



Tvisteløysingsnemnda

Vedtak 62/26

A hadde ikkje fortrinnsrett til den utlyste stillinga etter arbeidsmiljølova § 14-3.

Partane i saka

A, arbeidstakar

B, arbeidsgivar

Samansetjinga av nemnda

Steffen G. Rogstad, nestleiar

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakarsida

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgivarsida

Thomas Johnsen, Fellesorganisasjonen FO, bransjemedlem arbeidstakarsida

Maud Christine Kvålseth Langkaas, Stendi, Region Øst, bransjemedlem arbeidsgivarsida

Vedtaksdato: 17.06.2026

Arkivreferanse: 2026/35

Saksbehandlar: Helene Nødset Lang

Saksbakgrunn

A er tilsett i stilling på 26 prosent i B. I arbeidsavtalen er stillinga angitt som assistent, og arbeidsstad er for tida C omsorgsbustad pluss. A var ferdig utdanna helsefagarbeidar i mai 2025. Ho har jobba i B sidan juni 2021 som assistent i mellombels stilling og i fleire vikariat, og fekk fast 26 prosent stilling i Psykisk helse og rus (PHR) på helg frå 03.05.2023.

B lyste ut fast stilling som helsefagarbeidar i 100 prosent i D bustad, for tida i døgnturnus, med søknadsfrist 07.01.2026. I bustaden er det åtte tilsette som jobbar i team på to personar. Personalgruppa består av vernepleiarar, sjukepleiarar, helsefagarbeidarar og assistentar med god erfaring innan feltet.

Arbeidsoppgåver nemnt i utlysinga var

- helsehjelp og praktisk bistand etter gjeldande rutinar
- tilsyn
- dokumentere i elektronisk journalsystem og nytte andre aktuelle fagsystem.
- medikamenthandtering
- følgje opp vedtak etter helse og omsorgslova kap.9
- samarbeide med aktuelle samarbeidspartnarar.
- bidra til å skape ein trygg og god kvardag for tenestemottakar
- utføre helsefremjande og førebyggjande arbeid

I utlysinga låg det inne følgjande krav til kompetanse:

- Offentleg godkjend helsefagarbeidar/hjelpepleiar
- God norsk munnleg og skriftleg framstillingsevne.
- Sertifikat klasse B
- Gode digitale ferdigheiter og kjennskap til digitale dokumentasjonsverktøy
- Erfaring med helse og omsorgslova kap.9
- Praktisk erfaring med målretta miljøarbeid

Det er eit føremon med erfaring med tenestemottakarar med åtferd som utfordrar.

A søkte på stillinga og kravde fortrinnsrett til denne.

I brev av 14.01.2026 bad B A om meir informasjon om kravet, og dei informerte om at ho først måtte sjekke moglegheita for auka stilling med næraste leiar. Dei bad ho svare snarast grunna behov for personell. Dei informerte om at vilkår for fortrinn som hovudregel ikkje er oppfylt ved endring av arbeidstidsordning, til dømes ved overgang frå todelt turnus til døgnturnus.

Etter telefonsamtaler 14.01.2026, kor arbeidsgivar informerte om at A ikkje hadde fortrinnsrett, vart ho kalla inn til intervju.

B avslo søknaden 12.02.2026. Grunnen for avslaget var at vilkår for fortrinnsrett ikkje vil vere oppfylt ved endring i arbeidstidsordning, til dømes ved overgang frå todelt turnus til døgnturnus.

Kommunen opprettheldt avslaget i brev av 18.02.2026 etter dialog med tillitsvald og gav A tilbod om å bli vurdert for ei anna 100 prosent stilling i Habiliteringstenesta, i eit nyoppretta burettslag. Arbeidsgivar meinte dei ville kunne oppfylle si plikt etter arbeidsmiljølova ved å overføre ho til denne stillinga. A fekk frist til 23.02.2026 med å svare.

A sende saka til nemnda 19.02.2026. A ønska ikkje å svare på tilbodet om å bli vurdert for den andre stillinga før saka var behandla i nemnda. Arbeidsgivar kunne ikkje vente med rekrutteringsprosessen.

Saksdokument

A har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 19.02.2026
- brev av 27.02.2026
- brev av 18.03.2026
- brev av 21.04.2026
- brev av 27.05.2026
- brev av 04.06.2026

B har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 12.03.2026
- brev av 10.04.2026
- brev av 11.05.2026

Arbeidsgivar sitt syn på saka

B hevdar A ikkje hadde fortrinnsrett til stillinga i D bustad fordi stillinga ikkje inneber «om lag dei same arbeidsoppgåvene», ho er ikkje kvalifisert for stillinga sine kjerneoppgåver, og utøving av fortrinn vil medføre vesentleg ulempe.

