



Vedtaksdato

16.12.2025

Vår referanse

2025/180

Saksbehandler

Nina Nordhus Hermansen

VEDTAK NR. 134/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

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

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som helsesekretær i stilling på 60 prosent i B, for tiden ved C.

B utlyste to stillinger som helsesekretær, en på 100 prosent og en på 70 prosent ved C. Søknadsfristen var 03.08.2025. Det er gjort ansettelse i stillingene.

A søkte på stillingen på 100 prosent og fremsatte krav om fortrinnsrett til full stilling i slutten av juli 2025. Hun har også tidligere meldt ifra om at hun er ufrivillig deltidsansatt.

B avslo kravet 04.09.2025 og begrunnet avslaget med at det ikke var tilstrekkelig dokumentasjon for at A har helse til å fylle en 100 prosent stilling over tid.

A sendte saken til nemnda 26.09.2025.

Sakens dokumenter

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26.09.2025
- brev av 29.10.2025
- brev av 05.12.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 07.10.2025
- brev av 21.10.2025
- brev av 22.10.2025
- brev av 10.11.2025
- e-post av 01.12.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi hun ikke anses kvalifisert og en fortrinnsrett vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. A har over tid hatt en helsesituasjon som har vist at hun ikke har tilstrekkelig arbeidsevne til å kunne stå i en 100 prosent stilling.

Arbeidsgiver mener det vil medføre vesentlig ulempe å øke stillingsprosenten til A av flere grunner. Det er risiko for gjentakende høyt og langvarig sykefravær, manglende arbeidsprestasjoner og feil utføring av arbeidsoppgaver som krever tett oppfølging. A kom tilbake etter langtidssykefravær 20.08.2025.

Slik arbeidsgiver ser det har A over flere år, siden november 2019, hatt utfordringer med å stå i sin stilling på 60 prosent på grunn av helsen. Legeerklæringen viser dagens status på helsesituasjonen og sier ikke noe om A har helse til å stå i 60 eller 100 prosent stilling over tid.

A har oppfølging i sin nåværende stilling og det vil være enda mer krevende i en økt stillingsprosent. Oppfølgingen er knyttet til arbeidsprestasjoner og utføring av

arbeidsoppgaver. Tilbakemeldinger fra leger og kollegaer er at A ikke mestrer arbeidsoppgavene som er forventet av en helsesekretær. Tilbakemeldinger om dette kom senest i høst 2025. Tilbakemeldingene går på gjennomgående svikt i faglig forståelse og rutiner, feilinformasjon og manglende regelkunnskap, faglig avvik med pasientsikkerhet som konsekvens, svekket samarbeid og arbeidsmiljø.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har fortrinnsrett til stillingen som helsesekretær fordi hun er kvalifisert og at en fortrinnsrett for henne ikke vil medføre vesentlig ulempe. Tidligere sykefravær i seg selv er ikke tilstrekkelig grunnlag for å avslå fortrinnsrett, med mindre man kan dokumentere at det vil medføre betydelige problemer for virksomheten.

Uttalelsen fra legen sier at det ikke er noe åpenbart med As helse som tilsier at hun ikke skal kunne fungere i en 100 prosent stilling. Tidligere sykefravær skyldes en konflikt på D og 09.04.2024 pådro hun seg et brudd i ryggen og gikk ut i en lengre sykemelding.

Hun kjenner seg ikke igjen i alle punktene arbeidsgiver begrunner behovet for oppfølging og tilrettelegging i arbeidshverdagen med. Arbeidsgiver har uttalt til diskrimineringsnemnda i 2022 at det er et fagmiljø med kapasitet til å tilby tilrettelegging, et roligere tempo, mindre press og rom for å avklare kompetansenivå.

Hun arbeidet midlertidig 100 prosent fra 01.10.2023 til hun fikk bruddet i ryggen. De siste månedene har hun jobbet tilnærmet 100 prosent grunnet andre ansattes sykefravær.

