



Vedtaksdato
03.09.2025

Møtedato
02.09.2025

Vår referanse
2025/54

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

SAK NR 89/2025 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett til 20 prosent av den utlyste stillingen som salgsmedarbeider etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 80 prosent hos B, C Storsenter.

A sendte en e-post til butikksjefen 06.02.2025 og ba om informasjon om ledige stillinger. Hun ønsket høyere stillingsbrøk og mente hun hadde fortrinnsrett.

Samme dag ble det lyst ut en fast deltidsstilling som «salgsmedarbeider kveld og helg» med søknadsfrist 23.02.2025. Det var ikke angitt noen stillingsstørrelse i annonsen, men det ble opplyst at «(s)tillingen inngår i en fast arbeidstidsordning hvor arbeidstiden er annenhver lørdag, en dag i uka og muligheter for ekstra i forbindelse med sesong og ferier».

A hevdet fortrinnsrett til hele eller deler av stillingen i e-post 07.02.2025.

B avslo kravet i e-post 26.02.2025, og begrunnet avslaget med at de er avhengig av å få inn en ny medarbeider for å dekke turnusen i butikken og å ha nok kompetanse til å ivareta driften ved ferieavvikling, sykdom osv.

Arbeidsgiver har opplyst under saksforberedelsen at den utlyste stillingen var en stilling på 30 prosent.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 16.03.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 16.03.2025
- brev av 25.05.2025
- brev av 10.06.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17.06.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B opplyser at A er fast ansatt og at hun er kvalifisert for stillingen som salgsmedarbeider, men hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det vil være en vesentlig ulempe for virksomheten.

En fast ansatt med 20 prosent deltidsstilling har sluttet, og arbeidsgiver utvidet denne faste stillingen til en 30 prosent stilling for å sikre bemanning til vanlig drift, høysesong og ferieavvikling. Stillingen vil ikke være mulig å fylle ved å utvide As stilling, da butikken er avhengig av å få en medarbeider til med litt høyere stillingsprosent i fast turnus. Dette sikrer kompetanse og kontinuitet i driften. Butikken er avhengig av å ha åtte ansatte, inkludert butikksjef for å få turnusen til å gå rundt og bemanne butikken i åpningstidene. Færre ansatte være til vesentlig ulempe for driften.

En bokhandel er en faghandel og de trenger å bygge kompetanse på vareutvalg og systemer på en helt annen måte enn ansatte i annen type varehandel for å være trygge i møtet med kundene. Bemanningsbehovet i butikkene er tett knyttet til omsetning, og den varierer stort gjennom sesongene. Hele bedriftens lønnsomhet skapes siste seks ukene av året, og dette er derfor nøkkelen til hvorfor det er behov for flere personer med høy kompetanse i den faste turnusen.

Hvis stillingen til A ble utvidet, er det ikke mulig å bygge ut kompetanse på flere medarbeidere. Dette trengs for å kunne drifte effektivt nok, og for å møte kundene på en god måte i høysesong. Dette rammer omsetningen, og gir praktiske utfordringer ved ferieavvikling, fravær og høysesong i butikken.

Stillingsprosent i kontrakt knyttes opp mot antall timer man har krav på å jobbe, og butikksjef styrer turnusen som nødvendig for driften innenfor normal arbeidstid. Arbeidsgiver har funnet et nivå på stillingene i turnusen som fungerer godt. Det ivaretar behovet for kompetanse og forutsigbar drift, og gir mulighet til å ha flere ansatte i større stillinger. Ved ledige vakter som dukker opp på kort varsel, prioriteres alltid fast ansatte, slik at det er mulig for disse å jobbe mer dersom behovet faktisk oppstår.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har fortrinnsrett til hele eller deler av den utlyste stillingen fordi hun er fast deltidsansatt.

Hun hevder at arbeidsgiver ikke har informert ansatte direkte om ledig stilling. A hevder at butikken ikke er avhengig av å ha åtte ansatte. Det er mange ansatte som har lave stillingsprosent og ønsker høyere stillinger. Ansatte i små stillinger har ofte andre jobber/studier/beskjeftigelser, noe som gjør det vanskelig å få turnusen til å gå opp. Det hadde vært lettere for bedriften å få turnus og ferieavvikling til å gå opp med færre hoder å måtte forholde seg til. Eksempelvis var det vanskelig å finne vikarer da hun selv skulle ha ferie i ti dager.

Enkelte bedrifter velger bevisst å ha flere deltidsansatte for å unngå faste fulle stillinger. Dette bidrar til flere rettigheter og flere faste kostnader, som f.eks. pensjonsutgifter, sykepenger og feriepenger.

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.

Arbeidsgiver opplyser at A er fast ansatt og at hun er kvalifisert for stillingen som salgsmedarbeider.

I denne saken er partene uenige om det vil innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å utvide A sin stilling.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at det ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til deler av stillingen som salgsmedarbeider.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Det må gjøres en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten gir urimelig utslag for virksomheten. Kravet til at ulempene 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.

Fortrinnsretten kan etter ordlyden også gjelde en del av en stilling. I tilfeller hvor fortrinnsretten gjelder en del av en stilling nevner forarbeidene (Prop. 57 L (2017-2018) punkt 7.3) noen eksempler på hva som kan være vesentlige ulemper. Det kan være 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.

Den utlyste stillingen var en stilling på 30 prosent. A har allerede en 80 prosent stilling. For å oppnå 100 prosent stilling kan hun derfor ha fortrinnsrett til 20 prosent av den utlyste stillingen hvis vilkårene er oppfylte.

Nemnda har lagt vekt på at ved tildeling av fortrinnsrett til A, vil butikken sitte igjen med en 10 prosent stilling framfor en 30 prosent stilling. Nemnda har lagt vekt på arbeidsgivers opplysning om at det vil bli vanskelig å opprettholde kompetent bemanning i butikken til forskjellige tider i høysesongen og ved annet fravær. Med en person i 10 prosent stilling vil det være krevende å få nødvendig kompetanse til å møte det faglige behovet som stillingen krever.

Nemnda bemerker også at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har drøftet spørsmålet med arbeidstakeren slik arbeidsmiljøloven § 14-3 fjerde ledd krever.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

03.09.2025