Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 98/26

A hadde fortrinnsrett til 30 prosent av den utlyse 70 prosent servicearbeiderstillingen etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Sakens parter

A, arbeidstaker
B kommune, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden
Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 29.10.2026
Arkivreferanse: 2026/150
Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som servicearbeider i stilling på 70 prosent i B kommune, ved [lokasjon]. [lokasjon] har helt siden oppstart hatt tre servicearbeidere i stilling på 70 prosent.

Servicearbeiderne har ansvar for en samlet portefølje av praktiske og driftstekniske oppgaver. Oppgavene er ikke pasientnære, men er avgjørende for at helsepersonell skal kunne utføre arbeidet sitt effektivt og uten forsinkelser.

Én av de tre servicearbeiderne sa opp sin stilling. Dette førte til at sykehjemmet fikk én 70 prosent ledig stilling. Denne stillingen ble lyst ut med søknadsfrist 07.06.2026.

Arbeidstaker søkte på 30 prosent av den utlyste stillingen, og fremmet samtidig krav om fortrinnsrett. Han ba om å få sin stilling utvidet til 100 prosent.

Det ble avholdt drøftingsmøte den 13.05.2026. Av møtereferatet fremgår det at arbeidsgivers konklusjon var at en slik oppdeling ville innebære en vesentlig ulempe for virksomheten, og at stillingen skulle lyses ut eksternt.

B kommune avslo kravet skriftlig den 22.06.2026.

A sendte saken til nemnda 25.06.2026

Arbeidsgiver har i saken opplyst at det er foretatt tilsetting i stillingen.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25.06.2026
- tre brev av 29.06.2026
- brev av 15.07.2026

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 08.07.2026
- brev av 18.08.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at A ikke hadde fortrinnsrett til deler av stillingen på 70 prosent fordi det ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten å dele opp stillingen.

<u>Konsekvenser for stillingsstruktur og rekruttering</u>

Servicearbeiderstillingene ble etablert innenfor eksisterende budsjettramme gjennom omdisponering av ressurser fra pleie. Tre stillinger på 70 prosent ble vurdert som nødvendig

for å sikre kontinuitet i utførelsen av praktiske og driftskritiske oppgaver. Stillingsstørrelsene ble også fastsatt ut fra turnusmessige hensyn, herunder arbeid hver tredje helg.

En oppdeling av stillingen slik at én stilling blir på 40 prosent vil etter arbeidsgivers vurdering innebære en uheldig fragmentering av stillingsstrukturen. En 40 prosent stilling er mindre attraktiv i rekrutteringssammenheng, gir redusert kontinuitet i oppgaveløsningen og er mer sårbar ved fravær og ferieavvikling. Stillingsbrøken er også så lav at den som ansettes normalt vil være avhengig av annet arbeid ved siden av.

Arbeidsgivers erfaring er at små stillinger gir færre søkere, mindre stabil bemanning og større behov for kombinasjonsstillinger eller ekstravakter. Dette er ikke kun en teoretisk vurdering. Under intervju med aktuelle søkere opplyste samtlige at de ikke ville søkt på en stilling på 40 prosent.

Ulemper og konsekvenser for turnus og arbeidstidsordning

Servicearbeiderfunksjonen er organisert i en turnus tilpasset sykehjemmets driftsbehov. Stillingen er innrettet slik at den ikke alene kan være på 100 prosent, og en eventuell økning i stillingsprosent må derfor kombineres med andre oppgaver.

En oppdeling av stillingen vil medføre behov for endringer i turnus, vaktkoder og vaktlengder. Arbeidsgiver hevder at dette vil gi mindre fleksibilitet i bemanningen, redusere muligheten til å imøtekomme individuelle ønsker om arbeidstid og friperioder, samt øke risikoen for uforutsigbar drift. Det vil også kunne medføre en økt belastning for ansatte som må kompensere for manglende timer gjennom tilpasninger i turnusen.

Konsekvenser for arbeidsmiljø og kontinuitet

Servicearbeiderrollen forutsetter god kjennskap til rutiner, logistikk, bygg og samhandling med helsepersonell. Rollen innebærer også håndtering av flere parallelle oppgaver gjennom arbeidsdagen. En stilling på 40 prosent vil gi redusert tilstedeværelse og dermed svekke kontinuiteten i oppgaveløsningen. Dette vil kunne gjøre tjenesten mer sårbar ved fravær og samtidig øke belastningen på øvrige ansatte.

