



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 90/26

A gis ikke medhold. Arbeidsgivers avslag var ikke i strid med fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 26.08.2026

Arkivreferanse: 2026/69

Saksbehandler: Mona Ekelund

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som helsefagarbeider i stilling på 45 prosent i B, for tiden i [avdeling].

Etter at en helsefagarbeider i februar 2026 sa opp sin stilling på 75 prosent, krevde A 19.02.2026 fortrinnsrett til 15 prosent av stillingen etter arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-3. To andre deltidsansatte krevde samtidig fortrinnsrett til deler av stillingen.

B avslo søknaden 11.03.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at det ville medføre vesentlige ulemper for virksomheten å dele opp stillingen.

A sendte saken til nemnda 17.03.2026.

Arbeidsgiver har opplyst at stillingsressursen kravet gjelder er benyttet til midlertidig tilrettelegging for en ansatt i sykefraværsoppfølging.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- to brev av 17.03.2026
- brev av 16.04.2026
- brev av 26.04.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 08.04.2026
- brev av 23.04.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har fortrinnsrett, fordi det ikke per nå ikke er en ledig stilling å kreve fortrinnsrett til. Uansett vil eventuell fortrinnsrett til 15 prosent av stillingen medføre vesentlige ulemper for virksomheten fordi den ikke bør deles opp.

Det er ingen ledig stilling å kreve fortrinnsrett til

Fortrinnsrett etter § 14-3 forutsetter at det er en konkret og besluttet ledig stilling. Vilkåret er ikke oppfylt.

Stillingen har ikke stått ubenyttet. Siden oppsigelsen har det pågått oppfølging av en krevende arbeidssituasjon i enheten. Stillingsressursen er nå disponert til tilrettelegging for en ansatt i forbindelse med sykefraværsoppfølging. Disposisjonen er midlertidig og knyttet til et konkret og pågående behov. Tilretteleggingen innebærer blant annet justering av arbeidstid (fra natt til dag/kveld) og tettere oppfølging i turnus fra mai 2026.

Det vil innebære vesentlig ulempe å innvilge fortrinnsrett

Stillingen inngår i en turnus med arbeid annenhver helg. Ved oppdeling for å øke eksisterende deltidsstillinger, vil det gjenstå en liten reststilling med høy helgebelastning. Erfaring tilsier at slike er krevende å rekruttere kvalifisert personell til. Forsterket rehabilitering trenger stabil bemanning med rett kompetanse. Oppdeling vil kunne påvirke kontinuitet og kvalitet i tjenesten negativt.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til deler av stillingen fordi det ikke vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten. Det er flere som ønsker utvidelse, og det er mulig å fordele stillingen i sin helhet. Avdelingen skal utarbeide ny turnus, noe som gir en god anledning til å slå sammen mindre stillinger.

Manglende utlysning er ikke avgjørende

Etter kommunens overenskomst plikter arbeidsgiver å utlyse og tilsette i ledige stillinger uten unødig opphold. Alternativt skal sak fremmes for medbestemmelsesutvalget. Dette er ikke gjort. Det er stor bruk av merarbeid i seksjonen. Det siste året tilsvarende 5,7 årsverk. Det har utviklet seg en praksis med ansettelser uten offentlig utlysning og tillitsvalgte involvering som gjør at ansatte mister sin fortrinnsrett. I pågående turnusprosess står dessuten stillingen oppført som en del av de årsverkene seksjonen har til benyttelse.

Det vil ikke medføre vesentlig ulempe å innvilge fortrinnsrett

Arbeidsgiver har ikke konkretisert ulempene utover helgefrekvensen i stillingen, som er arbeid annenhver helg. Turnus på forsterket rehabiliteringsavdeling tar utgangspunkt i arbeid hver tredje helg og at høyere helgefrekvens forutsetter at det er noe arbeidstaker ønsker. Det er derfor en tilsnikelse å legge til grunn helgefrekvensen til tidligere stillingseier.

Stillingsprosenten har ikke blitt benyttet til tilrettelegging etter aml. § 4-6

B har derimot varslet en ureglementert sanksjonering av arbeidsforholdet til en annen arbeidstaker. Det har per 26.04.2026 ikke vært møter i saken og utfallet er uvisst. En eventuell midlertidig endring av en ansatts arbeidstid kan ikke ha betydning for saken. Denne ansatte har også en stilling som vil måtte fylles. Den er på 64 prosent. Eventuell endring av en eller flere stillingers arbeidstid berører ikke det faktum at den aktuelle stillingen er ledig.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om fortrinnsrett etter aml. § 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.

Er det foretatt en ny ansettelse eller innleie i virksomheten?

Nemnda har kommet til at det ikke er foretatt en ny ansettelse eller innleie i virksomheten som gjør at A kan ha fortrinnsrett.

Det er ikke nok til å utløse fortrinnsrett at arbeidsgiver har et påstått eller mulig udekket behov for arbeidskraft. Bestemmelsen krever at «arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten».

Arbeidstaker har krevd fortrinnsrett til deler av en stilling i forbindelse med en oppsigelse. Partene er enige om at stillingen ikke har blitt utlyst. Nemnda har tatt utgangspunkt i arbeidsgivers opplysninger om at stillingsressursen er benyttet til midlertidig omplassering i forbindelse med tettere oppfølging av en arbeidstaker ved overføring fra natt til dag/kveldsarbeid og at det ikke er avgjort hva som vil skje med stillingen på sikt.

Slik saken er opplyst kan ikke nemnda se at det her er foretatt en «ny ansettelse» som kan utløse fortrinnsrett. Nemnda kan ikke se at det har vært lovgivers intensjon at fortrinnsretten etter aml. § 14-3 skal kunne fortrenge arbeidsgivers mulighet til å benytte ubesatte stillingsprosenter til å gjøre de omplasseringer og de anser nødvendige innenfor rammene av lov og styringsrett. Nemnda har ingen grunn til å tro at arbeidsgiver har forsøkt å omgå fortrinnsretten i denne saken.

Bakgrunnen for den midlertidige omplasseringen er dokumentert overfor nemnda. Nemnda vil bemerke at en slik omplassering ikke forutsetter et tilretteleggingskrav fra arbeidstakeren det gjelder, men at det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta slike omrokeringer ved behov.

Nemnda finner etter dette at den midlertidige omplasseringen må anses som en intern forflytning og ikke som en «ny ansettelse» i lovens forstand. Dette samsvarer med nemndas praksis, se vedtak 39/11, 42/14 og 37/15. Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til utøvelse av fortrinnsretten vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Steffen G. Rogstad
nestleder

26.08.2026