



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 16/26

Nemnda avviser den delen av saken som gjelder krav om fortrinnsrett til ekstravakter fordi den ligger utenfor nemndas saksområder etter arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd.

A hadde ikke fortrinnsrett til stillingen etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Mona Mjøen McKiernan, Spekter, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 12.02.2026

Arkivreferanse: 2025/262

Saksbehandler: Håvard Kaasen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 50,27 prosent i B (heretter B), med arbeidssted for tiden ved [avdeling 1]. Butikken har 13 ansatte, og har åpningstid mandag–lørdag kl. 07.00–23.00.

A har informert arbeidsgiver om at hun ønsker større stilling. Hun har blant annet vist til deltidsansattes fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Høsten 2025 ble det utlyst en 30 prosent stilling som låseansvarlig ved [avdeling 1]. A søkte på stillingen den 23.09.2025.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 17.11.2025, og begrunnet avslaget med et behov for flere ansatte. A mottok brevet den 24.11.2025.

A sendte saken til nemnda den 17.12.2025.

Arbeidstaker har bedt nemnda også ta stilling til hennes fortrinnsrett til ekstravakter etter arbeidsmiljøloven § 14-3 annet ledd.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17.12.2025
- brev av 26.01.2026
- brev av 29.01.2026
- brev av 03.02.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 16.01.2026
- brev av 19.01.2026
- brev av 30.01.2026
- brev av 04.02.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har fortrinnsrett til stillingen fordi den ikke har om lag de samme arbeidsoppgavene, fordi arbeidstaker er ikke kvalifisert til stillingen, og fordi det vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Ikke om lag samme arbeidsoppgaver

Arbeidsgiver mener stillingen som låseansvarlig ikke innebærer en utvidelse av hennes nåværende stilling som butikkmedarbeider. B viser til at oppgavene tilknyttet stillingen ikke er de samme som de A har i sin faste stilling. Låseansvarlig er butikksjefens stedfortreder, og oppgavene og ansvaret er omfattende. Stillingsinstruksene til de ulike stillingene

underbygger at det er to ulike stillinger. Oppgavene og ansvaret som låseansvarlig er vesentlig større.

Arbeidstaker er ikke kvalifisert

Arbeidsgiver viser til at A på bakgrunn av en legeerklæring av 17.05.2025 har bedt om tilrettelegging i form av mest kassearbeid grunnet helseproblemene skissert i legeerklæringen. Arbeidsgiver mener at arbeidsoppgavene til A ble tilrettelagt i tråd med legeerklæringen, og at denne tilretteleggingen ikke er endret. Stillingen som låseansvarlig krever at man har kapasitet til en fysisk aktiv jobbhverdag med varepåfylling.

Fortrinnsrett innebærer vesentlig ulempe

Det vises i denne sammenheng til at arbeidstaker ikke er kvalifisert til stillingen grunnet forholdene som er beskrevet ovenfor.

Arbeidsgiver fremhever i tillegg at de er helt avhengig av nye personer for å overholde arbeidsmiljølovens regler om hviletid og bruk av overtid, samt å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. De viser til lange åpningstider (kl. 07.00–23.00) seks dager i uken, at de må bruke fem ansatte på lørdager av hensyn til arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, og at alle ansatte for tiden jobber annenhver helg. Av økonomiske grunner har ikke B kunnet ansette flere personer i butikken eller øke eksisterende stillingsbrøker. Utlysningen av den aktuelle stillingen er for å erstatte tidligere ansatte. B viser i tillegg til et sykefravær på 22,32 prosent de siste 12 ukene, noe de mener er relativt høyt sammenlignet med snittet ellers i distriktet, B og i landet ellers. Dette har hatt den konsekvens at butikken har måtte belage seg på bruk av deltidsansatte fra andre butikker i området og tilkalling. Av hensyn til en forutsigbar turnus, er butikken avhengig av å tilsette en ny ansatt i stillingen.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha fortrinnsrett til stillingen fordi arbeidsoppgavene tilknyttet de to stillingene er om lag de samme, at hun er kvalifisert til stillingen og at det ikke medfører vesentlig ulempe å innvilge kravet om fortrinnsrett.

Arbeidsoppgavene er om lag de samme

Hun mener stillingen som låseansvarlig er en utvidelse av oppgavene i rollen som butikkmedarbeider ettersom det er stor grad av overlapp mellom oppgavene. Arbeidsgiver må uansett regne med noe opplæring ved ansettelse i stillingen.

Arbeidstaker er kvalifisert til stillingen

Oppgavene som låseansvarlig består av åpning/låsing av butikk, samt å holde oversikt over rutiner og ansvar. Dette er oppgaver som ligger nært opp til ordinære oppgaver som erfarne butikkmedarbeidere utfører. A viser til at hun har jobbet på B siden 2018 og at hun tidligere har deltatt i opplæring av mange nyansatte. Hun viser også til at hun siden 2023 har bedt om mer ansvar i rollen sin, og at arbeidsgiver ikke kan bruke manglende erfaring mot henne nå etter å ha unnlatt å følge opp anmodningen hennes i flere år.

A mener at hun fikk tilrettelagte arbeidsoppgaver etter å ha fremlagt legeerklæring av 17.05.2025, men at perioden for tilrettelegging bare varte i én måned. Hun viser til en legeattest av 03.02.2026, hvor det blant annet fremgår at attesten er gitt etter pasientens ønske for å «avklare at den tilretteleggingen som ble anbefalt var ment som et kortvarig tiltak». I attesten videreformidler legen at arbeidstaker ikke opplever et behov for ytterligere tilrettelegging i tiden fremover.

Fortrinnsrett medfører ikke vesentlige ulemper

A viser til at hun i flere år har bedt om større stilling, men at arbeidsgiver ikke gir henne det. Det er selvmotsigende at arbeidsgiver påstår de sliter med bemanning av vakter samtidig som de ikke innvilger ønsket hennes om større stilling.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda kan ta stilling til tvist som nevnt i arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd. I bestemmelsen slås det fast at 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.

Twist om fortrinnsrett til ekstravakter etter arbeidsmiljøloven § 14-3 andre ledd ligger utenfor nemndas kompetanse å ta stilling til etter arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd. Nemnda avviser derfor den delen av tvisten som gjelder arbeidstakers fortrinnsrett til ekstravakter etter § 14-3 andre ledd.

Nemnda har kommet til at stillingen som låseansvarlig ikke 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 i sin vurdering lagt vekt på at stillingsinstruksene tilknyttet stillingen som låseansvarlig viser at det medfølger lederansvar i butikksjefenes fravær, herunder ansvar for å lede og motivere de ansatte, og ansvar for at personal, sikkerhet og bestillingsrutiner følges. Nemnda finner derfor at stillingene skiller seg betydelig fra hverandre når det gjelder ansvarsområder, og har i tillegg lagt vekt på at disse ansvarsområdene fremstår som en sentral del av stillingen som låseansvarlig. Dette er i tråd med nemndas praksis, se vedtak 28/20 og 45/20.

Nemnda bemerker at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har drøftet spørsmålet om fortrinnsrett med arbeidstakeren før beslutningen om ansettelse i stillingen, slik arbeidsmiljøloven § 14-3 fjerde ledd krever.

Steffen G. Rogstad
Nestleder

12.02.2026