Avsluttende bemerkninger til vurderingen

Etableringen av servicearbeiderstillingene er et resultat av arbeidet med oppgavedeling i helse- og omsorgstjenesten. Eventuelle endringer i stillingsprosent for servicearbeidere må finansieres innenfor eksisterende rammer og vil derfor påvirke ressursene i pleietjenesten. Stillingsstørrelsen på 70 prosent ble valgt for å sikre kontinuitet i tjenesten og en hensiktsmessig organisering av arbeidet. Fagforeningen har vært involvert i dette arbeidet. Arbeidsgivers samlede vurdering er at en oppdeling av stillingen vil medføre konkrete ulemper knyttet til rekruttering, turnus, drift og kontinuitet, og at disse forholdene må tillegges betydelig vekt ved vurderingen av om fortrinnsrett kan innvilges.

Fagforeningens henvisning til at en servicearbeider i en periode har arbeidet opp mot 100 prosent anses ikke relevant for denne saken. Dette skyldtes en tidsavgrenset situasjon

knyttet til foreldrepermisjon og sykefravær, og det ble samtidig benyttet vikar for å dekke bemanningsbehovet.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder han hadde fortrinnsrett til 30 prosent av stillingen og at det ikke ville innebære vesentlig ulempe å dele den opp.

Dagens organisering kan ikke begrunne avslag

Arbeidsgiver legger betydelig vekt på at dagens modell med tre servicearbeider i 70 prosent stilling fungerer godt og er etablert som en ønsket ordning. Dette dokumenterer kun at arbeidsgiver foretrekker dagens struktur. Fortrinnsretten er nettopp ment å kunne medføre endringer i eksisterende stillingsstruktur når deltidsansatte ønsker utvidet stilling. At dagens løsning oppleves som hensiktsmessig, er ikke tilstrekkelig for å avslå kravet.

Arbeidsgiver viser til at stillingene på 70 prosent fungerer som kontinuitetsbærere. Dersom en 70 prosent stilling er tilstrekkelig til å ivareta kontinuitet, fremstår det uklart hvorfor en arbeidstaker i 100 prosent stilling skulle svekke kontinuiteten, selv om dette innebærer at en annen arbeidstaker arbeider i 40 prosent stilling. Én av arbeidstakerne vil ha større tilstedeværelse, noe som vil bidra til økt kjennskap til rutiner, logistikk og arbeidsprosesser.

Rekrutteringsutfordringer er hypotetisk og ikke dokumentert

Den utlyste stillingen hadde mange søkere. Arbeidsgiver opplyser at søkere på spørsmål i intervju, svarte at de ikke ville ha søkt på en 40 prosent stilling. Dette er en opplysning som har liten bevisverdi. Disse personene representerer ikke arbeidsmarkedet for søkere til en 40 prosent stilling. Det er ikke overraskende at søkere til en 70 prosent stilling, ikke ønsker seg 40 prosent.

Uansett har arbeidsgiver ikke utlyst en stilling på 40 prosent og har derfor ingen konkrete erfaringer å vise til. Rekrutteringsutfordringer bygger dermed på antakelser og ikke dokumenterte faktiske forhold.

Arbeidsgivers prøveturnus viser at løsningen lar seg gjennomføre

Arbeidsgiver har fremlagt en konkret årsturnus basert på stillingskombinasjon på 40, 70 og 100 prosent. Dokumentasjonen viser at arbeidsgiver har funnet en måte å organisere tjenesten på, hvis stillingsstrukturen hadde vært slik. Påstanden om at servicearbeiderstillingen ikke kan være 100 prosent, er ikke dokumentert – og arbeidsgiver har selv vist at det lar seg gjøre. Servicearbeidere i 70 prosent stilling har også i perioder arbeidet opp mot 100 prosent i perioder med permisjoner og fravær.

Dokumentasjonen viser derfor ikke at løsningen er umulig å gjennomføre, men at den krever noen tilpasninger. Spørsmålet blir dermed om disse tilpasningene er å anse som en vesentlig ulempe. Dette er ikke dokumentert i saken.

