



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
23.05.2025

Møtedato
22.05.2025

Vår referanse
2025/44

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 53/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B AS

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 50 prosent i B AS, med arbeidssted for tiden ved B [lokasjon].

Butikken har 9 faste ansatte og 5 tilkallingshjelper. Butikksjef og assisterende butikksjef er heltidsansatte, de øvrige fast ansatte har stillinger på mellom 20 og 80 prosent.

I samarbeid med tillitsvalgte og verneombud innførte butikken høsten 2024 ny driftstilpasset bemanningsplan fra 2-skift til 3-skift, og besluttet å ansette en ekstra i 50 prosent stilling. Endringene ble gjort for å sikre effektiv drift og fleksibilitet, å ha flere nøkkelpersoner og ansatte på jobb og bedre å ivareta ansattes behov for balanse mellom arbeid og fritid.

B [lokasjon] lyste ut en 40 prosent stilling som butikkselger på nyåret 2025. Stillingen innebærer arbeidstid på dag, kveld og helg. A krevde fortrinnsrett til stillingen 09.02.2025.

B avslo kravet 20.02.2025 og begrunnet det med behovet for flere ansatte.

Utlysningen førte til en ny ansettelse i 40 prosent stilling.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 04.03.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 04.03.2025
- brev av 17.03.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 02.04.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det ville medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

En utvidelse av As stilling ville ikke møte butikkens behov for flere ansatte, beskrevet i referat fra drøftelser med tillitsvalgte/verneombud av 11.10.2024 og protokoll for turnusendring av 17.10.2024.

Høyt sykefravær over tid blant annet for A og den andre nøkkelsansatte i 50 prosent stilling gjør behovet for en ekstra nøkkelperson enda større. En nøkkelperson er en ansatt i stilling over 40 prosent og jobber flere dager i uken, har bedre produktkunnskap, leverer på flere gjøremål og har en høyere effektivitet enn ekstrahjelper/studenter. En slik ressurs er også mer forutsigbar og stabil. I tillegg krever stadige endringer i vareeksponeringen fysisk god form, og jobben i B er en særlig fysisk tung butikkjobb på grunn av mange tunge produkter. Det er ofte kun 2 ansatte på jobb, noe som gjør tilrettelegging svært utfordrende. Det er vedvarende behov for enkelte, som kan gi negative helsemessige konsekvenser for øvrige ansatte og evt. lede til økt sykefravær for dem.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har fortrinnsrett til stillingen.

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 fortrinnsrett ville medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke hadde fortrinnsrett.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

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

Nemnda har kommet til at det ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til 40 prosent 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.

Nemnda viser til at det var enighet mellom tillitsvalgte/verneombud og virksomheten om behovet for ansettelse av en ekstra person i en større driftstilpasset turnusendring. En utvidelse av stillingen til A framfor å ansette en ny butikkselger ville dermed ikke møte butikkens behov for en bedre tilpasset bemanning og medarbeidernes behov for en bedre balanse mellom arbeid og fritid. Nemnda har også vektlagt at nettopp en slik situasjon er gitt som eksempel i forarbeidene på hva som kan være en vesentlig ulempe.

Nemnda har etter dette kommet til at arbeidsgiver tilstrekkelig har sannsynliggjort at innvilgelse av fortrinnsrett ville føre til vesentlig ulempe. A kan dermed ikke få medhold i sitt krav.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

23.05.2025