



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 35/26

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

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 15.04.2026

Arkivreferanse: 2026/19

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 80 prosent i B.

B er en del av C AS. Virksomheten driver detaljhandel med drivstoff til motorvogner og har døgnbemanning.

Den 05.12.2025, fremmet A krav om fortrinnsrett til en av tre utlyste faste stillinger på 20 prosent.

B avslo kravet i e-post datert 15.01.2026 og begrunnet avslaget med at det var til vesentlig ulempe å utvide arbeidstakers stilling til 100 prosent.

A sendte saken til nemnda den 31.01.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 31.01.2026
- brev av 06.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 27.02.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Virksomheten har nedbemannet en deltidsstilling og hadde behov for å ansette tre personer for å dekke opp vaktplanen. Virksomheten har døgndrift, og det er behov for 6,5 årsverk for å få vaktplanen til å gå opp. Med dagens bemanningsliste er det ansatt 6,44 årsverk. Dette er fordelt på 17 ansatte. Virksomheten kunne ikke fått til en forsvarlig vaktplan med hviletider, dersom det ikke ble ansatt tre personer i stillingene. En utvidelse av stillingen til 100 prosent ville derfor være til vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har fortrinnsrett til stillingen som butikkmedarbeider fordi arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort vesentlig ulempe i saken.

Ulempene ved en utvidelse av stillingen er ikke konkretisert, ut over å vise til generelle ulemper som turnus og vaktplan. Det er behov for økt bemanning for å få vaktplanen til å gå opp. En utvidelse av hans stilling ville gi mer forutsigbarhet i vaktplanen og redusere behovet for merarbeid og ekstravakter.

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 om A fikk fortrinnsrett til 20 prosent stilling.

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

Ved å utvide A sin stilling ville arbeidsgiver sitte igjen med en full stilling og to deltidsstillinger på 20 prosent, fremfor tre nye deltidsstillinger. En slik oppdeling vil dermed redusere antallet deltidsansatte, noe som er midt i kjerneområdet for bestemmelsen.

Arbeidsgiver har ikke fremlagt opplysninger som dokumenterer vesentlig ulempe annet enn å vise til at de trenger et visst antall personer til stede samtidig for å få arbeidsplanen til å gå opp. Nemnda viser til at arbeidsgiver ikke har redegjort nærmere for hvorfor turnusen ikke kan dekkes av en 100 prosent stilling og to nyansatte i 20 prosent stillinger. Nemnda legger videre til grunn arbeidstakers opplysninger om at en fulltidsstilling ville føre til mer forutsigbarhet i vaktlistene og redusere behovet for merarbeid og bruk av ekstravakter. Selv om dette ville kreve at arbeidsgiver må ta flere hensyn ved planlegging av vaktlistene enn det gjøres nå, kan ikke nemnda se at dette er tilstrekkelig til å utgjøre en «vesentlig» ulempe i lovens forstand.

Steffen G. Rogstad
Nestleder

15.04.2026