



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 3/26

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

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.01.2026

Arkivreferanse: 2025/194

Saksbehandler: Nina N. Hermansen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som helsesykepleier i stilling på 90 prosent i B, for tiden ved helsestasjonen.

B lyse ut en stilling på 100 prosent som helsesykepleier ved helsestasjonen. I tillegg ble det opplyst om at det kunne bli et ledig vikariat på 100 prosent.

A søkte den 30.07.2025 på 100 prosent stilling.

B avslo kravet i møte 18.09.2025 og begrunnet avslaget med at det ville være til vesentlig ulempe for rekrutteringen om de må lyse ut en deltidsstilling. A mottok skriftlig avslag 22.09.2025. En ekstern søker fikk stillingen.

A sendte saken til nemnda 14.10.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 14.10.2025
- brev av 12.11.2025
- brev av 08.12.2025
- brev av 08.01.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 04.11.2025
- brev av 25.11.2025
- brev av 18.12.2025
- brev av 19.12.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å dele opp en 100 prosent stilling. Erfaringen viser at det er svært vanskelig å rekruttere kvalifiserte søkere til deltidsstillinger på 80-90 prosent. De fleste vil ha 100 prosent stilling. De siste utlysningene har vært på 80 prosent og kandidatene som har vært best kvalifisert og takket ja, har ved inngåelse av arbeidsavtale krevd full stilling for å signere.

En oppdeling av stillingen fører til fragmentering av ansvar, lavere grad av kontinuitet og større utfordringer med å bygge sterke team og arbeidsmiljø. Dette kan føre til ustabilitet i tjenesten og økt belastning på andre ansatte. Arbeidstaker har på grunn av høyt sykefravær i varierende grad klart å stå i stillingsprosenten hun allerede har.

Helhetlig bemanning og stabilitet er avgjørende for å sikre forsvarlig drift. Høyt sykefravær i avdelingen har ført til avviksmeldinger og forventninger om å stabilisere tjenesten ytterligere. Å øke antallet deltidsstillinger vil øke risikoen for videre ustabilitet. Avdelingen

har fem heltidsansatte og fem deltidsansatte, og det er et ønske om å få flere stillinger på heltid.

A har de tre siste årene ikke fylt sin faste stillingsprosent på grunn av høyt sykefravær og omsorgspermisjon. Omsorgspermisjonen har de tre siste årene vært på om lag 30 prosent.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har fortrinnsrett til 10 prosent av stillingen som helsesykepleier.

En fortrinnsrett for henne vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten. De fleste ansatte på helsestasjonen har enten jobbet eller jobber i deltidsstillinger.

Det var tolv søkere til stillingen, noe som taler imot at en reststilling på 90 prosent er vanskelig å rekruttere til. Dersom A får fortrinnsrett vil det heller ikke medføre flere deltidsansatte, for hun vil jo da få full stilling.

A er 100 prosent arbeidsfør og arbeidsgiver har ikke dokumentert at hun ikke kan stå i full stilling. Omsorgspermisjonen skyldes behov for å pleie et kronisk sykt barn. Dette er lovlig fravær og kan ikke brukes som argument for å nekte fortrinnsrett.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda 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 10 prosent av den utlyste stillingen.

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

- behov for å få ansatt flere personer
- konflikt med arbeidstidsbestemmelser
- 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. Som vesentlig ulempe nevner forarbeidene til bestemmelsen 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.

Tvisteløsningsnemnda har kommet til at ulempene ved å gi A fortrinnsrett til 10 prosent av den utlyste stillingen på 100 prosent ikke anses som vesentlige i denne saken. Ved å utvide As stilling ville arbeidsgiver sitte igjen med en full stilling og en stilling på 80-90 prosent. Antallet deltidsansatte vil være uendret og kan derfor ikke i seg selv anses som en vesentlig ulempe.

Arbeidsgiver har ikke dokumentert at de har forsøkt å rekruttere til en stilling på 80-90 prosent uten hell. Videre har arbeidsgiver heller ikke sannsynliggjort at A ikke vil kunne klare å stå i en 100 prosent stilling av helsemessige årsaker.

Anne Marie Due
Nemndleder

20.01.2026