



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 2/26

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

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.01.2026

Arkivreferanse: 2025/187

Saksbehandler: Nina N. Hermansen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som helsesykepleier i stilling på 30 prosent i B, for tiden ved helsestasjonen.

B utlyste en fast stilling på 100 prosent som helsesykepleier ved helsestasjonen. I tillegg ble det opplyst at det kunne bli ledig et vikariat på 100 prosent fra 05.01.2026 til medio august 2026. Søknadsfristen var 03.08.2025. En ekstern søker fikk stillingen.

I desember 2016 ble A 70 prosent ufør. Nå ønsker hun å øke stillingsprosenten til 40 prosent. A informerte arbeidsgiver om ønsket i januar 2024 og igjen i mars 2025.

B avslo kravet i et møte 18.09.2025 og begrunnet avslaget med at det vil være til vesentlig ulempe for rekrutteringen, om de må lyse ut en redusert stilling.

A sendte saken til nemnda 03.10.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 03.10.2025
- brev av 27.10.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 21.10.2025
- brev av 04.11.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi en oppdeling av den utlyste stillingen vil medføre vesentlig ulempe.

Det er vanskelig å rekruttere kvalifiserte søkere til deltidsstillinger på 80-90 prosent, siden de fleste ønsker en heltidsstilling. En økning av deltidsansatte motvirker virksomhetens tariffbundne mål om å styrke heltidskulturen. Oppdeling av stillingen fører til fragmentering av ansvar, lavere grad av kontinuitet og større utfordringer med å bygge sterke team og arbeidsmiljø. Dette kan føre til ustabilitet i tjenesten og økt belastning på andre ansatte.

Helhetlig bemanning og stabilitet er avgjørende for å sikre forsvarlig drift. Å øke antallet deltidsstillinger vil øke risikoen for videre ustabilitet. Avdelingen har fem heltidsansatte og fem deltidsansatte, og det er et ønske om å få flere stillinger på heltid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har fortrinnsrett til utvidelse av stillingen sin til 40 prosent, fremfor at arbeidsgiver lyser ut nye stillinger. Hun har nå stått i sin stilling på 30 prosent over tid. Da det i 2016 ble akseptert en reduksjon til 30 prosent stilling, ble det samtidig gitt tydelige signaler

om at denne stillingsprosenten ikke skulle være permanent. Det ble formidlet at dersom arbeidsevnen på sikt økte, ville det være fullt mulig å gå opp i stillingsprosent.

Grunnen til at A ønsker å utvide stillingen sin, er behov for stabilitet, sterkere fagmiljø og mer kontinuitet i tjenesten. Det vil ikke medføre vesentlig ulempe om hun får fortrinnsrett til utvidet stilling.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda 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 A innebære vesentlige ulemper for B?

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

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at innvilgelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper. Ulempene må vurderes konkret, det er ikke 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. Som 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 har lagt vekt på at arbeidstaker har jobbet i kommunen i mange år, at hun har hatt full stilling før hun ble ufør og arbeidstaker har opplyst at arbeidsgiver har uttalt at hun kunne få større stilling igjen dersom arbeidsevnen økte. Dette har arbeidsgiver ikke bestridt. Nemnda viser også til at arbeidsgiver i stor grad viser til generelle ulemper og kan ikke se at

arbeidsgiver har sannsynliggjort at det ikke er mulig eller vanskelig å få kvalifiserte søkere til en reststilling på 80-90 prosent.

Anne Marie Due
Nemndleder

20.01.2026