



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 91/26

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: 2026/70

Saksbehandler: Mona Ekelund

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som helsefagarbeider i stilling på 80 prosent i B, for tiden i [avdeling].

Etter at en helsefagarbeider i februar 2026 sa opp sin stilling på 75 prosent, krevde A 19.02.2026 fortrinnsrett til 20 prosent av stillingen etter arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-3. To andre deltidsansatte krevde samtidig fortrinnsrett til deler av stillingen.

B avslo kravet 11.03.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at det ville medføre vesentlige ulemper å dele opp stillingen. Arbeidsgiver viste til problemer med å rekruttere kvalifisert personell til reststillingen på grunn av høy helgebelastning.

A sendte saken til nemnda 17.03.2026.

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:

- to brev av 17.03.2026
- brev av 16.04.2026
- brev av 26.04.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 14.04.2026
- brev av 23.04.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke har fortrinnsrett fordi det ikke er noen ledig stilling å kreve fortrinnsrett til. Dessuten ville fortrinnsrett til 20 prosent av stillingen, dersom den var ledig, medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Det er ingen ledig stilling å kreve fortrinnsrett til

Fortrinnsrett etter aml. § 14-3 forutsetter at det er en konkret og besluttet ledig stilling. Stillingen er ikke besluttet videreført eller besatt. Vilåret er ikke oppfylt.

Stillingen har ikke stått ubenyttet. Siden oppsigelsen 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 fra mai 2026.

Det vil innebære vesentlig ulempe å innvilge fortrinnsrett

Ved oppdeling vil man stå igjen med en mindre reststilling med høy helgebelastning. Denne vil det være vanskelig å besette med kvalifisert personell.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha fortrinnsrett til 20 prosent av stillingen fordi det ikke vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten. Stillingen kan deles mellom tre fortrinnsberettigede ved avdelingen. Ved utarbeidelse av ny turnus passer det spesielt godt å se på sammenslåing av flere deltidsstillinger.

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. Nemnda kan ikke se at det har vært lovgivers intensjon at

fortrinnnsretten 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 utøvelse av fortrinnsretten vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Steffen G. Rogstad
Nestleder

26.08.2026