



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 93/26

Ansettelsen av en annen søker var i strid med A sin fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 11.09.2026

Arkivreferanse: 2026/101

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som administrasjonsmedarbeider i stilling på 40 prosent i B, for tiden ved [Lokasjon]. Arbeidstaker har lenge ytret ønske om stillingsutvidelse.

Arbeidstaker mottar 100 prosent uføretrygd. Hun har likevel i perioder arbeidet utover sin faste stillingsprosent. I perioden januar–februar 2026 arbeidet hun opptil 100 prosent stilling som følge av sykdom hos en kollega. Den 09.02.2026 ga hun beskjed til leder om at hun ikke lenger ville arbeide utover fast stillingsprosent.

En kollega i samme stillingskategori som arbeidstaker, sluttet i virksomheten, og det ble derfor en ledig en 100 prosent stilling. Arbeidstaker søkte på den ledige stillingen og krevde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

A ble innkalt til intervju, men en annen som var ansatt i 100 prosent stilling i virksomheten, ble tilsatt i stillingen. I avdelingen er det nå en samlet bemanning på 220 prosent, fordelt på tre personer.

I e-post av 23.04.2025, skrev arbeidsgiver etter forespørsel en tilbakemelding til arbeidstaker. De skrev blant annet:

«Når vi nå skal sammenligne de kandidatene som har vært med i prosessen har vi gjort vurderinger ut fra en helhet, der flere faktorer er sett i sammenheng.

I denne vurderingen ble blant annet manglende innspill og refleksjon rundt muligheter for egen utvikling i stillingen og bedriftens behov for stabilitet og forutsigbarhet i rollen over tid tillagt vekt. Det er et lite team og arbeidsmiljøet er veldig sårbart. Sett opp mot stillingens samlede behov og ut i fra en totalvurdering ble den andre kandidaten vurdert som litt sterkere. Vi valgte derfor å gå for den andre kandidaten.»

A sendte saken til nemnda 01.05.2026.

Etter forespørsel fra arbeidsgiver har arbeidstaker i sommer arbeidet i 100 prosent stilling i en periode på tre uker. Hun har i perioden hatt ansvar for å sikre den daglige driften av kurssenteret.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 01.05.2026
- brev av 10.06.2026
- brev av 03.07.2026
- brev av 14.08.2026
- brev av 15.08.2026
- brev av 19.08.2026

- to brev av 25.08.2026
- brev av 31.08.2026
- brev av 08.09.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.05.2026
- brev av 02.07.2026
- brev av 03.07.2026
- brev av 20.08.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke hadde fortrinnsrett til 100 prosent stilling som administrasjonsmedarbeider fordi hun ikke er kvalifisert og fordi innvilgelse ville innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstaker er ikke kvalifisert fordi hun ikke er personlig egnet

Det er ikke uførestatusen i seg selv som er en manglende kvalifikasjon. Utover bedriftens behov for stabilitet kvalifiserer hun ikke til stillingen på grunn av manglende og nødvendig personlig egnethet. Dette kom tydelig fram i intervjuprosessen, da hun hadde manglende innspill og refleksjon rundt muligheter for egen utvikling i stillingen. Arbeidet utføres i tett samarbeid med kunden og stillingen stiller høye krav til profesjonell kundeservice, kommunikasjon og samarbeidsevner eksternt og internt.

Det var kun to kandidater i prosessen, og når det foretas skjønnsmessige vurderinger basert på intervjuinntrykk, har arbeidsgiver et relativt vidt skjønn. Å utvikle seg i en stilling handler ikke utelukkende om faglig kompetanse. Det som har vært tema, er knyttet til personlig egnethet, evne til refleksjon og hvordan den ansatte forholder seg til egen utvikling i rollen. Når arbeidsgiver har vist til utviklingspotensial, er ikke dette en henvisning til faglige mangler. De siktes til personlig utvikling, herunder evnen til å identifisere egne forbedringsområder, håndtere utfordringer på en konstruktiv måte og arbeide med forhold som kan bidra til videre utvikling i stillingen. Arbeidsgiver har opplevd begrenset refleksjon rundt slike forhold, og dette har vært et moment i den samlede vurderingen.

