



Vedtaksdato
21.11.2025

Møtedato
20.11.2025

Vår referanse
2025/163

Saksbehandler
Håvard Kaasen

VEDTAK NR. 118/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett til stillingen etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som butikkmedarbeider (konsulent) i stilling på 21 prosent i B ved X.

Den 11.08.2025 lyste B ut en stilling på 21 prosent ved X, med et tilsvarende innhold som As faste stilling. Den 18.08.2025 krevde A fortrinnsrett til hele stillingen.

B avslo kravet den 01.09.2025. Begrunnelsen var at fortrinnsrett medfører en vesentlig ulempe for virksomheten.

Partene er enige om at innvilgelse av fortrinnsrett medfører at arbeidstaker kommer til å jobbe ni søndager mer enn arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser tillater. Fortrinnsrett krever derfor at arbeidsgiver justerer eksisterende arbeidsplaner på arbeidsplassen.

Gjeldende arbeidsplan ble vedtatt av medbestemmelsesutvalget i X november 2022. Den gjelder åtte faste stillinger, men bare seks av disse er for tiden besatt. Søndags- og lørdagsvaktene er begge fordelt på to ansatte, hvor én jobber kl. 09.45–14.15, og den andre jobber kl. 14.00–18.00 (kl. 18.15 på søndager).

A sendte saken til nemnda 03.09.2025.

Sakens dokumenter

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 03.09.2025
- brev av 11.09.2025
- brev av 13.10.2025
- brev av 30.10.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26.09.2025
- brev av 22.10.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Dersom kravet innvilges, vil hun på grunn av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser ikke kunne arbeide ni av de søndagsvaktene tilknyttet hennes nåværende stilling og den utlyste stillingen. Fortrinnsrett forutsetter dermed at arbeidsplanen for alle ansatte må endres.

Partene har gjennomført drøftingsmøte hvor blant annet mulighetene for å endre arbeidsplanen var et tema. Møtet ble avsluttet uten at partene kom til enighet.

Fagforbundets forslag til ny arbeidsplan går ut på lengre vakter i helgene for alle ansatte. Dette ble testet fra november 2021 til slutten av 2022. Helgeturnusen besto da av to ulike vakter på lørdag og søndag, med arbeidstid på ca. 8,5 timer. Tilbakemeldingene fra de ansatte var at ordningen var svært belastende. Dagens ordning vurderes derfor som mer hensiktsmessig. Slik arbeidsgiver ser det, risikerer virksomheten å miste personell dersom de tilpasser arbeidsplanen slik Fagforbundet foreslår.

Arbeidstakers syn på saken

Fagforbundet hevder på vegne av A at hun har fortrinnsrett til hele stillingen, og at det ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

A er av den oppfatning at man kan justere arbeidsplanen, slik at A kan få utvidet stillingen sin uten at arbeidsplanen strider med arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. De har oppfordret til videre dialog om dette, men partene har så langt ikke funnet en løsning.

A foreslår for eksempel å se på løsninger der ansatte i butikken får mulighet til å arbeide lengre vakter i helgene. Da vil det ikke være behov for like mye helgearbeid per stilling.

Arbeidstaker viser også til at tillitsvalgte tilknyttet arbeidsplassen ønsker en justering av lengden på helgevaktene. Det kan derfor ikke vektlegges at gjeldende arbeidsplan ble utarbeidet i samarbeid mellom arbeidslivssidene på arbeidsplassen i 2022, slik arbeidsgiver poengterer.

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

I denne saken er partene uenige om fortrinnsrett til stillingen medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke får medhold.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

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

Nemnda har kommet til at det innebærer vesentlige ulemper for B om A får fortrinnsrett til stillingen.

Det må gjøres en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten gir urimelig utslag for virksomheten. Kravet til at ulemperne må være «vesentlige» betyr at det ikke er nok med en generell ulempe. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 17.2.6) nevnes det noen eksempler på hva som kan være vesentlige ulemper. Det kan være en ulempe å ikke få ansatt flere personer, eksempelvis for å unngå konflikt med arbeidstidsbestemmelser. Fortrinnsretten kan gi ulemper for andre arbeidstakere, som flere ubekvemme vakter eller færre personer å dele arbeidet på.

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at innvilgelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper.

At fortrinnsrett medfører behov for endring av arbeidsplaner anses i utgangspunktet som en generell ulempe. Dette henger sammen med at arbeidsgiver alltid kan vise til dette behovet når det kreves fortrinnsrett til turnusstilling. Hvorvidt ulempen skal anses som vesentlig må derfor beror på en nærmere konkret vurdering.

I vurderingen har nemnda lagt vekt på at arbeidsgiver har dokumentert at en har vurdert om arbeidsplanen kan endres uten vesentlige ulemper for virksomheten, og kommet til at det ikke er mulig. Gjeldende arbeidsplan er en sammensatt plan for åtte stillinger, og den er drøftet med representanter fra begge sider i arbeidslivet.

Nemnda legger også vekt på at den foreslåtte løsningen fra arbeidstakersiden - å forlenge arbeidstiden på helgevakter - etter det opplyste allerede er forsøkt. Ordningen ble beskrevet som belastende av de ansatte. Når fortrinnsrett kan medføre at flere ansatte får endret sin arbeidstid til noe som er beskrevet som belastende, har nemnda kommet til at fortrinnsrett vil innebærer vesentlige ulemper for virksomheten.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

21.11.2025