



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
02.10.2025

Møtedato
23.09.2025

Vår referanse
2025/126

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 100/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A får ikke medhold i sitt krav om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A har siden 2022 jobbet som butikkmedarbeider i 50 prosent stilling i B (heretter «B») ved underavdelingen X. A fikk oppjustert stillingen sin fra 50 til 60 prosent den 28.01.2025, etter at Tvisteløsningsnemnda i vedtak nr. 7/25 ga arbeidstaker delvis medhold i krav om fortrinnsrett.

I mai 2025 lyste B ut en 70 prosent stilling tilknyttet B sin nye butikk ved Y. A søkte på stillingen den 11.05.2025.

Den 27.06.2025 sendte arbeidsgiver skriftlig avslag. Begrunnelsen var at de har en pågående konflikt med A, at en ekstern søker var bedre kvalifisert og at A var sykemeldt.

Konflikten mellom A og B

Den 25.03.2025 sendte arbeidsgiver en skriftlig advarsel til arbeidstaker, oppsummert i tre punkter:

1. For sent oppmøte til jobb (130 tilfeller)
2. At hun ikke følger butikkens gjøremålsliste, men lager egne rutiner/punkter
3. Dårlig samarbeid med leder og kollegaer

I advarselen vises det til seks tidligere møter avholdt 03.01.2024, 30.05.2024, 03.07.2024, 19.09.2024, 23.10.2024 og 03.01.2025, hvor forholdene har blitt tatt opp med arbeidstaker. Arbeidsgiver advarer om at gjentakelse av forholdene vil få «konsekvens for ansettelsesforholdet og kunne benyttes i en eventuell oppsigelse- eller avskjedssak».

Arbeidstaker protesterte på advarselen i brev av 04.04.2025. Arbeidstaker påpeker i hovedsak følgende:

1. Det er dokumentert en forbedring av hennes adferd når det kommer til å lage egne rutiner/punkter, samt utførelse av arbeidsoppgaver
2. Påstanden om dårlig samarbeid skyldes en engangshendelse, som hun har beklaget over

Arbeidsgiver har på grunn av situasjonen utarbeidet en seks månedersplan som skal iverksettes når A returnerer til arbeid etter sykmelding. Dette er en oppfølgingsprosess som A selv har samtykket til. Arbeidsgiver har i tillegg besluttet at A ikke skal jobbe andre steder enn butikkenheten hun for tiden er tilknyttet.

Arbeidstakers sykefravær

Den 26.03.2025 ble A 100 prosent sykemeldt. Sykemeldingen har siden da blitt forlenget, med unntak av ett opphold i april på 17 dager. Den 03.09.2025 ble sykemeldingen forlenget til 30.09.2025. Sykdomsbilde vil avklares nærmere av spesialisthelsetjenesten i oktober 2025.

Ifølge uttalelse fra arbeidstakers fastlege av 20.08.2025, kan arbeidstaker prøve ut sin restarbeidsevne. Arbeidstaker har kontaktet arbeidsgiver for samtaler om dette. Arbeidsgiver har svart at de er positive til arbeidsutprøving under sykemelding, men fremhever tidligere samarbeidsutfordringer, og setter derfor flere vilkår for arbeidsutprøvingen. Vilkårene er ment å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet på

arbeidsplassen. Partene har senere blitt enige om en prøveordning som går ut på at arbeidstaker i slutten av uke 39 tildeles 2 vakter på henholdsvis 4 og 3 timer.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 24.07.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 24.07.2025
- brev av 02.09.2025
- brev av 08.09.2025
- brev av 09.09.2025
- brev av 10.09.2025
- brev av 12.09.2025
- brev av 17.09.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 11.08.2025
- brev av 22.08.2025
- brev av 29.08.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har fortrinnsrett fordi hun ikke er kvalifisert til stillingen og fordi innvilgelse vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstaker er ikke kvalifisert

Arbeidsgiver viser til at arbeidstaker:

- Utviser manglende evne til å utføre arbeidsoppgaver beskrevet i stillingsinstruks til tross for muntlige og skriftlige tilbakemeldinger etter endt opplæring
- Arbeidstaker påtar seg en rolle hun ikke har (leder-rolle) og kritiserer ansatte på en ubehagelig måte
- Ofte kommer for sent på jobb (130 dokumenterte tilfeller per mars 2025)
- Er negativ til arbeid, arbeidsoppgaver/metodikk og sortiment
- Ikke utfører ukentlige og/eller daglige gjøremål satt av butikksjef til tross for muntlige og skriftlige tilbakemeldinger
- Snakker ned varer i eget sortiment som bryter med B sin standard
- Bryter med retningslinjene beskrevet i personalhåndbok og Personal Policy

Alle forholdene har blitt tatt opp med arbeidstaker i gjentatte møter over tid, og det er også sendt skriftlig advarsel til arbeidstaker den 25.03.2025.

Det er av vesentlig betydning at stillingen på Y er tilknyttet en større butikk enn X. A har over tid uttrykt et ønske om å bli flyttet til en roligere butikk enn X, fordi hun ikke klarer tempoet og presset i denne butikken. Hun er derfor ikke kvalifisert til en stilling tilknyttet en større og travlere butikk.