Innvilgelse ville innebære vesentlige ulemper for virksomheten

Bedriften er avhengig av at stillingen på 100 prosent faktisk fylles, og at det er forutsigbarhet og kontinuitet i stillingen. Det er en veldig liten avdeling og arbeidsmiljøet er sårbart. Høyesterett har i HR-2016-867-A slått fast at deltidsansatte som bruker fortrinnsretten, i utgangspunktet må ta hele den utlyste stillingen, ikke bare deler av den.

At A skal forsøke seg i 100 prosent stilling og se om dette fungerer for hennes helsesituasjon, er ikke forenelig med virksomhetens behov. Det foreligger et særlig behov for stabilitet og forutsigbarhet i rollen over tid. Hun kan med sin uførestatus ikke arbeide i 100 prosent stilling uten å komme i konflikt med helseforutsetningene og kravene i stillingen. Arbeidstaker har hatt gjentatte og sporadiske fravær fra sin 40 prosent stilling. Fravær av en slik størrelse skaper utfordringer knyttet til drift, planlegging og bemanning, og særlig siden

avdelingen er liten. Dette gjelder selv om hun i perioder kan arbeide utover 40 prosent. Det er uansett ikke tilstrekkelig til å sannsynliggjøre at hun kan opprettholde en 100 prosent stilling uten å få et betydelig fravær.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun hadde fortrinnsrett til 100 prosent stilling som administrasjonsmedarbeider.

Arbeidstaker er personlig egnet til stilling

Arbeidsgivers begrunnelse for avslaget har variert gjennom prosessen. Innledningsvis ble det vist til personlige egenskaper, samarbeidsevne og utviklingspotensial. I den første uttalelsen til Tvisteløsningsnemnda ble avslaget begrunnet med arbeidstakers uførestatus, mens arbeidsgiver senere har vist til manglende personlig egnethet. De skiftende begrunnelsene svekker etter arbeidstakers syn grunnlaget for avslaget.

Arbeidsgiver har vært kjent med arbeidstakers uførestatus siden ansettelsen i 2023. Til tross for dette ble hun ansatt, gitt opplæring og benyttet i ordinær drift gjennom nærmere tre år. Hun har regelmessig dekket ekstravakter, arbeidet ved flere lokasjoner og inngått i den ordinære bemanningsplanleggingen. Arbeidsgiver har dermed over lang tid vurdert henne som en ressurs virksomheten har behov for. Hun har utført de oppgavene stillingen omfatter, også i krevende perioder og med stor grad av selvstendighet. Under ferieavviklingen har hun arbeidet alene med ansvar for blant annet registrering av personell, kurs, tilganger og oppfølging av leverandører. Hun har videre bidratt til opplæring av kandidaten som fikk den omtvistede stillingen.

Gjennom hele ansettelsesforholdet har arbeidstaker ikke mottatt negative tilbakemeldinger eller hatt registrerte avvik. Tvert imot har hun fått gode tilbakemeldinger og blitt betrodd ansvar som forutsetter kompetanse, selvstendighet og tillit. Flere av tilbakemeldingene er dokumentert i saken.

Uføregrad er ikke det samme som faktisk arbeidsevne i en konkret stilling. Etter uførevedtaket har arbeidstakers helsetilstand dessuten bedret seg betydelig som følge av medisinsk behandling, noe som er dokumentert ved legeerklæring. Sykefraværet arbeidsgiver viser til, har heller ikke sammenheng med den helsetilstanden som ligger til grunn for uføregraden. Det samme gjelder egenmeldingsdagene. Disse forholdene kan derfor ikke begrunne en vurdering om at arbeidstaker ikke er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver stilte heller ingen spørsmål under intervjuet om arbeidstakers mulighet til å arbeide utover 40 prosent eller om eventuelle helsemessige begrensninger knyttet til at hun kunne inneha stillingen. Det er derfor ikke foretatt noen konkret vurdering av arbeidstakers faktiske arbeidsevne.

Arbeidsgiver har ikke dokumentert vesentlige ulemper

Arbeidstaker er allerede opplært, utfører arbeidsoppgavene i stillingen og har over tid arbeidet utover sin faste stillingsprosent. Henvisninger til behov for forutsigbarhet, kontinuitet og en liten avdeling er generelle og ikke underbygget med konkrete forhold. Det er heller ikke dokumentert at arbeidstakers helsesituasjon eller sykefravær har skapt

driftsmessige utfordringer. Arbeidsgivers bruk av arbeidstaker i ordinær drift og til ekstravakter viser at hun dekker et reelt og løpende arbeidsbehov uten at dette har medført vesentlige ulemper.

