



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
22. februar 2022

Vår referanse  
2021/215

Saksbehandler  
Mahreen Shaffi

## VEDTAK NR 9/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. februar 2022.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Benedicte Prøis, NHO Service og Handel  
Medina Mahic, Handel og Kontor

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 48 prosent hos B, ved X. Hun jobber for tiden i kasseavdelingen.

Den 7. juli 2021 ble det utlyst to heltidsstillinger i vikariat, hvorav den ene var i kasseavdelingen fra 1. september 2019 til 31. mars 2022, og den andre var på kjøleavdelingen, med ansvar for meieri, fra 1. september 2021 til 27. juni 2022. Begge stillingene hadde søknadsfrist 18. juli 2021.

A søkte den 17. juli 2021 på stillingen på kjøleavdelingen som meieriansvarlig på e-post. Hun sendte en utfyllende søknad 10. august 2021.

Arbeidsgiver avsto kravet muntlig i møte 23. september 2021, og en utfyllende skriftlig begrunnelse for avslaget ble sendt på e-post 7. oktober 2021. Avslaget ble begrunnet med at en annen intern ansatt ble ansett som bedre kvalifisert etter en totalvurdering.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 21. oktober 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 21. oktober 2021
- brev datert 5. januar 2022
- brev datert 6. januar 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 15. november 2022

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til det utlyste vikariatet på kjøleavdelingen som meieriansvarlig. Hun har jobbet i virksomheten i 12 år, og har til tider hatt ansvar for bakeriet ved ferieavvikling og ved behov, og har jobbet med varepåfylling i butikken ved kjøleavdelingen. Arbeidstaker anfører videre at hun har lengre ansiennitet i virksomheten enn den som ble ansatt. Hun er også vant med diverse digitale verktøy fra avdelingen hun jobber i.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at det utlyste vikariatet ikke har om lag samme arbeidsoppgaver som den faste stillingen A har i dag. Denne stillingen inneholder flere ansvarsoppgaver og har også et høyere lønnsnivå enn butikkmedarbeiderstillingen arbeidstaker har.

Arbeidsgiver valgte den søkeren som var best kvalifisert til rollen, da vedkommende i dag er stengeansvarlig og i tillegg har hatt meieriansvaret ved ferieavvikling.

Dersom arbeidstaker får fortrinnsrett, vil ulempen for virksomheten være at det må brukes tid og ressurser på å lære opp arbeidstaker i en annen stillingskategori. Stillingen er besatt av en annen intern søker, som også kunne hatt fortrinnsrett til stillingen.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-3 femte ledd. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, jf. § 14-3 annet ledd. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Uenigheten i denne saken er om A har fremsatt krav om fortrinnsrett, om den nåværende stillingen og det utlyste vikariatet har om lag samme arbeidsoppgaver og om en innvilgelse av fortrinnsretten vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda bemerker at det ikke stilles noe formkrav til hvordan arbeidstaker kan kreve fortrinnsrett. Nemnda har i sin tidligere praksis lagt til grunn at arbeidstaker må ha gitt uttrykk for et ønske om utvidet stilling, eksempelvis ved å søke på stillingen, ved å fremme krav om fortrinnsrett, eller på annen måte. Se blant annet vedtak 2/22, 92/21, 133/20 og 10/20.

I foreliggende sak søkte A på det utlyste vikariatet, og nemnda legger derfor til grunn at dette er tilstrekkelig for at det ble gjort gjeldende fortrinnsrett til stillingen.

Det fremgår av sakens dokumenter at den omtvistede stillingen ble besatt av en annen intern fast deltidsansatt. Det er ikke bestridt at denne arbeidstakeren har fortrinnsrett. Basert på sakens opplysninger, legger nemnda dermed til grunn at denne søkeren hadde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Bestemmelsen gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Det må derfor i utgangspunktet tilligge arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen.

Slik saken er opplyst foreligger det etter nemndas syn ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurderinger i valget mellom de fortrinnsberettigede. Vurderingen er i samsvar med nemndas praksis, se blant annet vedtak 153/21, 79/20, 78/20 og 66/20.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om den nåværende stillingen og den utlyste stillingen har om lag samme arbeidsoppgaver, eller hvorvidt det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom A får fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

22. februar 2022

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.