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 A er kvalifisert for 100 prosent stilling og om fortrinnsrett vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har fortrinnsrett til utvidet stilling.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Er A kvalifisert for 100 prosent stilling som helsesekretær?

Nemnda har kommet til at A er kvalifisert.

Det står i lovens forarbeider (Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) pkt. 17.2.6) at man skal ta hensyn til både faglige og personlige forutsetninger når man vurderer om en arbeidstaker er kvalifisert for en stilling.

Med personlige forutsetninger menes blant annet personlige egenskaper som har betydning for hvordan arbeidstakeren kan utføre sine egne arbeidsoppgaver. Dette kan for eksempel være evnen til å motivere medarbeidere i en lederstilling, overtalelsesevner i en salgsstilling eller serviceinnstilling eller kunde-/klienttekte i et serviceyrke. Videre følger det av Høyesterett (dom i Rt. 2003 s. 1754) at det også kan legges vekt på personlige egenskaper som ikke har direkte betydning for arbeidstakerens utførelse av egne arbeidsoppgaver. Det kan være tilfeller der arbeidstaker skaper store samarbeidsvansker eller på andre måter bidrar til et dårlig arbeidsmiljø for andre ansatte.

Selv om det ikke kan utelukkes at helseproblemer i spesielle tilfeller kan medføre at en arbeidstaker ikke anses kvalifisert for stillingsutvidelse, skal det mye til for at dette hensynet vurderes som diskvalifiserende for å utøve fortrinnsretten. Slik denne saken er opplyst, har nemnda kommet til at det ikke er grunnlag for å legge til grunn at As helseplager diskvalifiserer henne fra å gjøre fortrinnsrett gjeldende som deltidsansatt. Nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at A ikke kan arbeide i en 100 prosent stilling nå. Tvert imot har arbeidstaker lagt fram dokumentasjon på at ingenting i forbindelse med hennes helse tilsier at hun ikke kan arbeide 100 prosent. I tillegg jobber hun nå utover avtalt stillingsprosent på grunn av andres fravær.

Videre har nemnda kommet til at A er personlig egnet. Nemnda understreker at fortrinnsretten begrenser arbeidsgivers mulighet til fritt å ansette den de ønsker. Nemnda kan ikke se at det er sannsynliggjort at A har så manglende arbeidsprestasjoner og feil utføring av arbeidsoppgaver at hun ikke er personlig egnet for stillingen. Det er opplyst at A er under oppfølging, men det er ikke dokumentert konkrete planer eller eventuelle konsekvenser av oppfølgingen. I vurderingen av om arbeidstakeren er kvalifisert, skal det også tas hensyn til at arbeidsgiver må regne med noe opplæring, samt korrigere eventuell uønsket atferd hos arbeidstakeren.

Nemnda har i vurderingen lagt særlig vekt på at A nå arbeider utover sin faste stilling. Dersom arbeidsgiver mener at A ikke kan fungere som helsesekretær, må arbeidsgiver trekke de arbeidsrettslige konsekvensene av dette. Suspensjon av fortrinnsrett er ikke en slik konsekvens. Nemnda finner derfor at A ikke kan nektes fortrinnsrett med den begrunnelse som arbeidsgiver gir om helseproblemer og egnethet.

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

Nemnda har kommet til at det ikke ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til 100 prosent stilling.

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.

Arbeidsgivers anførsel om at det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom fortrinnsretten innvilges, er nært knyttet til anførselen om at arbeidstaker ikke er kvalifisert. Arbeidsgiver anfører at det vil være mer krevende med oppfølging av A i en større stilling. Nemnda kan se at det kan være utfordringer knyttet til oppfølgingen av A, og at dette vil kunne sees på som en ulempe. Det påhviler imidlertid arbeidsgiver en plikt til å følge opp pågående arbeidsmiljøproblemer, og den prosessen må arbeidsgiver gjøre uavhengig av om hun gis fortrinnsrett. Nemnda kan ikke se at en utvidelse av stillingen vil bidra til ytterligere ulemper for arbeidsgiver.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

16.12.2025