



Twisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
24.09.2025

Møtedato
23.09.2025

Vår referanse
2025/88

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 94/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett til 10 prosent av stillingen ved [avdeling1] etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som spesialsykepleier i stilling på 76,51 prosent i B, med tjenestested for tiden ved [enhet], [avdeling].

A ble overført fra [avdeling1] til [avdeling] ved omorganisering 01.01.2024. Begge enheter er under tjenestestedet [enhet] i B.

Kommunen lyste ut fast 100 prosent stilling som sykepleier/vernepleier ved [avdeling1] med søknadsfrist 04.04.2025. [Avdeling1] er en omsorgsbolig for ni beboere med psykiske lidelser. Heltidsstillingen omfatter dag- og kveldsvakter, samt langvakter i helgene, med jobb ca. hver fjerde helg, totalt 12 helger i året.

A søkte om 10 prosent av stillingens dag- og kveldsvakter. Hun viste til at turnusplanen er felles med hennes nåværende stilling, og at flere kolleger har størstedel av stillingen som nattevakt og resten som faste vakter i turnus på [avdeling1] på dag- og kveldstid.

B avslo kravet 07.04.2025 og begrunnet avslaget med at det ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 29.04.2025.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 29.04.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 05.05.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Oppdeling av en stilling er i seg selv en ulempe og det stilles relativt små krav til konkretisering av negative virkninger for at nemnda skal anse dem som vesentlige.

En kombinasjon av stillingene kan medføre at A jobber for mange helger etter hverandre, eller brudd på hviletidsreglene. Dette er vanskelig og risikabelt å gjennomføre og krever omfattende endringer av vaktplan, administrativt og operasjonelt. [avdeling] og [avdeling1] har ulike ledere etter omorganiseringen 01.01.2024.

En oppdeling vil føre til flere, ikke færre, deltidsansatte. Dette strider mot kommunens prinsipp om heltidskultur. Forarbeidene viser til at flere deltidsstillinger kan utgjøre en vesentlig ulempe. Dessuten er det vanskelig å rekruttere til reststillingen på 90 prosent.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har fortrinnsrett til 10 prosent av stillingen fordi det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

A viser til at flere kolleger har allerede en tilsvarende ordning. Økningen i stilling vil tilsvare gjennomsnittlig 2 vakter per måned. Vaktene kan enkelt tilpasses turnusen, for eksempel legges inn i friuken før nattevaktperioden. Det vil dessuten bidra til å styrke relasjonen til brukere av tjenesten å møte dem på dag- og kveldstid.

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 det ville medføre vesentlig ulempe om A fikk fortrinnsrett til 10 prosent av stillingen ved [avdeling1].

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke får medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Ville innvilgelse av fortrinnsrett til 10 prosent av stillingen innebære vesentlige ulemper for B?

Nemnda har kommet til at det ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til 10 prosent av stillingen ved [avdeling1].

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.

Nemnda har i tråd med forarbeidene lagt avgjørende vekt på at en oppdeling vil føre til flere deltidsansatte, da både As og den utlyste stillingen ville blitt under 100 prosent. I tillegg viser nemnda til at en kombinasjon av en nattstilling og en dag/kvelds-stilling som begge har helgevakter og er underlagt ulike ledere, vil kunne by på administrativt ekstraarbeid for å sikre at arbeidstidsbestemmelser overholdes. Samlet sett har nemnda kommet til at disse ulempene er vesentlige i lovens forstand.

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

24.09.2025