



# Tvisteløsningsnemnda

## **Vedtak 73/26**

A hadde ikke fortrinnsrett til 80 prosent stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

## **Sakens parter**

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

## **Nemndas sammensetning**

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 24.06.2026

Arkivreferanse: 2026/40

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

## Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som selger i stilling på 33,33 prosent i B. Varehuset består av tre avdelinger; møbel, interiør og lager. Arbeidstaker har vært ansatt i virksomheten siden 01.01.2018. Han har i lang tid vært i dialog med arbeidsgiver om at han ønsker stillingsutvidelse.

Virksomheten har seks faste ansatte i tillegg til ekstrahjelper. Den eneste som har 100 prosent stilling er varehussjefen. De faste deltidsansatte har stillingsprosent på mellom 7,33 og 50 prosent.

Varehuset er åpent mandag-fredag 10:00–18:00 og lørdag kl. 10:00–16:00. Arbeidsplanene i virksomheten går over to uker. A har tilrettelagt arbeidstid, gjennomført ved at han arbeider 17 timer i uke 1, og åtte timer i uke 2. I uke 1 jobber han mandag 10:00–14:00, tirsdag 14:00–18:00, torsdag 14:00–18:00 og lørdag 11:00–16:00. I uke 2 jobber han tirsdag og torsdag 10:00–14:00. Bakgrunnen for tilretteleggingen er at han har delt omsorg for to barn under 10 år, som han må rekke å rekke å levere og hente på skolen og i barnehage. Skolen slutter kl. 14:25. Han er fleksibel til å arbeide når arbeidsgiver har behov den uken han ikke har barna.

I desember 2025 sluttet en tilsatt i en 100 prosent stilling. Denne stillingen ble delt i to 50 prosent stillinger. Den 29.12.2025 fikk A tilbud om å øke stillingen fra 33,3 prosent til 50 prosent, med tilhørende turnus. Arbeidsgiver ba om å få en bekreftelse på dette innen 14 dager.

A svarte blant annet følgende: «Før jeg takker endelig ja ønsker jeg at vi tar et møte om dette, da du er kjent med mitt behov for tilrettelegging.». Det ble ikke avholdt møte, og arbeidstaker aksepterte ikke tilbudet.

Arbeidsgiver utlyste også en 50 prosent stilling internt, som arbeidstaker ikke søkte på.

A sendte saken til nemnda den 25.02.2026. Han har i saken presisert at han ønsker 80 prosent stilling med fleksibel arbeidstid. Han ønsker å avslutte arbeidsdagene senest kl. 14:00 annenhver uke, når han har barna. De ukene han ikke har barna, er han fleksibel.

Arbeidsgiver opplyste tidlig at de hadde to ledige stillinger på 50 og 40 prosent, og at tilsetting skulle avvendes til saken er avgjort. På vedtakstidspunktet er tilsetting likevel gjort, og det er for tiden ingen ledige stillinger. Arbeidsgiver har gitt A tilbud om 50 prosent stilling med arbeidstid 12:00–16:00 den uken han har barna. Dette har arbeidstaker ikke akseptert, med begrunnelsen at det ikke dekker hans behov. Arbeidsgiver har derfor ikke gitt et tilbud med høyere stillingsstørrelse, selv om de mener han hadde fortrinnsrett til utvidet stilling uten tilrettelagt arbeidstid.

## Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25.02.2026
- to brev av 04.03.2026
- brev av 13.04.2026
- brev av 15.04.2026
- brev av 13.05.2026
- brev av 21.05.2026
- brev av 12.06.2026
- brev av 16.06.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.03.2026
- brev av 25.03.2026
- brev av 12.05.2026
- brev av 22.05.2026
- e-post av 16.06.2026
- e-post av 22.06.2026

## **Arbeidsgivers syn på saken**

B hevder at det ville være til vesentlig ulempe å innvilge fortrinnsrett i 80 prosent stilling. Arbeidstaker kan ikke dekke virksomhetens behov, da han må få innvilget fleksibel arbeidstid i en slik stillingsutvidelse, noe som virksomheten ikke kan gi uten vesentlig ulempe. Arbeidsgiver presiserer at arbeidstaker ikke søkte på den utlyste 50 prosent stillingen.

