



# Tvisteløsningsnemnda

## Vedtak 101/26

A hadde ikke fortrinnsrett utvidet stilling 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: 24.09.2026

Arkivreferanse: 2026/111

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

## Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som miljøterapeut i stilling på 25,35 prosent i B. Han arbeider for tiden som nattevakt i avdeling C. Han har fire faste nattevakter per måned. Arbeidstaker ble opprinnelig ansatt i 20 prosent stilling. Stillingsprosenten ble endret til 25,35 etter en justering 01.02.2024.

C har 80 plasser, og er et enkelt tilbud om overnatting for bostedsløse EØS-migranter. C har en minimumsbemanning med to kveldsvakter og en våken nattevakt. Det er per i dag fire nattevakter ansatt i faste stillinger i avdelingen:

- Nattevakt 1 - 63,38 prosent
- Nattevakt 2 – 63,38 prosent
- Nattevakt 3 – 25,35 prosent (A)
- Nattevakt 4 – 25,35 prosent

Arbeidstaker [...]. Dette har arbeidsgiver tilrettelagt for.

A har over tid ytret ønske om økt stilling og flere faste nattevakter. Han har arbeidet ekstravakter ved siden av fast stilling.

Det ble avholdt et møte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker 05.05.2026 om flere sider av arbeidsforholdet. I etterkant sendte A en e-post den 07.05.2026, hvor han blant annet spurte arbeidsgiver hvordan arbeidsmiljøloven § 14-3 var vurdert med tanke på vedvarende behov for ekstra- og nattevakter. Han spurte også hvorfor stillingsprosenten hans har vært uendret siden 2021, og hvordan faste nattevakter og ekstravakter har blitt fordelt.

Etter ønske fra arbeidstaker skrev arbeidsgiver en oppsummering av møtet den 05.05.2026, datert 14.05.2026. Arbeidsgiver opplyste der om at fortrinnsrett ble vurdert ved både ansettelse og utvidelse. Arbeidsgiver redegjorde videre for hvilke relevante endringer av stillinger som hadde skjedd siden A ble ansatt.

Det ble innført ny turnus for flere av de ansatte den 01.02.2024. De største endringene var at dag- og kveldsvaktene skulle arbeide i en kombinasjon av kveldsvakter på C, og dagvakter på en annen avdeling (hybridstillinger). I tillegg skulle nattevaktene kun jobbe natt. Noen ansatte hadde tidligere jobbet både kveldsvakter og nattevakter. For de ansatte i C innebar dette at

- en ansatt fortsatte som før i 63,38 prosent stilling
- en ansatt med stilling som kvelds- og nattevakt på 61,97 prosent fikk ny turnus som ren nattevakt i stilling på 63,38 prosent

Videre ble det ansatt en ny nattevakt i 13,10 prosent stilling den 01.05.2024. Denne arbeidstakeren fikk utvidet stillingen sin til 25,35 prosent den 01.11.2025.

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda 16.05.2026. Han ba nemnda ta stilling til om han hadde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3 i forbindelse med

- tilsettingen av ny nattevakt i 13,10 prosent stilling den 01.05.2024
- at denne stillingen ble utvidet til 25,35 prosent 01.11.2025
- at andre ansatte fikk endringer/utvidelser i nattevaktordning

## **Sakens dokumenter**

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 16.05.2026
- brev av 19.06.2026
- brev av 23.06.2026
- brev av 30.07.2026
- brev av 03.09.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 31.05.2026
- brev av 09.07.2026
- brev av 20.07.2026
- brev av 25.08.2026

## **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder han hadde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3 til nye ansettelser og stillingsutvidelser, og at dette ikke ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsgiver har i praksis hatt muligheten til å øke hans stilling ved tidligere ansettelser og endringer i bemanningen. Bemanningsstrukturen er ikke fastlåst, og det er arbeidsgiver som må dokumentere konkrete ulemper, fremfor å vise til at dagens organisering er ønskelig. Arbeidsgiver har i praksis hatt mulighet til å omfordele og øke stillingsprosenten. Det er ikke nødvendig at andre ansatte må sies opp for at han skal få utvidet stilling, eller å opprettholde de fire stillingene nøyaktig slik de er i dag.

Andre ansatte har fått økt sine stillinger, og nye nattevakter har blitt ansatt og fått utvidet stilling uten at han har blitt vurdert, til tross for ønske om utvidet stilling. Han har arbeidet ekstravakter ved behov, ofte på svært kort varsel. Dette viser at det over lang tid har vært et reelt og varig behov for hans arbeidskraft. Da det senere oppsto mulighet til å øke bemanningen, valgte arbeidsgiver i stedet å ansette nye medarbeidere uten først å tilby ham utvidet stilling.

Arbeidstaker anfører at det kan ha påvirket arbeidsgivers vurderinger at han [...].

## **Arbeidsgivers syn på saken**

B hevder at A ikke hadde fortrinnsrett til utvidet stilling, fordi det ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten. De øvrige vilkårene for fortrinnsrett er oppfylt.

Det er nødvendig å fordele nattevaktene på fire fast ansatte for å sikre best mulig stabilitet og kontinuitet i bemanningen. I tillegg har en av de fast ansatte en kronisk sykdom som medfører en del sporadisk fravær. Dette gjør at det er helt nødvendig å ha fire faste nattevakter.

