



# Tvisteløsningsnemnda

## **Vedtak 52/26**

Arbeidsgivers avslag på stillingen som butikkmedarbeider var ikke i strid med A sin fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

## **Sakens parter**

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

## **Nemndas sammensetning**

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.05.2026

Arkivreferanse: 2026/9

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

## **Sakens bakgrunn**

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 74,67 prosent hos B. Hun jobber ved B [Lokasjon 1] hver mandag, tirsdag og annenhver fredag og lørdag. I tillegg jobber hun fast hver onsdag ved [Lokasjon 2].

Den 29.12.2025 krevde A fortrinnsrett til ledige vakter/utvidet stilling på onsdager ved B [Lokasjon 1] etter arbeidsmiljøloven § 14-3, fordi en av de andre ansatte skulle slutte. Hun ønsket å flytte alt sitt arbeid til B [Lokasjon 1], og ikke lenger jobbe fast ved B [Lokasjon 2]. butikken på onsdager.

B avslo søknaden i e-post av 07.01.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at de trenger tre ansatte ved B [Lokasjon 1] av hensyn til driften av butikken.

A sendte saken til nemnda 21.01.2026.

## **Sakens dokumenter**

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 21.01.2026
- brev av 02.02.2026
- brev av 16.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 12.03.2026

## **Arbeidsgivers syn på saken**

B hevder A ikke har fortrinnsrett til utvidet stilling fordi det ikke er foretatt en ny ansettelse eller utlyst noen stilling, og at innvilgelse av fortrinnsrett ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Stillingen er ikke utlyst, og det er heller ikke ansatt noen i stillingen. Stillingen kommer til å bli lyst ut på et senere tidspunkt.

Det ville være vesentlig ulempe å innvilge fortrinnsrett til A, fordi arbeidsgiver trenger tre ansatte til butikken for å sikre driften. Dette er vurdert ut fra åpningstider, omsetning, sykefravær, kurs og annet fravær.

## **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder hun har fortrinnsrett til utvidet stilling fordi en av de fast ansatte i butikken har sagt opp sin stilling. Arbeidstaker ønsker utvidelse av sin stilling til 100 prosent, og ønsker å jobbe ved én butikk i stedet for to steder. Videre ønsker hun tildelt ledige vakter/timer fast eller midlertidig, og mener hun har krav på utvidet stilling etter § 14-3 og §14-4 a.

A mener at det ikke er vesentlig ulempe, fordi hun kan bytte vakter med en leder på lørdager og vil jobbe onsdager klokken 12-18. Dette er mulig å gjennomføre uten ulempe.

## Nemndas vurdering

Tvisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om fortrinnsrett etter 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 bestemmelsens tredje ledd må arbeidstaker være kvalifisert for stillingen og utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Fortrinnsretten gjelder bare fremfor at arbeidsgiver foretar en «ny ansettelse eller innleie» i virksomheten.

Nemnda bemerker at fortrinnsrett til ledige vakter/timer ikke ligger innenfor nemndas kompetanse å avgjøre, jf. § 14-3 sjetten ledd.

Når det gjelder krav om utvidet stilling etter § 14-4 a for faktisk utført merarbeid, kan ikke nemnda se at A har underbygget dette kravet. Arbeidstaker ble oppfordret til å sende inn oversikt til nemnda over utført merarbeid, men har unnlatt å gjøre det. Nemnda har derfor ikke nok opplysninger til å ta stilling til kravet. Arbeidstaker kan dersom hun har jobbet merarbeid ut over avtalt arbeidstid, sette fram et krav om dette overfor sin arbeidsgiver.

### Er det foretatt en ny ansettelse eller innleie i virksomheten?

Nemnda har kommet til at det ikke er foretatt en ny ansettelse eller innleie i virksomheten som gjør at A kan ha fortrinnsrett.

I denne saken har A søkt fortrinnsrett til utvidet stilling fordi en annen ansatt har sagt opp sin stilling. Arbeidsgiver har opplyst at det ikke er ansatt noen i stillingen og at stillingen ikke er utlyst. Det er ikke nok til å utløse fortrinnsrett at arbeidsgiver har et påstått/mulig udekket behov for arbeidskraft. Bestemmelsen krever at «arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten».

\*\*\*

Anne Marie Due  
leder

20.05.2026