### Arbeidsgiver har gitt tilbud med tilrettelagt arbeidstid som er gjennomførbart uten vesentlig ulempe

Arbeidsgiver så ikke grunn til å gi et tilbud på 80 prosent stilling, da arbeidstaker ikke aksepterte tilbudet om 50 prosent med en tilpasset arbeidstid. Det var derfor klart for arbeidsgiver at han ikke ville dekke behovet i virksomheten i en 80 prosent stilling.

### Varehuset er lite og har få ansatte, som gir liten fleksibilitet

B er et lite varehus. Varehuset har seks faste ansatte i tillegg til noen tilkallingsvikarer. Dette gir begrenset mulighet for fleksibilitet. I budsjettet for 2026, er det planlagt to nye stillinger på 51,33 og 42 prosent. Varehusets tre avdelinger må være bemannet og turnusplanleggingen må sikre forsvarlig drift også ved sykdom, ferie og uforutsett fravær.

### Arbeidsgiver må fordele ubekvemme vakter på de få ansatte de har

Varehussjefen må fordele sene vakter på en måte som gir en rettferdig belastning av ubekvem arbeidstid. En annen arbeidstaker i 50 prosent stilling jobber tre sene vakter i uke 1, og to sene vakter i uke 2. For stillingen på 51,33 prosent er det lagt opp til tre sene vakter begge ukene. Det er ikke akseptabelt å pålegge de andre arbeidstakerne flere ubekvemme vakter i uken for at arbeidstaker skal få øke sin stilling. Det er størst aktivitet i varehuset daglig mellom kl. 14:00–18:00. At arbeidstaker ikke kan arbeide senere enn kl. 14:00 er uheldig med tanke på nødvendig fleksibilitet ved sykefravær, ferieavvikling og salgsperioder. Det er viktig for arbeidsgiver å ivareta også de andre arbeidstakernes behov for balanse mellom arbeid og fritid.

## **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder han hadde fortrinnsrett til 80 prosent stilling med fleksibel arbeidstid slik at arbeidsdagen ble avsluttet kl. 14:00 annenhver uke, når han har barna. Arbeidstaker så ikke grunn til å søke på utlyst stilling internt, da arbeidsgiver har vært klar over hans ønske om stillingsutvidelse.

Arbeidsgiver viser til en rettferdig belastning av ubekvem arbeidstid. Med en åpningstid til kl. 18:00 på hverdager, er det ikke innenfor det som tariffavtalen gir ubekvemstillegg for. Varehuset stenger kl. 16:00 på lørdager, som derfor heller ikke kan anses for å være belastende.

Bedriften er opptatt av nok antall hoder og viser til sårbarhet ved sykefravær. Dette kan ikke anses for å være en vesentlig ulempe, som kan begrense retten til utvidelse til 80 prosent stilling med tilrettelagt arbeidstid.

Når det gjelder 100 prosentstillingen som arbeidsgiver viser til, så ble 50 prosent gitt til en annen, mens 50 prosent ble muntlig lovet til arbeidstaker. Arbeidstaker hadde da bedt om et møte for å drøfte tilretteleggingsbehovet. Det ble ikke avholdt et slikt møte, og stillingen ble ikke økt. I stedet har arbeidsgiver ansatt flere nye arbeidstakere på 0 prosent kontrakter.

A understreker at han ikke kan akseptere tilbud om 50 prosent stilling med arbeidstid til kl. 16:00. Videre stiller arbeidstaker spørsmålstegn ved hvorfor han kan få arbeide til kl. 14:00 i sin nåværende stillingsprosent, og at dette ikke lar seg gjøre i en utvidet stilling. Arbeidstaker mener arbeidsgiver ikke har konkretisere hvilke ulemper som ville gjøre seg gjeldende med en slik ordning.

## **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.

Nemnda oppfatter arbeidstakers krav om fortrinnsrett på 80 prosent stilling slik at det er en forutsetning at han får fleksibel arbeidstid, ved å avslutte arbeidsdagene senest kl. 14:00 annenhver uke, når han har barna. De ukene han ikke har barna, er han fleksibel.

Arbeidsgiver bestrider ikke at den aktuelle stillingen er en utvidelse av arbeidstakers nåværende stilling, og at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen.

