



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 33/26

AA hadde ikke fortrinnsrett til 20 prosent av den utlyste sykepleierstillingen på 70 prosent etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Sakens parter

AA, arbeidstaker

BB, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 15.04.2026

Arkivreferanse: 2026/14

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 80 prosent ved B, [avdeling], p.t. [lokasjon]. Seksjonen omtales også som [lokasjon].

A sin arbeidsavtale sier ingenting om arbeidstid, bortsett fra at arbeidsforholdet reguleres av «gjeldende lover, avtaler, overenskomster, ev. særavtaler og personaladministrative bestemmelser». A arbeider for tiden dag/kveld, med langvakter fra kl. 07:30–20:00 og 09:30–22:00 hverdag/helg. Hun har tidligere arbeidet i tredelt turnus.

[Lokasjon] lyste i vinter ut en 70 prosent sykepleierstilling, med søknadsfrist 21.12.2025. I utlysningen stod det at «Stillingen er for tiden på natt, men det er mulighet for langvakter.»

A krevde 20 prosent av stillingen og viste til deltidsansattes fortrinnsrett etter § 14-3.

B avslo søknaden i brev av 20.01.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at den stillingen ikke er en utvidelse av arbeidstakers stilling med dag-/kveldsarbeid, og at innvilgelse «mest sannsynlig» ville innebære en endring av stillingsplan, som ville påvirke øvrige ansatte.

A sendte saken til nemnda 29.01.2026.

Stillingen er besatt av en annen søker.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 29.01.2026
- brev av 03.02.2026
- brev av 17.02.2026
- brev av 27.02.2026
- brev av 04.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26.02.2026
- brev av 27.02.2026
- brev av 20.03.2026
- brev av 23.03.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke hadde fortrinnsrett til 20 prosent av den utlyste stillingen på 70 prosent. Stillingen er ikke en utvidelse av arbeidstakers faste deltidsstilling, og innvilgelse ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

Nattevaktstillingen er ikke en «utvidelse» av arbeidstakers stilling med dag-/aftenvakter

Arbeidstakers nåværende stilling innebærer 12 timers vakter på dag/kveld. Den utlyste stillingen er en nattevaktstilling, med andre arbeidsoppgaver og annen arbeidstid.

Stillingene kan ikke kombineres uten vesentlig ulempe for virksomheten

En 80 prosent stilling med langvakter kan ikke kombineres med en 20 prosent nattevaktstilling uten å endre turnusen for 80-prosentstillingen. En slik kombinasjon vil medføre betydelige endringer, både turnusteknisk og bemanningsmessig. De faste arbeidshelgene i 80-prosentstillingen måtte i så fall flyttes til natt, ettersom det er der behovet er.

Videre ville dette skape behov for å dekke vaktene som flyttes, enten gjennom innleie, justering av turnus for øvrige kollegaer eller ved å lyse ut en ny helgestilling på 26 prosent. Dette for å dekke arbeidstakers nåværende stillingsprosent i helgene.

Endringer i gjeldende vaktplan vil få konsekvenser for kollegaer, i form av merarbeid og/eller bruk av rettsstridig overtid. Det er ikke adgang til å benytte overtid som en fast ordning for å dekke et permanent arbeidsbehov. Det er videre overhengende sannsynlig at en innvilgelse vil medføre økt bruk av ekstravakter og tilkallingsvakter, noe som også er i strid med prinsippene i grunnbemanningslæren.

Arbeidsgiver har utarbeidet en oversikt som viser hvordan innvilgelse ville påvirket turnusen i perioden 23.02.2026–14.06.2026 (uke 9–24). Oversikten viser blant annet enkelte vakter uten reelt behov («på topp»), samt helger med manglende medisinfaglig kompetanse.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder hun hadde fortrinnsrett til 20 prosent av den utlyste 70-prosentstillingen ved [lokasjon]. Stillingen er en utvidelse av hennes faste deltidsstilling og innvilgelse ville ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Stillingen er en «utvidelse» av nåværende deltidsstilling

Stillingen er på samme seksjon, har samme tittel, arbeidsoppgaver og pasientgruppe. Arbeidet vil ikke medføre en endring av stillingsbeskrivelse, det vil kun kreve noen rutinemessige forskjeller knyttet til nattarbeid.

