



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 37/26

A hadde ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, 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: 2026/48

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 80 prosent i B AS i [by].

A har lenge ønsket å utvide stillingen sin, og har uttrykt dette til arbeidsgiver. For å oppnå høyere stillingsprosent har A tatt ekstravakter og arbeidet overtid.

A fikk vite at en vikar ble tilsatt i 80 prosent fast stilling framfor at hun fikk utvidet sin stilling og sendte saken til nemnda den 05.03.2026.

Personen som ble tilsatt har vært sammenhengende ansatt i virksomheten siden 01.08.2015 som sykepleier, vekselvis i fast stilling og i vikariat. Hun hadde også hatt tjeneste som assistent før dette. Hun gikk fra fast stilling ved sykehjemmet til vikariat ved dagkirurisk avdeling i 80 prosent stilling den 10.02.2024. Avtalen varte i utgangspunktet fram til 10.02.2026, men ble forlenget til 13.12.2026. Den 05.02.2026 ble dette endret til avtale om fast ansettelse i 80 prosent stilling, med virkning fra 09.02.2026. Det er denne stillingen tvisten gjelder.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 05.03.2026
- brev av 09.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 12.03.2026
- brev av 16.03.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder det ikke er foretatt en «nyansettelse» som gir fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Den tilsatte hadde et vikariat på et ulovlig juridisk grunnlag. Stillingen er derfor gjort om til fast stilling, i tråd med arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd.

Stillingsstørrelsen i den faste stillingen er den samme som vikariatet hun var tilsatt i. Bakgrunnen for ansettelse i fast stilling er utelukkende at kontrakten ikke var inngått på et juridisk gyldig grunnlag. Det har aldri vært arbeidsgivers intensjon å forbigå noen ansatte.

Både den tilsatte og A har 80 prosent stilling, som er begrunnet i virksomhetens behov. En økning av As stilling ville innebære en vesentlig ulempe, da de allerede er overbemannet på fredager. En 100 prosent stilling ville ikke være forenelig med det faktiske aktivitetsnivået. A og den tilsatte har identiske arbeidsdager. Ingen av dem arbeider på fredager, utover de dagene som er nødvendige for å fylle en 80 prosent stilling.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder hun hadde fortrinnsrett til å få utvidet stillingen sin til 100 prosent, framfor at arbeidsgiver tilsatte en annen arbeidstaker i en 80 prosent fast stilling.

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.

Er det foretatt en ny ansettelse eller innleie i virksomheten?

Nemnda har kommet til at det ikke er foretatt en ny ansettelse eller innleie i virksomheten som gir fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Fortrinnsretten gjelder bare fremfor at arbeidsgiver foretar en «ny ansettelse eller innleie» i virksomheten.

Formålet med fortrinnsretten er å styrke eksisterende deltidsansattes posisjon til å få utvidet sin stillingsandel fremfor at økt arbeidskraftbehov i virksomheten dekkes gjennom ekstern rekruttering. Dette fremgår av forarbeidene til bestemmelsen.

I enkelte tilfeller vil likevel også interne ansettelser være en «ny ansettelse» som kan gi fortrinnsrett. Nemnda må derfor vurdere konkret om det er foretatt en «ny ansettelse» eller ikke. Momenter i vurderingen vil være om vedkommende som fikk stillingen har fått en annen type stilling enn tidligere, om det har skjedd en økning av den totale bemanningen i virksomheten, om vedkommende har økt sin stillingsstørrelse eller om det er gjennomført en reell ansettelsesprosess. Som hovedregel regnes det som en «ny ansettelse» hvis en intern ansatt får utvidet sin stillingsstørrelse. Motsatt regnes det som hovedregel ikke som en «ny ansettelse» hvis en arbeidstaker forflyttes fra en avdeling til en annen, med samme stillingsstørrelse og oppgaver som tidligere.

Nemnda har tidligere (blant annet i vedtak 81/10 og 01/15) lagt til grunn at arbeidsgivers etterlevelse av sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven § 14-9 ved å gi midlertidig ansatt fast stilling på grunnlag av ulovlig midlertidig ansettelse, ikke innebærer en «ny ansettelse» i § 14-3 sin forstand. Nemnda uttalte i vedtak 83/10 følgende:

Stillingen ble fylt ved at arbeidsgiver endret en ulovlig midlertidig arbeidsavtale til fast ansettelse. Det er ingenting i loven som tilsier at arbeidsgiver i en slik situasjon er forpliktet til å gi den ulovlige midlertidige ansatte prioritet foran en deltidsansatt med

fortrinnsrett, men nemnda kan likevel ikke se at det ble foretatt en nyansettelse i lovens forstand når arbeidsgiver valgte å etterleve sine forpliktelser etter § 14-9.

Nemnda er i denne saken kommet til det samme. Ut fra sakens opplysninger har nemnda ingen grunn til å tro at arbeidsgiver har forsøkt å omgå fortrinnsretten etter § 14-3.

Nemnda har på bakgrunn av det ovennevnte kommet til at arbeidstaker ikke hadde fortrinnsrett til 20 prosent av stillingen etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Steffen G. Rogstad
nestleder

15.04.2026