



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
10. mars 2023

Vår referanse  
2022/179

Saksbehandler  
Birgit Espejord Jensen

## VEDTAK NR 26/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 9. mars 2023.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Ingrid Tordis Enoksen, UNIO  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Birgit Løppenthien BFE, Oslo kommune  
Per Egil Johansen, Fagforbundet

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter statsansatteloven § 13

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som konsulent i stilling på 50 prosent hos B, for tiden ved X. I perioden fra 1. november 2022 til 1. februar 2023 har hun hatt en midlertidig kontrakt på 100 prosent stilling.

Den 22. november 2022 lyste B ut 50 prosent stilling som konsulent ved lokasjon Z.

A krevde fortrinnsrett til stillingen den 22. november 2022.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev av 12. desember 2022. Avslaget ble begrunnet med at det ville være til vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge fortrinnsrett.

Ansettelsesprosessen var ikke ferdig da arbeidsgiver innga sitt tilsvarende svar til nemnda, men det er opplyst at en ekstern søker er innstilt til stillingen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 21. desember 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 21. desember 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 6. januar 2023

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har fortrinnsrett til utvidet stilling og anfører i det vesentligste at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge fortrinnsrett.

A viser til at hun over tid har utført jobben som merkantilt ansatt både ved Z og C kontorsted siden 2016 tre dager i uka, og at hennes stilling ble utvidet til 100 prosent stilling frem til 1. februar 2023 nettopp for å gjøre de samme oppgavene også ved Z kontoret. Lederfunksjonen ligger også i Z som hun daglig har jobbet med siden 2015. A mener det ikke er avgjørende hvor den ansatte er stasjonert, da oppgavene løses gjennom kommunikasjon på e-post, telefon og Teams.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B gjør gjeldende at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge A fortrinnsrett. Arbeidsgiver anfører at det er behov for å opprettholde geografisk deling av de to kontorlaglige stillingene, og viser til at det også kommer frem av bemanningsplanen at det er en 50 prosent merkantil stilling på hver av disse lokasjonene. B anfører at alle oppgavene ikke kan løses på Teams, e-post eller telefon, da stillingen også inneholder

oppgaver mot terapeuter og leder. Den merkantilt ansatte skal ivareta besøkende, ta imot henvendelser på døren, klargjøre venterommet og ivareta klienter ved hver lokasjon.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. statsansatteloven § 13 femte ledd og arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Statsansatteloven § 13 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. § 13 annet ledd.

Fortrinnsrett for deltidsansatte i staten var tidligere regulert i arbeidsmiljøloven § 14-3. Ifølge forarbeidene til statsansatteloven, Prp. 94 (2016-2017) s. 159, innebærer ikke overføringen av bestemmelsen til statsansatteloven noen endring av regelens innhold. Nemnda legger dermed til grunn at vurderingen etter statsansatteloven § 13 er den samme som etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Det fremgår av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) presiseres det at retten gjelder stillinger med om lag samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis.

Partene er enige om at den utlyste stillingen inneholder de samme oppgaver som A har i sin nåværende stilling, og at hun er kvalifisert til stillingen. Nemnda legger dette til grunn.

Det avgjørende for nemnda blir etter dette om utøvelse av fortrinnsretten vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, jf. statsansatteloven § 13 annet ledd.

Hva som ligger i begrepet «vesentlig ulempe», er ikke nærmere definert i loven. Av arbeidsmiljølovens forarbeider, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 17.2.6, fremgår det imidlertid at det vil bero på en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten i det enkelte tilfelle vil gi urimelige utslag for virksomheten.

Nemnda delte seg i et flertall og et mindretall under behandlingen av saken.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand, Enoksen og Løppenthien har etter en konkret vurdering kommet frem til at B har sannsynliggjort at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å utvide As stilling.

Nemndas flertall legger avgjørende vekt på arbeidsgivers vurdering av virksomhetens behov for at den utlyste stillingen er lokalisert i Z. Av saksdokumentene kommer det fram at den

merkantile stillingen skal være delt med 50 prosent stilling på hver lokasjon i Z og i C. Dette ble lagt til grunn i virksomhetens organisasjonsmodell fra 2015, og det følger av utlysningsteksten at arbeidsoppgavene skal utføres på kontoret i Z. Når arbeidstaker ønsker å utføre oppgavene kun fra kontoret i C, så innebærer dette en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Nemndas mindretall, medlemmet Johansen, har etter en konkret vurdering kommet til at B ikke har sannsynliggjort at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å utvide As stilling. Nemndas mindretall har lagt vekt på at A utfører de samme arbeidsoppgaver ved begge kontorene i sin nåværende stilling.

Hoveddelen av oppgavene slik de er beskrevet i utlysningsteksten foregår skriftlig eller gjennom telefonkontakt, slik som inntak av henvendelser, samarbeid med ledelsen og oversikt over systemer. Det går fram av sakens dokumenter at det har vært forutsatt at stillingene i Z og C skal ha tilstedeværelse alternative dager for å dekke det fulle behovet begge steder. Mindretallet ser at det kan være fordeler å ha tilstedeværelse til noen av de beskrevne oppgavene på kontoret i Z, men disse oppgavene fremstår ikke som en vesentlig del av arbeidsoppgavene slik de er beskrevet i utlysningsteksten.

Nemndas mindretall legger også vekt på at A i perioder har hatt utvidet stilling nettopp for å ivareta begge kontorenes oppgaver. Når arbeidsgiver har funnet at dette har vært en fullgod løsning så langt, kan ikke mindretallet se at dette ikke skulle kunne fortsette. De eventuelle ulemper som oppstår ved en slik løsning fremstår som generelle, noe nemndas mindretall mener arbeidsgiver og arbeidstaker kan finne gode praktiske løsninger.

Etter dette har nemndas flertall kommet til at A ikke fortrinnsrett til utvidet stilling og derfor ikke kan gis medhold.

### **Konklusjon**

A har ikke fortrinnsrett etter statsansatteloven § 13.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

10. mars 2023

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i statsansatteloven § 13 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.