Uenigheten mellom partene gjelder derved om en innvilgelse av fortrinnsrett med fleksibel arbeidstid vil innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

#### Har A krevd fortrinnsrett?

Innledningsvis bemerker Nemnda at A har krevd fortrinnsrett, selv om han ikke søkte på den utlyste stillingen, jf. arbeidsgivers bemerkning om dette.

Det er ingen formkrav i loven om hvordan deltidsansatte skal kreve fortrinnsrett. Det avgjørende er om arbeidstakeren har gjort arbeidsgiver kjent med at han ønsker utvidet stilling. Dette kan gjøres muntlig eller skriftlig, eksempelvis ved å søke på, eller kreve fortrinnsrett til en konkret stilling, eller informere arbeidsgiver om at han ønsker høyere stillingsprosent hvis noe blir ledig.

I denne saken har det i lang tid vært dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om stillingsutvidelse. Arbeidsgiver tilbudte på eget initiativ noen prosentandeler av ledige stillinger, og det må derfor legges til grunn at arbeidsgiver var klar over ønsket om stillingsutvidelse.

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

Nemndas flertall, medlemmene Due og Nilsen, har kommet til at det ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til 80 prosent stilling med fleksibel arbeidstid slik har krevd. Nemndas mindretall, medlemmet Rasmussen, har kommet til det motsatte.

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at innvilgelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper. Ulempene må vurderes konkret. Det er ikke 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

#### Flertallet

Flertallet har lagt vekt på at virksomheten er relativt liten med få faste ansatte. Nemndas flertall har videre lagt vekt på at innvilgelse av fortrinnsrett med fleksibel arbeidstid, slik det er fremsatt krav om i denne saken, vil medføre en relativt stor skjevfordeling av vakter, siden arbeidstaker ønsker å avslutte kl. 14.00 hver dag annen hver uke. Dette vil få en negativ innvirkning på vaktplanen til de øvrige ansatte i virksomheten. Arbeidstakers krav om fortrinnsrett på gitte vilkår innebærer at ulempene etter nemndas vurdering anses som vesentlige i denne saken.

#### Mindretallet

Mindretallet har lagt vekt på at det framstår som at arbeidsgiver i stor grad har basert avslaget på et ønske om flere hoder, framfor at det faktisk vil innebære konkrete vesentlige ulempe å innvilge utvidet stilling med fleksibel arbeidstid for A.

Nemndas mindretall ser i denne forbindelse grunn til å bemerke at deltidsansattes fortrinnsrett er ment for å begrense bruken av uønsket deltid, samt at ansattes særlige behov for tilpasninger i egen arbeidsplan er søkt ivaretatt ved rett til fleksibel arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd.

Nemndas mindretall mener arbeidsgivers ulemper med å tilpasse bemanningsplanen ikke kan anses som vesentlige når de veies opp mot arbeidstakers behov. Det innebærer en viss ulempe at A er mindre fleksibel ved arbeidstidsplasseringen grunnet sin omsorgssituasjon, og i praksis vil måtte jobbe fulltid hver andre uke. Dette bør derimot la seg løse med enkle grep siden arbeidsplanen allerede går over to uker.

Mindretallet har videre lagt vekt på at varehuset for tiden har seks faste ansatte i ulike stillingsbrøker, i tillegg til noen tilkallingsvikarer. Med en nokså lik bemanning har varehuset over lengre tid håndtert en arbeidstidstilpasning for arbeidstaker som i det vesentlige er lik ordningen arbeidstaker krevde i en 80 prosent stilling, da også med en fulltidsansatt medarbeider i arbeidsplanen.

Mindretallet kan heller ikke se hvorfor en slik ordning ville medført økt bruk av ekstrahjelp. Arbeidstaker ville måtte fått tildelt faste vakter som gjør at arbeidsgiver kunne vurdere behovet for bemanningen ellers. Slik saken er opplyst, er det heller ikke andre ansatte med tilrettelagt arbeidstid som arbeidsgiver må hensynta. At andre tilsatte eventuelt må forholde seg til noen justeringer av sine vakter innenfor varehusets alminnelige åpningstid, kan ikke tillegges avgjørende vekt, særlig år arbeidsgiver uansett ville måtte rekruttere en deltidsstilling.

Anne Marie Due  
leder

24.06.2026

\*\*\*