Nemndas vurdering

Tvisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om fortrinnsrett etter 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 bestemmelsens tredje ledd må arbeidstaker være kvalifisert for stillingen og utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Ville innvilgelse av fortrinnsrett for 30 prosent av den utlyste 70 prosentstilingen for A innebære vesentlige ulemper for B kommune?

Nemnda har kommet til at det ikke ville innebære vesentlige ulemper for B kommune om A fikk fortrinnsrett til 30 prosent av den utlyste stillingen på 70 prosent.

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at innvilgelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper. Ulempene må vurderes konkret, det ikke er nok med en generell ulempe. Forarbeidene til bestemmelsen nevner noen eksempler:

- behov for å få ansatt flere personer
- konflikt med arbeidstidsbestemmelser
- ulemper for andre arbeidstakere, som flere ubekvemme vakter eller færre personer å dele arbeidet på

Fortrinnsretten kan etter ordlyden også gjelde en del av en stilling. Når det gjelder det nærmere innholdet i kravet om vesentlig ulempe, nevner forarbeidene til bestemmelsen eksempelvis 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 er enig i at arbeidsgiver har anledning til å organisere virksomheten på den måten som anses mest hensiktsmessig. Samtidig er dette i seg selv ikke en begrunnelse som kan være tilstrekkelig for å avskjære en deltidsansattes lovfestede fortrinnsrett. En følge av innvilgelse av fortrinnsrett hvor en eksisterende stilling utvides framfor en nyansettelse, er nettopp at stillingsstrukturen endres. Dette vil igjen, naturligvis medføre at arbeidsgiver må gjøre tilpasninger i den strukturen som har vært tidligere. Spørsmålet i denne saken er nettopp om disse tilpasningene og konsekvensene av disse ville innebære en vesentlig ulempe.

Det er opplyst i saken at servicearbeiderstillingene på 70 prosent fungerer som kontinuitetsbærere i tjenesten, og at en lavere stillingsandel ikke i samme grad vil ivareta denne funksjonen. Nemnda bemerker at en innvilgelse av kravet vil innebære at én av servicearbeiderne får en 100 prosent stilling, og dermed en betydelig høyere tilstedeværelse i tjenesten. Dette trekker i retning av at den samlede kontinuiteten ikke nødvendigvis svekkes. Nemnda legger også vekt på at servicearbeiderstillingen ikke er pasientnær, slik at en endret stillingssammensetning ikke direkte påvirker kontinuiteten i pasientenes møte med tjenesten. Etter nemndas syn er det heller ikke tilstrekkelig sannsynliggjort at en stilling på 40 prosent ikke vil gi nødvendig kjennskap til rutiner, logistikk, bygg og samhandling med helsepersonell.

Nemnda kan heller ikke se at de anførte konsekvensene knyttet til turnusendringer, vaktkoder og vaktlengder er tilstrekkelig konkretisert til å utgjøre en vesentlig ulempe i lovens forstand. At utøvelse av fortrinnsrett medfører behov for organisatoriske tilpasninger, vil som nevnt ofte være en naturlig følge av regelverket. Arbeidsgiver har ikke nærmere dokumentert hvordan den aktuelle stillingssammensetningen vil gi vesentlig redusert fleksibilitet eller uforholdsmessige driftsmessige utfordringer. Nemnda viser i denne sammenheng til at arbeidsgiver selv har fremlagt en prøveturnus basert på stillinger på 100, 70 og 40 prosent, hvilket underbygger at tjenesten lar seg organisere innenfor disse årsverkene.

Når det gjelder anførselen om redusert mulighet til å imøtekomme individuelle ønsker om arbeidstid og friperioder, kan slike hensyn ikke tillegges avgjørende vekt ved vurderingen av fortrinnsretten. Det er heller ikke dokumentert at innvilgelse av kravet vil medføre en slik merbelastning for øvrige ansatte.

Tvisteløsningsnemnda har etter dette kommet til at ulempene ved å gi A fortrinnsrett til 30 prosent av den utlyste stillingen på 70 prosent ikke anses som vesentlige i denne saken. Ved å utvide A sin stilling vil arbeidsgiver sitte igjen med en full stilling og en stilling på 40 prosent, fremfor to deltidsstillinger. En slik oppdeling vil dermed redusere antallet deltidsansatte. Dette er midt i kjerneområdet for bestemmelsen og kan ikke i seg selv anses som en vesentlig ulempe.

***

Anne Marie Due
leder

29.10.2026