



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 89/26

A gis ikke medhold. Arbeidsgivers avslag var ikke i strid med fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 26.08.2026

Arkivreferanse: 2026/65

Saksbehandler: Mona Ekelund

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som assistent i B, for tiden i [avdeling].

Den 19.02.2026 hadde A 44,07 prosent stilling og krevde fortrinnsrett arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-3 til 25 prosent av en helsefagarbeiderstilling på 75 prosent som var sagt opp. To andre deltidsansatte krevde samtidig fortrinnsrett til deler av den samme stillingen.

B svarte i e-post 08.03.2026 at det ikke var avklart hva som skulle skje med stillingen og at vurderingen av fortrinnsrett ville bli gjort før en eventuell utlysning.

B avslo kravet 11.03.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at A ikke var kvalifisert for helsefagarbeiderstillingen.

A sendte saken til nemnda 16.03.2026.

Arbeidsgiver har opplyst at stillingsressursen kravet gjelder er benyttet til midlertidig tilrettelegging for en ansatt i sykefraværsoppfølging.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 16.03.2026
- brev av 16.04.2026
- brev av 26.04.2026
- brev av 11.05.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 08.04.2026
- brev av 23.04.2026
- brev av 08.05.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har fortrinnsrett, fordi det ikke er en ledig stilling å kreve fortrinnsrett til. Uansett oppfyller ikke A kvalifikasjonskravet om fagbrev dersom stillingen skulle bli videreført.

Det er ingen ledig stilling å kreve fortrinnsrett til

Fortrinnsrett etter aml. § 14-3 forutsetter at det er en konkret og besluttet ledig stilling. Vilkåret er ikke oppfylt. Merarbeid i virksomheten som helhet er ikke avgjørende for vurderingen av fortrinnsrett i den enkelte sak.

Siden oppsigelsen i 75 prosent-stillingen, har det pågått oppfølging av en krevende arbeidssituasjon i enheten. Stillingsressursen er nå disponert til tilrettelegging for en ansatt i forbindelse med sykefraværsoppfølging. Disposisjonen er midlertidig og knyttet til et konkret

og pågående behov. Tilretteleggingen innebærer blant annet justering av arbeidstid (fra natt til dag/kveld) og tettere oppfølging i turnus.

Arbeidsgiver vil presisere at vurderingen av stillingen gjennomgående har vært basert på flere forhold, herunder pågående omorganisering, behov for tilpasning av bemanning og håndtering av mulig overtallighet. Tilretteleggingshensyn har inngått som ett av flere momenter i denne helhetsvurderingen, og vurderingen er ikke knyttet til én enkeltstående situasjon.

Arbeidstaker er ikke kvalifisert for stillingen

A er ansatt som pleieassistent og oppfyller ikke de formelle kvalifikasjonskravene for stillingen, slik det går fram av den tidligere stillingsutlysningen. Arbeidsgiver har adgang til å sette formelle kompetansekrav. At arbeidstakere har utført tilsvarende arbeidsoppgaver eller merarbeid i helsefagarbeideres fravær, gjør ikke at kvalifikasjonskravet oppfylles.

Det ville innebære vesentlig ulempe å innvilge fortrinnsrett

Dette er særlig knyttet til behovet for riktig kompetansesammensetning i turnus, krav til faglig forsvarlig drift og pasientsikkerhet og behov for å opprettholde handlingsrom til å håndtere overtallighet og gjennomføre nødvendig omstilling.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til 25 prosent av helsefagarbeiderstillingen fordi han er kvalifisert. At stillingen ikke er utlyst, er en feil fra Bs side.

A er kvalifisert

Arbeidsgiver har aldri søkt etter pleieassistent, men valgt å ansette A i en helsefagarbeiderstilling. Det har aldri vært opprettet eller utlyst assistentstillinger i rehabiliteringsavdelingen.

Dokumentasjonen viser at han jobber kontinuerlig utover sin stilling som vikar for helsefagarbeidere. Dersom han ikke var ansett kvalifisert, ville arbeidsgiver ikke brukt ham i et slikt omfang. Det er heller ingen forskjell på stillingsbeskrivelse eller oppgaver mellom assistenter og helsefagarbeidere på forsterket rehabiliteringsavdeling. At arbeidsgiver ikke kan legge fram dokumentasjon som viser opprettelsen av As stilling, utlysningen, innstillingen eller stillingsbeskrivelser for pleieassistenter og helsefagarbeidere ved rehabiliteringsavdelinga viser at det ikke er noen forskjell og at han er kvalifisert.

Manglende utlysning er ikke avgjørende for fortrinnsretten

Etter kommunens overenskomst plikter arbeidsgiver å utlyse og besette ledige stillinger uten unødig opphold. Alternativt skal sak fremmes for medbestemmelsesutvalget. Dette er ikke gjort.

Stillingsprosenten har ikke blitt benyttet til tilrettelegging etter aml. § 4-6

B har derimot varslet en ureglementert sanksjonering av arbeidsforholdet til en annen arbeidstaker. Det har per 26.04.2026 ikke vært møter i saken og utfallet er uvisst. En eventuell midlertidig endring av en ansatts arbeidstid kan ikke ha betydning for saken. Denne ansatte har også en stilling som vil måtte fylles. Denne er på 64 prosent. Eventuell endring av en eller flere stillingers arbeidstid berører ikke det faktum at den aktuelle stillingen er ledig.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om fortrinnsrett etter aml. § 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 gjør at A kan ha fortrinnsrett.

Det er ikke nok til å utløse fortrinnsrett at arbeidsgiver har et påstått eller mulig udekket behov for arbeidskraft. Bestemmelsen krever at «arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten».

Arbeidstaker har krevd fortrinnsrett til deler av en stilling i forbindelse med en oppsigelse. Partene er enige om at stillingen ikke har blitt utlyst. Nemnda har tatt utgangspunkt i arbeidsgivers opplysninger om at stillingsressursen er benyttet til midlertidig omplassering i forbindelse med tettere oppfølging av en arbeidstaker ved overføring fra natt til dag/kveldsarbeid og at det ikke er avgjort hva som vil skje med stillingen på sikt.

Slik saken er opplyst kan ikke nemnda se at det her er foretatt en «ny ansettelse» som kan utløse fortrinnsrett. Nemndas oppfatning er at det ikke har vært lovgivers intensjon at fortrinnsretten etter aml. § 14-3 skal kunne fortrenge arbeidsgivers mulighet til å benytte ubesatte stillingsprosenter til å gjøre de omplasseringer og de anser nødvendige innenfor rammene av lov og styringsrett. Nemnda har ingen grunn til å tro at arbeidsgiver har forsøkt å omgå fortrinnsretten i denne saken.

Bakgrunnen for den midlertidige omplasseringen er dokumentert overfor nemnda. Nemnda vil bemerke at en slik omplassering ikke forutsetter et tilretteleggingskrav fra arbeidstakeren det gjelder, men at det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta slike omrokeringer ved behov.

Nemnda finner etter dette at den midlertidige omplasseringen må anses som en intern forflytning og ikke som en «ny ansettelse» i lovens forstand. Dette samsvarer med nemndas

praksis, se vedtak 39/11, 42/14 og 37/15. Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om arbeidstaker er kvalifisert eller om utøvelse av fortrinnsretten vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Steffen G. Rogstad
nestleder

26.08.2026