Innvilgelse ville ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten

Arbeidstaker er tillitsvalgt og involvert i arbeid med turnus ved seksjonen. Hun har derfor god kjennskap til driftsmessige forhold. Ved tildeling av fortrinnsrett kunne arbeidsgiver ha plassert nattevaktene innenfor eksisterende turnusrammer. Arbeidsgivers påstand om at innvilgelse vil medføre merarbeid, overtid og behov for ekstravakter, fremstår som generelle antakelser, uten at det er gjort konkrete vurderinger om hvordan det kan løses for å unngå dette. Arbeidsgiver har ikke opprettet dialog om hvordan utvidelsen konkret kunne blitt organisert. A er fleksibel til hvor nattevaktene plasseres. Vaktene kunne derfor ha blitt tilpasset de andre sine turnuser for ikke å skape unødvendige hull.

Det er ikke nødvendig å flytte arbeidshelgene til natt, da den som tilsettes i reststillingen vil dekke behovet for nattevakter i helg. Det er derfor ikke en forutsetning at arbeidstakers eksisterende arbeidshelger flyttes til natt. Arbeidstaker kan beholde nåværende arbeidshelger på dag/kveld, samtidig som nattevaktene kan legges til andre uker i turnusen.

Arbeidsgivers oversikt over uke 9–24 viser at det er flere uker hvor det ikke er utfordringer eller hvor det mulig å tilrettelegge. Dette viser at det finnes flere handlingsrom i turnusen, med litt planlegging/tilrettelegging.

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.

Er den utlyste sykepleierstillingen på 70 prosent en utvidelse av A sin faste stilling?

Nemnda har kommet til den utlyste sykepleierstillingen på 70 prosent er en utvidelse av A sin faste stilling.

Fortrinnsretten gir rett til «utvidet stilling». Etter forarbeidene og fast praksis i nemnda må stillingene ha «om lag samme arbeidsoppgaver» for at det skal kunne anses for å være en stillingsutvidelse.

Nemnda har lagt vekt på at arbeidsgiver ikke har beskrevet hva som eventuelt skiller stillingene fra hverandre, utover å vise til «andre arbeidsoppgaver og arbeidstid». Det er utlyst en sykepleierstilling, som «for tiden» er på natt. Stillingen er tilknyttet samme seksjon og har samme stillingstittel og pasientgruppe som arbeidstakers faste deltidsstilling. At arbeidstaker tidligere har arbeidet tredelt turnus, tilsier etter nemndas syn også at arbeidsoppgavene må anses for å være om lag de samme.

Ville innvilgelse av fortrinnsrett til 20 prosent av den utlyste 70 prosentstillingen for A innebære vesentlige ulemper for B?

Nemnda har kommet til at det ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til 20 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. Forarbeidene til bestemmelsen nevner 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.

I denne saken vurderer nemnda at konkretiseringen av ulemper ved oppdeling av stilling er tilstrekkelig sannsynliggjort. Nemnda har lagt vekt på at oversikten arbeidsgiver har laget, viser at det vil medføre betydelige turnus- og bemanningstekniske utfordringer å kombinere 80 prosent dag/aften med 20 prosent på natt. Oversikten er ikke bestridt av arbeidstaker. Nemnda legger derfor til grunn at innvilgelse av fortrinnsrett til 20 prosent av stillingen ville medført endringer i turnusen for øvrige ansatte, og/eller at arbeidsgiver ble sittende igjen med et udekket behov, som igjen må dekkes i form av en ny stillingsutlysning. Nemnda har derfor kommet til at arbeidstaker ikke hadde fortrinnsrett til 20 prosent av stillingen på 70 prosent.

Steffen G. Rogstad
nestleder

15.04.2026