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 A kvalifisert for 100 prosent stillingen som administrasjonsmedarbeider?

Nemnda har kommet til at A er kvalifisert til stillingen, fordi hun må kan anses for å være personlig egnet.

Når man vurderer om en arbeidstaker er kvalifisert for en stilling skal man ta hensyn til både faglige og personlige forutsetninger. Dette følger av forarbeidene til bestemmelsen.

Med personlige forutsetninger menes blant annet egenskaper som har betydning for hvordan arbeidstakeren kan utføre sine egne arbeidsoppgaver. Dette kan for eksempel være evnen til å motivere medarbeidere i en lederstilling, overtalelsesevner i en salgsstilling eller serviceinnstilling eller kunde-/klienttekte i et serviceyrke. Videre følger det av Høyesterett (dom i Rt. 2003 s. 1754) at det også kan legges vekt på personlige egenskaper som ikke har direkte betydning for arbeidstakerens utførelse av egne arbeidsoppgaver. Det kan være tilfeller der arbeidstaker skaper store samarbeidsvansker eller på andre måter bidrar til et dårlig arbeidsmiljø for andre ansatte.

Nemnda bemerker at det ikke kan utelukkes at helseutfordringer kan medføre at en arbeidstaker er ukvalifisert, men at det skal det mye til. Slik saken er opplyst tar nemnda utgangspunkt i at helseutfordringene ikke er relevante for kvalifikasjonsvurderingen. Det er videre klart at arbeidsgiver mener at arbeidstaker er faglig kvalifisert. Spørsmålet er derfor om hun er ukvalifisert fordi hun ikke er personlig egnet.

Nemnda finner videre grunn til å understøtte at fortrinnsretten nettopp begrenser arbeidsgivers mulighet til å fritt ansette den de ønsker. I vurderingen av om arbeidstakeren er kvalifisert, skal det også tas hensyn til at arbeidsgiver må regne med opplæring, samt korrigere eventuell uønsket atferd hos arbeidstakeren.

Nemnda har lagt vekt på at arbeidsgiver ikke har opplyst om noen form for oppfølging av arbeidstaker, eller at arbeidstaker har hatt uønsket atferd. Tvert imot er det dokumentert at

arbeidstaker blir benyttet som en fullverdig ressurs. Det vises til at hun blir benyttet til ekstraarbeid, og særlig til at hun i sommer har arbeidet i 100 prosent stilling. Etter nemndas syn er det derfor ikke sannsynliggjort at arbeidstaker ikke kvalifisert fordi hun ikke er personlig egnet.

Ville innvilgelse av fortrinnsrett for A innebære vesentlige ulemper for B?

Nemnda har kommet til at det ikke ville innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til stillingen som administrasjonsmedarbeider.

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

Arbeidsgiver har i saken vist HR-2026-867-A og uttalt at fortrinnsretten kun gjelder for hele stillingen. Bestemmelsen ble imidlertid endret i etterkant av denne dommen, slik at fortrinnsretten også kan gjøres gjeldende for deler av en stilling. Oppdeling av en utlyst stilling, er likevel et moment som inngår i ulempevurderingen. Nemnda oppfatter likevel at arbeidsgivers argumentasjon om at innvilgelse ville innebære en vesentlig ulempe i hovedsak er knyttet til usikkerheten om arbeidstaker faktisk kan fylle hele stillingen, som følge av hennes uføregrad og tidligere sykefravær.

Nemnda har lagt vekt på at vurderingen må være fremtidsrettet. Tidligere sykefravær kan være relevant, men det er i saken dokumentert at helsetilstanden har bedret seg betydelig. Arbeidstaker har i tillegg nylig fungert i 100 prosent stilling. Nemnda kan ikke se at det er sannsynliggjort at arbeidstaker ikke vil klare å fylle stillingen, og at innvilgelse derfor ville være en vesentlig ulempe. Nemnda har på denne bakgrunn kommet til at arbeidstaker hadde fortrinnsrett til 100 prosentstillingen som administrasjonsmedarbeider.

Anne Marie Due
leder

11.09.2026