



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 28/26

Ansettelsen av en ekstern søker var i strid med A sin fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 17.03.2026

Arkivreferanse: 2025/247

Saksbehandler: Nina N. Hermansen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som barne- og ungdomsarbeider i stilling på 70 prosent i B ved C skole.

Kommunen utlyste en 100 prosent stilling som barne- og ungdomsarbeider ved C skole og SFO. Søknadsfristen var 28.10.2025.

A krevde fortrinnsrett til stillingen etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

B avslo søknaden i e-post av 03.11.2025. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at A ikke har kunnet stå i sin nåværende stilling på grunn av helseutfordringer.

Det er ansatt noen andre i stillingen.

A sendte saken til nemnda 27.11.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 27.11.2025
- brev av 04.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.02.2026
- brev av 17.02.2026
- brev av 24.02.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har rett til stillingen ved A skole og SFO fordi det vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. A har hatt høyt sykefravær over flere år. Arbeidsgiver ønsker at hun skal kunne arbeide i hele sin nåværende stilling over en periode før de tilbyr utvidet stilling. Arbeidsgiver har forsøkt å tilrettelegge for at hun kan prøve ut en høyere stillingsprosent enn hun har i dag. Arbeidstaker prøver nå en midlertidig stilling i tillegg slik at hun totalt arbeider 100 prosent. Arbeidsgiver vil tilby fast 100 prosent stilling etter positiv utprøving over tid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha fortrinnsrett til den utlyste 100 prosent stillingen ved C skole og SFO. Arbeidstaker mener hun klarer å jobbe i 100 prosent stilling. Av ulike årsaker har hun tidligere hatt den del fravær. Hun har hatt en del smerter, men disse har blitt endret etter en operasjon. En annen grunn til fraværet har vært utprøving av medisiner. Nå har hun medisiner som fungerer og som gjør hverdagen lettere. Hun har også en legeerklæring som

sier at hun kan arbeide i full stilling. Nå har hun arbeidet hver dag siden august 2025 uten mye fravær. Noe fravær må regnes med grunnet smitte fra elever som er syke.

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.

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

Nemnda har kommet til at det ikke ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til 100 prosent stilling som barne- og ungdomsarbeider.

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at innvilgelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper. Ulempene må vurderes konkret, det er ikke nok med en generell ulempe. Forarbeidene til bestemmelsen nevner noen eksempler:

- behov for å få ansatt flere personer
- konflikt med arbeidstidsbestemmelsene
- ulemper for andre arbeidstakere, som flere ubekvemme vakter eller færre personer å dele arbeidet på

Fortrinnsretten kan etter ordlyden også gjelde en del av en stilling. Forarbeidene til bestemmelsen nevner eksempelvis problemer med å rekruttere kvalifiserte søkere til resten av en stilling eller at antallet deltidsansatte øker.

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.

Selv om det ikke kan utelukkes at risiko for fremtidig sykefravær på grunn av helseproblemer i spesielle tilfeller kan innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver, skal det mye til. Nemnda bemerker at lovens klare utgangspunkt er at det er arbeidsgiver som må godtgjøre en vesentlig ulempe, og ikke arbeidstaker som må godtgjøre at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil medføre problemer for arbeidsgiver.

Ifølge fraværsoversikt fra arbeidsgiver har A hatt mindre fravær i 2025 enn tidligere år, og hun har nå til sammen arbeidet i full stilling i tre måneder. Nemnda legger også vekt på

legeerklæringen som sier at A kan jobbe i full stilling.

Anne Marie Due
Leder

17.03.2026