Samtlige av de ansatte har deltidsstillinger som utløser fortrinnsrett. Alle har blitt vurdert før tilsettingene som er gjort.

#### Ansettelse av ny nattevakt i stilling på 13,10 prosent 01.05.2024

En av nattevaktene hadde over lang tid vært fraværende med sykemelding og ulike permisjoner. Dette medførte utstrakt bruk av vikarer, noe som skapte ustabilitet og uforutsigbarhet. Det ble besluttet å ansette en ny fast nattevakt. Hensikten var større stabilitet og sikre en fast stab av nattevakter på fire stykker. Fortrinnsrett ble vurdert, men hensynet til virksomhetens drift ble veid tyngre. De vurderte at en stab med tre nattevakter ville medføre vesentlige ulemper. Arbeidsgiver vektla at det var nødvendig å fordele nattevaktene på fire personer for å sikre best mulig kontinuitet ved ferieavvikling og sykefravær, det er ikke ønskelig med stillinger under 25,33 prosent og rettferdighet.

#### Utvidelse av stillingen på 13,10 prosent til 25,35 prosent 01.11.2025

Bakgrunnen for utvidelsen var at arbeidsgiver erfarte at 25,35 prosent stilling er et minimum for at en ansatt skal være trygg i rollen og klare å følge med på informasjon og endringer som skjer både med gjester og med rutiner for drift. Arbeidstakeren som ble ansatt var dessuten på tidspunktet fast deltidsansatt og hadde fortrinnsrett til utvidet stilling, på lik linje med andre deltidsansatte.

#### Endring fra stilling som kvelds- og nattevakt på 61,97 prosent til nattevakt i stilling på 63,38 prosent 01.02.2024

I forbindelse med innføring av ny turnus i avdelingen ble en 25,35 prosent nattevaktstillingen utlyst. En nattevakt krevde fortrinnsrett og fikk sin stilling utvidet til 63,38 prosent.

## **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.

Twisteløsningsnemnda bemerker at det i utgangspunktet er opp til arbeidsgiver hvordan de organiserer driften og bemanningen, og at nemnda ikke kan ta generelt stilling til om dette burde vært gjort på andre måter. Nemnda må derfor forholde seg til de ansettelsene

arbeidsgiver faktisk har foretatt ved vurderingen av om en arbeidstaker har fortrinnsrett. Nemnda vil derfor vurdere de ansettelsene som konkret er utført:

- at en annen deltidsansatt fikk utvidet stillingen sin fra 61,69 til 63,68 prosent i ny turnus 01.02.2024
- ansettelsen av ny nattevakt i 13,10 prosent stilling 01.05.2024
- at denne stillingen ble utvidet til 25,35 prosent 01.11.2025

#### En annen deltidsansatt fikk utvidet stillingen sin fra 61,69 til 63,68 prosent i ny turnus 01.02.2024

Arbeidsmiljøloven har ingen regler om hvem arbeidsgiver skal velge hvis det er flere deltidsansatte som har fortrinnsrett. Det er opp til arbeidsgiver å prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Nemnda foretar derfor ikke en vurdering av fortrinnsrett i de tilfeller en stilling er tildelt en annen fortrinnsberettiget. Dette er fast praksis i nemnda.

Nemnda har kommet til at arbeidstaker ansatte en annen med fortrinnsrett når en arbeidstaker fikk utvidet stillingen sin fra 61,69 til 63,68 prosent ved innføring av ny turnus 01.02.2024. Nemnda vil derfor ikke vurdere om A også hadde fortrinnsrett ved denne utvidelsen.

Nemnda går videre til å vurdere om ansettelse av ny nattevakt i stilling på 13,10 prosent 01.05.2024 var i strid med A' fortrinnsrett. Arbeidsgiver har opplyst at alle vilkårene for fortrinnsrett er oppfylt, med unntak av at det ville innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

#### Ansettelsen av ny nattevakt i 13,10 prosent stilling 01.05.2024

Nemnda har kommet til at det ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til stillingen på 13,10 prosent.

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

Nemnda har lagt vekt på arbeidsgivers vurdering av at en bemanning med tre nattevakter ville medføre vesentlige ulemper. Virksomheten hadde behov for større stabilitet etter utstrakt bruk av vikarer over tid. Nemnda finner ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurderinger av behovet for å ansette en nattevakt til.

Virksomheten har opplyst at denne bemanningsmodellen er nødvendig for å dekke tjenestens behov over tid, og at en av de faste nattevaktene har en kronisk sykdom som medfører sporadisk fravær. Videre er det en liten arbeidsplass med få ansatte, hvilket

innebærer en mindre grad av fleksibilitet. Dette skaper et særlig behov for å opprettholde en robust bemanning med flere faste ansatte som kan dekke vakter og sikre forutsigbar drift.

Utvidelse av stillingen på 13,10 prosent til 25,35 prosent 01.11.2025

Nemnda har etter dette kommet til at arbeidsgiver ansatte en annen med fortrinnsrett ved utvidelse av stillingen på 13,10 prosent til 25,35 prosent 01.11.2025, siden den ansatte som fikk utvidet stilling på dette tidspunktet var deltidsansatt som nattevakt og derfor også hadde fortrinnsrett. Nemnda vil derfor ikke vurdere om A også hadde fortrinnsrett.

\*\*\*

Anne Marie Due  
leder

24.09.2026