



Vedtaksdato
24.09.2025

Møtedato
23.09.2025

Vår referanse
2025/71

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 97/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett 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 vekter i stilling på 39 prosent (60 timer pr. måned) i B. A tjenestegjør som mobilveker i [By].

A gjennomfører faste planlagte inspeksjoner tilknyttet borettslag. Oppgavene er å være til stede på natt når det ellers ikke er aktivitet. Arbeidstiden er ca. fra kl. 20.00 til kl.06.00, med kjøring mellom ulike borettslag. Arbeidsoppgaver under inspeksjon kan være:

- Observere og rapportere avvik som åpne dører, ødelagte låser, hærverk, forsøpling eller andre forhold som kan påvirke sikkerheten.
- Kontrollere fellesområder som kjellere, parkeringshus, sykkelboder og søppelrom.
- Sjekke at branndører, rømningsveier og tekniske installasjoner er i forsvarlig stand
- Registrere alle inspeksjoner, observasjoner og avvik i elektronisk rapporteringssystem.
- Levere skriftlige rapporter og eventuelle bilder ved avvik, skade eller annen kriminalitet.

A har ved flere anledninger søkt ulike stillinger i [Region] i 2025. Dette er:

1. Vekter til ulike tjenester i [Region], deltid. Søkte 24.01.2025 og 05.03.2025.
2. Vekter til mobil- og utrykningstjenesten i [By]/[Region], deltid 33 prosent. Søkte 11.01.2025.
3. Vektere til [sted], 80 prosent stilling. Søkte 24.01.2025.
4. Vekter til mobil- og utrykningstjenesten i [By]/[Region], 44 prosent stilling. Søkte 11.01.2025.
5. Medarbeidere til kontrolltjenester i [Region], 10 prosent stilling. Søkte 24.01.2025.

B avsto alle kravene:

1. Det vurderes flere ansettelses mot denne utlysningen, rekrutteringsprosessen er ikke ferdig.
2. Arbeidsgiver opplyste i e-post av 22.03.2025 at stillingen ble trukket tilbake og utlyst på nytt som en deltidsstilling på 67 prosent som vaktleder. Ny stilling hadde søknadsfrist 01.06.2025.
3. Arbeidsgiver avsto kravet i e-post av 07.03.2025.
4. Arbeidsgiver avsto kravet 10.03.2025. Stillingen ble gitt til en annen intern søker.
5. Ingen eksterne eller interne søkere ble ansatt. Stillingen ble trukket.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 15.04.2025.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15.04.2025
- e-post av 06.05.2025
- brev av 12.05.2025
- brev av 30.05.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 30.04.2025
- brev av 22.05.2025
- Brev av 18.09.2025
- Brev av 19.09.2025 (korrigering av årstall)

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sine krav fordi det ikke er om lag samme arbeidsoppgaver i hans nåværende stilling og de omtvistede stillingene, han er ikke kvalifisert for stillingene, og det vil medføre vesentlig ulempe dersom han skal få fortrinnsrett til en av stillingene.

Om lag det samme

A har i hovedsak søkt stillinger i [Region], men også i [Region] og [Region]. Han har en deltidsstilling i [By], og arbeidsgiver oppfatter søknadene som om at han ønsker ny stilling nærmere sitt bosted og ikke en utvidelse av eksisterende stilling i [By]. En kombinasjon av ulike stillinger i ulike byer kan by på utfordringer for bedriften med tanke på turnus. Hans nåværende stilling og de han har søkt på har ikke om lag samme arbeidsoppgaver.

Kvalifikasjon

Arbeidsgiver hevder at A ikke er kvalifisert som vekter i tjenester med utstrakt publikumskontakt. Arbeidsgiver har siden A ble ansatt hatt flere klager fra kunder om at han er uønsket hos dem. Klagene går på hans manglende forståelse for passende oppførsel. Han har flere muntlige og skriftlige advarsler for blant annet naskeri fra kundenes eiendom, kommunikasjonsform med kunder og kollegaer, skoft og for å ha kommet for sent på jobb. Det er arbeidsgivers oppfattelse at A har utfordringer med å forstå hva som er passende oppførsel i ulike situasjoner.

Når det gjelder stilling 1. «Vekter til ulike tjenester i [Region]», så omfatter stillingen tjenester på et kjøpesenter med publikumstjeneste. A har tidligere vært i konflikt med vekterkollegaer på kjøpesenteret og blitt kastet ut når han har vært der i privat ærend. Kunden vil ikke godkjenne A til stilling her.

Vesentlig ulempe

Kombinasjon av to ulike stillinger i to ulike byer vil være til vesentlig ulempe for bedriften fordi behovet for arbeidskraft vil skje delvis samtidig og bedriftens behov vil derfor ikke bli dekket. Turnusen for A faste stilling har hver 2. fredag og lørdag natt. Stillingene han har søkt i [Region] er også på helg. Dette gjør at disse stillingene ikke kan kombineres.

Når det gjelder stillingsutlysning nr. 3 «Vektere til [Sted]», så er [C] et eget selskap i [B]. A har derfor ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3 siden det er et annet selskap enn han er ansatt i.