Vilkåret om «om lag dei same arbeidsoppgåvene»

Stillinga er ikkje ei utviding av A si faste deltidstilling, men ei stilling i ein annan tenestekontekst med vesentleg anna oppgåveportefølje og eit anna risikobilete. Det avgjerande er ikkje avdelingsgrenser eller arbeidsplan aleine, men dei konkrete kjerneoppgåvene i stillinga.

Den faste stillinga til A inneber miljøarbeid i omsorgsbustad med fleire bueiningar og fleire brukarar. Eininga har brukarar med språk og vaksen fungering og tenesta har vekt på relasjon, meistring og recoverybasert oppfølging.

D bustad har døgntkontinuerlege team rundt ein einskild brukar med [diagnose og utfordringar]. Arbeidet handlar i stor grad om spesialisert tilrettelegging, kontinuerleg

observasjon, førebygging og strakshandtering av utløysande sansestimuli og følgje opp vedtak etter helse- og omsorgstenestelova kapittel 9.

Habilitering er eit anna tenesteområde enn Psykisk helse og rus, ikkje berre ei anna arbeidstidsordning. Både målgruppe, metodikk, krav til kontinuitet og kompetanse skil seg frå kvarandre. Vilåret om «om lag dei same arbeidsoppgåvene» er difor ikkje oppfylt.

A er ikkje tilstrekkeleg kvalifisert for stillinga sine kjerneoppgåver

A vart kalla inn til intervju mellom anna fordi minstekravet i utlysinga var oppfylt, og fordi det var reist krav om fortrinnsrett. Gjennomføring av intervju kan ikkje tolkast som ei stadfesting av at kvalifikasjonsvilåret etter arbeidsmiljølova § 14-3 var oppfylt. Intervjuet var eit ledd i å få saka tilstrekkeleg opplyst, særleg knytt til relevant erfaring og funksjonell kompetanse opp mot stillinga sine kjerneoppgåver.

Sjølv om kravet til formell kompetanse (autorisasjon) er oppfylt, må arbeidstakar etter § 14-3 vere kvalifisert for dei oppgåvene stillinga faktisk inneber. Kjerneoppgåvene i stillinga er oppfølging av vedtak etter helse- og omsorgstenestelova kapittel 9, handtering av krevjande situasjonar og utøving av metodikk knytt til einskild tenestemottakar med døgnkontinuerleg omsorg. På søknadstidspunktet var A nyutdanna helsefagarbeidar. Opplysningar frå intervju og sakshandsaminga elles viser etter kommunen si vurdering at A manglar tilstrekkeleg operativ erfaring/tryggleik opp mot kjerneoppgåvene. A sitt arbeid i PHR har vore knytt til miljøarbeid/førebygging i omsorgsbustad med fleire bueiningar og fleire brukarar. Ho har ikkje erfaring med fysisk tvang; erfaringa er avgrensa til førebygging og tilrettelegging innanfor PHR-kontekst.

Vesentleg ulempe

Praksis frå nemnda aksepterer at reststilling/turnuskonsekvensar og udekte kjerneoppgåver kan vere vesentlege ulemper. Vurderinga er konkret og knytt til forsvarleg drift, kontinuitet og rettstryggleik for tenestemottakar i ei sårbar døgnkontinuerleg teneste i eit lite team. Dette er ikkje uttrykk for generelle preferansar eller vanleg innfasing ved tilsetjing, men for risiko ved kompetansegap knytt til forsvarleg utføring av kjerneoppgåver. Eventuelle behov for omfattande opplæring, ekstra ressursar og redusert fleksibilitet i turnus vil i denne situasjonen få direkte driftsmessige og faglege konsekvensar. Der stillinga er kompetansekritisk og risikosensitiv, må arbeidsgivar kunne leggje vekt på om arbeidstakar har tilstrekkeleg funksjonell/operativ kompetanse for kjerneoppgåvene frå start eller om kompetansegapet vil krevje kompenserande tiltak (til dømes redusert turnusfleksibilitet, ekstra ressursar/dobbeltbemanning eller auka sårbarheit i tenesta) som samla sett kan utgjere «vesentleg ulempe».

I stillinga det er kravd fortrinn til, er tenesta organisert med døgnkontinuerleg drift i eit lite team rundt ein einskild tenestemottakar, og stillinga inneber kjerneoppgåver knytte til oppfølging av vedtak etter helse- og omsorgstenestelova kapittel 9. I eit slikt tenesteoppsett kan feilhandtering og kompetansegap få direkte konsekvensar for forsvarleg drift, kontinuitet og rettstryggleik. På denne bakgrunnen kan vurderinga av «kvalifisert» og «vesentleg ulempe» i denne saka ikkje reduserast til eit spørsmål om ordinær innføring/opplæring ved tilsetjing.