Vesentlig ulempe

Innvilgelse av fortrinnsrett til stillingen ville uansett innebære vesentlige ulemper for virksomheten fordi:

- A er 100 prosent sykmeldt
- Innvilgelse medfører behov for midlertidig ansettelse på ubestemt tid
- Stillingen er tilknyttet en nyåpnet butikk
- Det er utarbeidet en seksmånedersplan for å løse konflikten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Fortrinnsrett medfører at denne planen overlates til en ny butikksjef og et nytt team ved en annen butikkenhet, som er ukjente med problemstillingen
- En større butikk kan være en utløsende stressfaktor for en som allerede synes at tempoet i en mindre butikk er for høyt. Dette vil kunne påvirke andre ansatte og derved være en ulempe for virksomheten

Arbeidsgiver fremhever at de har bestemt at A kun skal ha arbeidssted på butikkenheten hun for tiden er tilknyttet.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun hadde fortrinnsrett til stillingen.

Den avgjørende problemstillingen i saken er hvorvidt hennes pågående sykmelding utgjør en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidsgivers påstander for øvrig er udokumenterte eller imøtegått av henne på en måte som viser at hun er kvalifisert til stillingen, og at fortrinnsrett ikke medfører vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstaker er kvalifisert

Hun har jobbet i en tilsvarende stilling ved en annen butikkenhet i B i flere år. Konflikten mellom arbeidsgiver og henne har medført at arbeidsgiver ikke anerkjenner positive sider ved hennes arbeidsprestasjoner. I stedet trekker de frem negative sider på en overdreven og unyansert måte. Nemnda må se bort fra de fleste av arbeidsgivers påstander fordi de ikke er sannsynliggjort.

A viser eksempelvis til at hun har fått positive tilbakemeldinger ved andre butikkenheter når hun har arbeidet ekstravakter der. Hun viser videre til protesten hun sendte som svar på advarselen til arbeidsgiver.

Innvilgelse av fortrinnsrett innebærer ikke vesentlig ulempe

A fremhever at hun ønsker å komme tilbake til arbeid, og viser til dialogen hun har initiert med arbeidsgiver angående dette.

A viser videre til at selv om hun for tiden er sykmeldt, så har hun planer om å komme tilbake i arbeid. Hun viser til at hun har initiert kontakt med arbeidsgiver om prøvelse av restarbeidsevne. Hun viser også til at hun tidligere har demonstrert høy arbeidskapasitet. I 2023 jobbet A 1532,28 timer og i 2024 jobbet hun 1559,85 timer, dvs. henholdsvis 90,4 prosent i 2023 og 92 prosent i 2024. Etter tilsetting i 2022, jobbet hun tilsvarende en 75,9 prosent stilling.

Arbeidsgiver har dessuten mange deltidsansatte som dekker vakter på tvers av butikkenheter i området. Det utgjør derfor ikke en vesentlig ulempe for virksomheten inntil videre å dekke hennes sykefravær på denne måten.

A understreker også at hun på avslagstidspunktet 27.06.25 kun var sykmeldt fram til 30.06.25, og at neste sykemelding varte til 05.08.25, to uker før åpningstidspunktet for butikkenheten stillingen er tilknyttet.

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 til stillingen og utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om arbeidstaker er kvalifisert til stillingen, og om utøvelse av fortrinnsrett innebærer en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke hadde fortrinnsrett til stillingen.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Nemnda har kommet til at fortrinnsrett til stillingen medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-3 at fortrinnsretten ikke kan gjøres gjeldende dersom den innebærer en «vesentlig ulempe» for virksomheten. Hva som skal til for at det foreligger "vesentlig ulempe" beror på en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten i det enkelte tilfelle vil gi urimelige utslag for virksomheten. Kravet til at ulempene må være «vesentlige» betyr at det ikke er nok med en generell ulempe.

Nemnda viser til at arbeidsgiver har utarbeidet en seksmåneders oppfølgingsplan for arbeidsforholdet, som skal iverksettes når arbeidstakeren kommer tilbake. Av hensyn til oppfølgingen av arbeidsforholdet, har arbeidsgiver også bestemt at arbeidstakeren kun skal arbeide ved butikkenheten hun for tiden er tilknyttet. Dersom kravet innvilges, må planen gjennomføres ved en ny butikkenhet. Nemnda vurderer dette som krevende for en nyåpnet butikk som ikke kjenner arbeidstakeren.

Nemnda legger videre vekt på at sykdomssituasjonen til A på vedtakstidspunktet er uavklart. Arbeidsgiver har en pågående prosess med oppfølging av sykefraværet og dialog med arbeidstaker om tilbakekomst knyttet til nåværende arbeidssted. Etter nemndas syn medfører dette at det er vanskelig for arbeidsgiver å planlegge fremover.

Nemnda har på denne bakgrunn kommet til at fortrinnsrett til stillingen ville innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstakeren kan derfor ikke gis medhold. Nemnda finner dermed ikke grunn til å vurdere om de øvrige vilkårene for fortrinnsrett er oppfylt.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

02.10.2025