Når det gjelder stillingsutlysning nr. 5 «Medarbeidere til kontrolltjenester i [Region]», så har denne stillingen som kundekrav og forutsetning at man ikke jobber for PSS i [Region] og [Region]. A har et ansettelsesforhold i PSS [Region]/[Region] / [Region]. Stillingen krever også godkjent kunnskapsprøve for salg og skjenkekontrollører. Dette har ikke A.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har fortrinnsrett til stillingene som han har søkt fordi han er kvalifisert. Dette er vekterstillinger som ikke nødvendigvis krever noe utover det å ha nasjonal grunnutdanning for vektere. Han har alle kvalifikasjonskrav og kurs som kreves for å utføre vektertjenester innenfor alle felt og arbeidsoppgaver. A har arbeidet som vekter i 17 år. A stiller seg undrende til klager fra kunder og kollegaer, han har aldri blitt forelagt disse påstandene/klagene.

Når det gjelder søknaden til stillingene på [Sted] viser han til de nye konsernbestemmelsene og at bedriften har en praksis ved å behandle selskapene under ett. C har kun tre funksjonærer/ledere mer personalansvar i tillegg til en daglig leder. Alle andre tjenester deler C med B. A mener han har fortrinnsrett til disse stillingene.

Når det gjelder stillingen til kontrollsenter [Region], så viser A til at det finnes andre ansatte i samme avdeling som jobber med kontrolltjenester og som er ansatt i PSS [Region]/[Region]/[Region]. Det er også relativt raskt og enkelt å skaffe godkjent kunnskapsprøve i regi av kommunene.

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 er om lag samme arbeidsoppgaver i A nåværende stilling og de omtvistede stillingene, om han er kvalifisert og om fortrinnsrett for A vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke har fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Har A sendt inn saken for sent?

Nemnda har kommet til at A har sendt sakene som gjelder stilling nr. 3 «Vektere til [Sted]» og stilling nr. 4 «Vekter til mobil- og utrykningstjenesten i [By]/[Region]» inn for sent og at de derfor må avvises.

Det står i arbeidsmiljøloven § 17- 2 a første ledd at saken må sendes til nemnda senest fire uker etter at arbeidstaker fikk skriftlig avslag fra arbeidsgiver.

B sendte avslagene på e-post 07.03.2025 og 10.03.2025. Fristen for å bringe saken inn for nemnda utløp dermed 04.04.2025 og 07.04.2025. A sendte sakene til nemnda 15.04.2025.

Sakene avvises etter arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd fordi de er sendt inn for sent.

Stilling nr. 1 Vekter til ulike tjenester i [Region]

Er stillingen som «vekter til ulike tjenester» en utvidelse av A sin faste stilling?

Nemnda har kommet til at stillingen som «vekter til ulike tjenester» er en utvidelse av A sin faste stilling.

Det går fram av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». For at det skal være en utvidet stilling må stillingen ha «om lag samme arbeidsoppgaver» som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette står i forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) og er fast praksis i nemnda.

Nemnda har lagt vekt på at begge stillingene er vekterstillinger og den utlyste stillingen er bare et annet sted enn A faste deltidsstilling. Nemnda legger til grunn at begge stillingene er tillagt vekterfaglige oppgaver og det fremkommer ikke av utlysningsteksten at stillingen omfatter andre spesielle arbeidsoppgaver som skiller seg fra det A utfører i dag. A har en deltidsstilling som mobilvekter og i utlysningen søker de etter vektere til stasjonært vakthold, mobil- og utrykningstjeneste og sentervakthold. Arbeidsgiver har ikke opplyst om noen forskjeller mellom stillingene annet enn at de er på ulike steder, [By] og [By]. Nemnda legger til grunn at arbeidsoppgaver som mobilvekter er om lag de samme.

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

Nemnda har kommet til at det ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til stillingen «vekter til ulike tjenester».

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.

I vurderingen har nemnda lagt vekt på arbeidsgivers opplysninger, som A ikke har bestridt, om at begge stillingene vil ha behov for arbeidskraft samtidig og dermed ikke lar seg kombinere. Begge stillingene vil ha arbeid på helg.

Ettersom nemnda har kommet til at en fortrinnsrett for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten er det ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om A var kvalifisert for stillingen.

Stilling nr. 2 Vekter til mobil- og utrykningstjenesten i [By]/[Region] og stilling nr. 5 Medarbeidere til kontrolltjenester i [Region]

Arbeidsgiver har opplyst at begge stillingene ble trukket tilbake. I tillegg ble stilling nr. 2 lyst ut på nytt som en vaktlederstilling.

Nemnda har kommet til at A ikke kan få medhold ettersom det ikke lenger er noen stillinger å kreve fortrinnsrett til. Avgjørelsen er i samsvar med nemndas praksis, se blant annet vedtak 167/20, 09/11 og 31/24.

Det kommer frem av ordlyden at fortrinnsretten gjelder *fremfor* at arbeidsgiver foretar en «ny ansettelse eller innleie» i virksomheten. I forarbeidene prop. 133 L (2021-2022) punkt 7.1.3 første avsnitt uttaler departementet om fortrinnsretten at:

«Formålet er å styrke eksisterende deltidsansattes posisjon til å få utvidet sin stillingsandel fremfor at økt arbeidskraftbehov i virksomheten dekkes gjennom ekstern rekruttering.»

Stilling nr. 2 som deretter ble utlyst som en vaktleder stilling kan heller ikke betraktes som en utvidelse av A faste deltidsstilling som vekter fordi den inneholder andre arbeidsoppgaver.

Avslutningsvis bemerker nemnda at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har drøftet spørsmålet om fortrinnsrett med arbeidstakeren slik arbeidsmiljøloven § 14-3 fjerde ledd krever.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

24.09.2025