Når stillinga inneber oppfølging av kapittel 9-vedtak og arbeid i situasjonar der avverjing av skade kan bli aktuelt, stiller dette skjerpa krav til at kompetanse, rolleforståing og metodikk er operativ og tilgjengeleg i tenesta. Kommunen si vurdering er difor at kapittel 9-dimensjonen i denne konkrete stillinga forsterkar både kvalifikasjonsvurderinga og ulempevurderinga etter aml. § 14-3, utan at dette inneber at fortrinnsretten generelt blir sett til side i kapittel 9-tenester.

Kommunen vil i tillegg peike på at ei praktisering av fortrinnsrett utan at desse momenta blir tillagt vekt, kan skape reelle utfordringar for likebehandling og føreseieleg rekruttering i kompetansekritiske stillingar. Dette er særleg aktuelt når det gjeld ettertrakta turnusordningar, der kommunen samtidig har behov for at den som blir tilsett har dokumentert kompetanse og stabilitet til å ivareta brukaren sitt behov og rettstryggleik.

Tilbod om anna stilling

Stillinga som arbeidstakar fekk tilbod om er i større grad innanfor «om lag dei same arbeidsoppgåvene», og kunne etter omstenda vore gjenstand for fortrinnsrett, sjølv om stillinga ligg i ei anna eining/sector og har ei anna brukargruppe. Tenesta inneber i hovudsak reint miljøarbeid, relasjonsarbeid og førebygging, og er mindre prega av einskildbrukarmetodikk og strakshandtering i høgrisikosituasjonar. Det er mindre bruk av tvang, og tenestemottakarane har betre språkfunksjon, noko som reduserer behovet for operativ kap. 9-kompetanse samanlikna med stillinga i D bustad.

Arbeidstakar sitt syn på saka

A hevdar at ho har rett til utvida stilling etter arbeidsmiljølova § 14-3. Ho meiner avslaget byggjer på feil forståing av omgrepet verksemd, feil rettsbruk når det gjeld arbeidstidsordningar og generelle, ikkje dokumenterte påstandar om ulemper.

A ber Tvisteløysingsnemnda om å slå fast at ho har fortrinnsrett etter arbeidsmiljølova §14-3 og påleggje arbeidsgivar å tilby ho den utlyste stillinga eller tilsvarende stilling med same arbeidstidsordning.

Verksemdsombegrepet i kommunal sektor

Kommunen er éin arbeidsgivar og fortrinnsretten gjeld difor også i andre avdelingar.

Om vilkåret «om lag dei same arbeidsoppgåvene»

Arbeidsgivar si snevre tolking inneber eit krav om identitet i oppgåver, metode og risikoprofil. Dette har ikkje dekning i lov eller forarbeid. Begge stillingane

- ligg innanfor kommunal helse- og omsorgsteneste
- er retta mot miljøarbeid/målretta miljøarbeid
- føreset same formelle yrkeskvalifikasjon, helsefagarbeidar

At stillingane er organiserte i ulike tenesteområde og har ulik målgruppe, inneber ikkje i seg sjølv at vilkåret ikkje er oppfylt. Forskjellar i brukargruppe, arbeidstidsordning og

organisering er forhold som må vurderast under kvalifikasjon og ulempe, ikkje som eit absolutt hinder for fortrinnsrett.

Fortrinnsretten er meint å gje deltidstilsette ei faktisk moglegheit til utvida stilling, også der dette føreset normal opplæring og tilpassing innanfor same yrkesfelt.

A kan ikkje sjå at stillingar i sjukeheim og heimetenesta ligg nærare hennar stilling enn stillinga i habiliteringstenesta. Psykisk helse og rus og habiliteringstenesta er begge miljøarbeidsbaserte tenester, der hovudfokuset ligg på relasjon, struktur, førebygging og målretta miljøarbeid. Sjukeheim og heimeteneste er derimot i hovudsak somatisk og klinisk retta tenester, med betydeleg vekt på medisinsk oppfølging og kliniske prosedyrar.

A er kvalifisert for stillinga

Arbeidsgivar har ikkje ført fram at ho manglar kvalifikasjonar. Ho har erfaring frå tilsvarande pleie- og omsorgsoppgåver og har utført arbeid i vikariat som dekker kommunens behov. At ho vart innkalla til intervju viser at dei vurderte ho som kvalifisert, aktuell og egna til å gå vidare i prosessen. Gapet i kvalifikasjonar som arbeidsgivar seinare hevdar, kan difor ikkje leggjast vekt på.

Utlysinga stiller ikkje krav til erfaring med fysisk tvang eller utøving av kapittel 9-vedtak. Tvang etter kapittel 9 er etter loven eit siste verkemiddel, og bygger nettopp på førebygging, relasjonsarbeid, struktur og miljøtilpassing. Tenesta er òg organisert i team for å gje ei samla kompetanse i teamet.

