnelsen var at det var flere fortrinnsberettigede, og at stillingen av hensyn til drift ikke kunne fordeles kun mellom de fortrinnsberettigede.

Det var tre ansatte som krevde fortrinnsrett til stillingen, og alle krevde utvidelse til 100 prosent stilling. Arbeidsgiver foretok følgende fordeling av den utlyste stillingen:

1. Deltidsansatt A (fortrinnsberettiget) fikk økt sin stilling med 20 % fra 40 % stilling til 60 % stilling.
2. Deltidsansatt B (fortrinnsberettiget) fikk økt sin stilling med 10 % fra 80 % stilling til 90 % stilling.
3. Vikar X fikk fast 50 % stilling.

A fikk ingen stillingsøkning.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 28.04.2025.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 28.04.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.05.2025

Arbeidsgivers syn på saken

Arbeidsgiver viser til at de fortrinnsberettigede var likestilte med hensyn til kvalifikasjoner, og at de prioriterte å delvis innvilge fortrinnsrett til de med lavest stillingsbrøker. B hevder at det er arbeidsgiver som bestemmer prioriteringen mellom flere fortrinnsberettigede.

Arbeidsgiver hevder videre at det ville medført vesentlige ulemper å innvilge arbeidstakers krav om fortrinnsrett på grunn av 1) at det ville vanskeliggjort å dekke helgevakter og 2) at økt stilling ville medført rekrutteringsutfordringer.

Det var nødvendig å ansette en ny person i reststillingen på 50 prosent for å dekke manglende bemanning i helger. Den aktuelle enheten manglet på utlysningstidspunktet personell til å dekke to helgelinjer i arbeidsplanen. Med andre ord forelå det flere helger som permanent stod vakant og som måtte dekkes inn av enhetens ansatte eller ved bruk av tilkallingsvikarer. I tillegg kommer fravær, både kortvarig og langtidsfravær, som medfører ytterligere behov for å dekke inn helgevakter og som skaper mindre forutsigbarhet både for ansatte og ledelsen. For å sikre tilstrekkelig bemanning og nødvendig kompetanse på helg,

uten å måtte pålegge øvrige ansatte flere ubekvemme vakter, var det vesentlig for enheten å gjøre tilsetning som tilfører flere personer i arbeidsplanen.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha fortrinnsrett til 10 prosent utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse.

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 innvilgelse av As krav om fortrinnsrett ville medføre vesentlige ulemper for arbeidsgivers virksomhet.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at ansettelsen av en midlertidig vikar i 50 prosent fast stilling var til fortrenghet for A sin fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Nemnda viser innledningsvis til at det tilhører arbeidsgiver å avgjøre prioriteringen mellom flere fortrinnsberettigede. Dette gjelder likevel bare så lenge prioriteringer gjøres utelukkende mellom fortrinnsberettigede. Arbeidsgiver står ikke fritt til å foreta nyansettelse i en reststilling uten først å ha innvilget alle rettmessige krav om fortrinnsrett. Nyansettelse i slike tilfeller vil stride mot fortrinnsretten til den som ikke får sitt krav innvilget, med mindre en slik innvilgelse ville medført vesentlige ulemper for virksomheten.

Ville innvilgelse av fortrinnsrett medført vesentlige ulemper for B?

Nemnda har kommet til at det ikke ville medført vesentlige ulemper for B å innvilge As krav om fortrinnsrett til 10 prosent av stillingen.

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. 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.

Ved å utvide As stilling ville arbeidsgiver sitte igjen med en full stilling og en stilling på 40 prosent, fremfor to deltidsstillinger på 90 og 50 prosent. Innvilgelse av A sitt krav ville dermed redusert antallet deltidsansatte hos arbeidsgiver, noe som er midt i kjerneområdet for denne bestemmelsen.

Nemnda finner det ikke dokumentert at en reststilling på 40 prosent som sykepleier ville gitt rekrutteringsutfordringer. Nemnda viser til at enheten nylig har hatt en sykepleier i en 40 prosent stilling. Nemnda finner det heller ikke sannsynliggjort at en innvilgelse av arbeidstakers krav ville ført til utfordringer med å bemanne helgelinjene som arbeidsgiver viser til. Arbeidsgiver ville uansett fått tilført et ekstra hode i turnusen, og kunne dessuten – innenfor lov- og avtalerammer – betinget As stillingsutvidelse med økt frekvens av helgevakter.

Nemnda er på denne bakgrunn kommet til at det ikke er sannsynliggjort at innvilgelse ville medført vesentlige ulemper for arbeidsgivers virksomhet.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Leder

20.06.2025