Det er ikkje avgjerande at A er relativt nyutdanna. Kommunen tilsett stadig nyutdanna helsefagarbeidarar, og opplæring og rettleiing er ein del av deira ordinære ansvar. Det må reknast som ein naturleg del av drifta at det trengst opplæring.

Fortrinnsretten gjeld sjølv om andre søkjarar er betre egna og arbeidstakar har behov for vanleg opplæring for å utføre arbeidsoppgåvene.

Arbeidsgivar dokumenterer ikkje vesentleg ulempe

Grunngjevinga om at det ikkje gjeld fortrinnsrett til andre arbeidstidsordningar er generell, ikkje dokumentert og utan rettsleg forankring. Det er også i strid med formålet om å redusere ufrivillig deltid.

Nemnda har tidlegare lagt til grunn at det må meir til enn at turnusen er ein annan for at vilkåret om vesentleg ulempe skal være oppfylt. Ho viser til nemndas vedtak 129/23 som viser at nemnda krev konkret dokumentasjon, ikkje generelle utsegn om organisering eller intern turnusstruktur. Noko som viser at ei endring i arbeidstidsordning er eit organisatorisk omsyn, og ikkje tilstrekkeleg grunngjeving aleine. Vedtak 2/26 og 3/26 viser at arbeidsgivar må sannsynleggjere at fortrinnsretten vil føre med seg vesentlege ulemper og at desse må være konkrete, ikkje generelle ulemper.

Tilbod om full stilling etter avslaget

A meiner arbeidsgivar sitt tilbod om full stilling i ein annan turnus og i ei anna avdeling viser at ho er kvalifisert, at arbeidsgivar kan gjere om på arbeidstidsordningar ved behov, og at det ikkje føreligg vesentlege ulemper.

Det føreligg eit varig og reelt behov for arbeidskraft som A kan fylle.

Det er ingen føresetnad at ein søker på alle ledige stillingar i verksemda eller aksepterer alternative stillingar.

Nemnda si vurdering

Tvisteløysingsnemnda kan avgjere tvistar om fortrinnsrett etter arbeidsmiljølova § 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 føresegna sitt tredje ledd må arbeidstakaren vere kvalifisert for stillinga, og utøving av fortrinnsretten må ikkje innebere vesentlege ulemper for verksemda.

Nemnda har kome til at B ikkje har oppfylt plikta si etter arbeidsmiljølova § 14-3. Dei har ikkje gitt A eit forpliktande tilbod om full stilling, berre ei moglegheit til å bli vurdert for ei stilling i eit nyoppretta burettslag i habiliteringstenesta. Kommunen skriv:

Arbeidsgivar har registrert at du har ufrivillig deltid. Det er no behov for helsefagarbeidarar i det nyoppretta burettslaget på (E) i Habiliteringstenesta, der det er ei fast 100 % stilling ledig. Arbeidsgivar kan oppfylle si plikt etter arbeidsmiljølova ved å overføra deg til denne stillinga i Jobbnorge og deretter vurdere ditt krav om fortrinnsrett der. Vi ber difor om tilbakemelding på om du ønskjer at vi går vidare med dette innan **måndag 23. februar kl. 12.00**.

Nemnda finn etter dette at A ikkje har fått eit forpliktande tilbod om utvida stilling som gjer at arbeidsgivar har oppfylt sine plikter etter arbeidsmiljølova § 14-3. Nemnda har difor vurdert om A hadde fortrinnsrett til den utlyste stillinga.

Nemnda har kome til at A ikkje er kvalifisert for den utlyste stillinga som ho kravde fortrinnsrett til.

Ved vurderinga av om ein arbeidstakar er kvalifisert for ei stilling, skal det takast omsyn til både faglege og personlege føresetnader. Dette følger av forarbeida til paragrafen.

Nemnda har lagt vekt på at arbeidsgivar i utlysinga blant annet hadde krav om erfaring med helse- og omsorgslova kap. 9. Arbeidsgivar har opplyst at dei vurderte kravet til formell

kompetanse (autorisasjon) som oppfylt, men at stillinga omfattar oppfølging av vedtak etter helse- og omsorgstenestelova kapittel 9, handtering av krevjande situasjonar og utøving av metodikk knytt til einskild tenestemottakar i døgkontinuerleg teneste. Kommunen vurderte etter intervju og sakshandsaminga elles at A manglar tilstrekkeleg operativ erfaring/tryggleik i dette arbeidet som kravd i stillingsutlysinga. A har ikkje erfaring med fysisk tvang; erfaringa er avgrensa til førebygging og tilrettelegging innanfor PHR-kontekst.

Nemnda treng difor ikkje ta stilling til om dei andre vilkåra for fortrinnsrett er oppfylt.

Steffen G. Rogstad
nestleiar

17.06.2026