



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
17.12.2024

**Møtedato**  
12.12.2024

**Vår referanse**  
138/24

**Saksbehandler**  
Maisha Maliha Saiyed

## SAK NR 117/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

### Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### Arbeidstaker

A

### Arbeidsgiver

B

### Vedtak

B sitt avslag var ikke i strid med A sin fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

### Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

## **Sakens bakgrunn**

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 60 prosent i B, ved avdeling [lokasjon].

I brev av 22. mars 2024 sendte A krav om fortrinnsrett til arbeidsgiver. Kravet ble sendt som følge av at en annen kollega sa opp sin stilling på 50 prosent, og A ønsket fortrinnsrett på 20 prosent av denne stillingen.

B avslo kravet i brev av 13. mai 2024 og begrunnet avslaget med at innvilgelse av høyere stillingsprosent ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

## **Sakens dokumenter**

A sendte saken til nemnda i brev av 5. juni 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 5. juni 2024
- brev av 21. juni 2024
- brev av 13. september 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20. juni 2024
- brev av 5. september 2024
- brev av 12. september 2024

## **Arbeidsgivers syn på saken**

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi B ikke har foretatt en nyansettelse, og at innvilgelse av arbeidstakers krav vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

### B har ikke foretatt en nyansettelse

B angir at det ikke har blitt foretatt noen ny ansettelse, utlyst noen stilling eller innleie i virksomheten, og at saken i utgangspunktet må avvises av nemnda.

B oppgir at det stemmer at en arbeidstaker i 50 prosent stilling har sagt opp stillingen sin. B ønsker å dekke dette behovet med 0,3 årsverk, og har planer om å lyse ut to 15 prosent stillinger. Selv om B i utgangspunktet mener at saken må avvises ettersom det ikke er foretatt noen nyansettelse, har de ikke noe imot at nemnda fortsatt behandler saken. B avventer å lyse ut noen stillinger i påvente av nemndas vurdering i saken.

B bemerker ellers at dersom stillingen besettes av en arbeidstaker fra en annen avdeling, vil det ikke utløse fortrinnsrett for arbeidstaker.

B oppgir at arbeidstakers rett til ekstravakter og lignende blir respektert i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 andre ledd, og at dette ikke er omtvistet.

### Innvilgelse av arbeidstakers krav vil medføre vesentlig ulempe

B hevder at en innvilgelse av arbeidstakers krav vil medføre vanskeligheter med å overholde arbeidsmiljølovens regler knyttet til helgearbeid. For å ivareta dette regelverket ønsker B at det skal være totalt fire faste ansatte som kan rullere på å jobbe annenhver helg. Dersom arbeidstakers krav innfris, vil det kun være tre faste ansatte å rullere på ettersom den resterende stillingen på 10 prosent bare vil kunne dekke deler av behovet i helgene.

B opplyser videre at det vil være krevende å rekruttere en arbeidstaker til en så liten stillingsprosent som 10 prosent. En ansatt med en så liten stillingsprosent vil også få en svak tilknytning til arbeidsmiljøet, og det vil kunne være negativt for arbeidsmiljøet.

Selv om A påtar seg å dekke hele arbeidsgivers behov på 30 prosent stilling, vil det ikke løse utfordringene B har knyttet til helgearbeid. Utfordringene knyttet til helgearbeid løses ved at det er tre faste ansatte på en butikk og at B benytter seg av ekstrahjelp i helgene. B ønsker å unngå midlertidige ansettelse, og planlegger derfor å ansette to personer i faste 15 prosent stillinger.

### **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder at hun har fortrinnsrett på 20 prosent stilling som butikkmedarbeider.

En annen butikkmedarbeider har sagt opp sin stilling på 50 prosent, og det er 20 prosent av denne stillingen A krever. B har opplyst at de ikke lenger har fast behov for en stilling på 50 prosent, men at de vil lyse ut en stilling på 30 prosent for å erstatte butikkmedarbeideren som har sagt opp sin stilling. A opplyser at hun har hørt at denne stillingen er tiltenkt en butikkmedarbeider fra en annen butikk, med kortere ansiennitet i selskapet.

A opplyser videre at hun er villig til å dekke hele arbeidsgivers behov ved å øke stillingen sin med 30 prosent.

### **B har foretatt ansettelse**

A hevder at B har ansatt flere sesongarbeidere og ekstravakter underveis, og at ekstravaktene kommer til å fortsette frem til høysesongen er over.

### **Innvilgelse av kravet vil ikke medføre vesentlig ulempe**

A mener at det ikke vil være en utfordring for B å øke hennes stilling til 80 prosent, fordi hun jobber annenhver helg, og at det er en annen ansatt i 100 prosent stilling som jobber motsatte helger av henne. Når det er to ansatte på jobb lørdag og søndag i lavsesong, blir de resterende helgevaktene rullert mellom ekstravakter.

### **Lovgrunnlag og hva partene er uenige om**

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 avgjøre tvister som nevnt i 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 § 14-3 tredje ledd må arbeidstaker være kvalifisert for stillingen og utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om hvorvidt det er foretatt nye ansettelser, og om innvilgelse av fortrinnsrett vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

### **Nemndas begrunnelse**

Nemnda har enstemmig kommet til at B sitt avslag ikke var i strid med A sin fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

I denne saken har A krevd fortrinnsrett på bakgrunn av at en ansatt sa opp sin stilling på 50 prosent. A krever fortrinnsrett til deler av denne stillingen, slik at hun får utvidet sin stilling med 20 prosent.

B planlegger å erstatte den ledige stillingen på 50 prosent med stillinger på 30 prosent, og planlegger å lyse ut to stillinger på 15 prosent hver.

### Er det foretatt en ny ansettelse eller innleie i virksomheten som gjør at A kan ha fortrinnsrett?

Nemnda har kommet til at det ikke er foretatt en ny ansettelse eller innleie i virksomheten.

Det kommer frem av ordlyden at fortrinnsretten gjelder fremfor at arbeidsgiver foretar en «ny ansettelse eller innleie» i virksomheten.

Det følger lovens ordlyd at og nemndspraksis at det ikke er et krav at arbeidsgiver har utlyst stillingene for at fortrinnsretten blir utløst, men etter ordlyden kreves det at arbeidsgiver skal foreta en «ny ansettelse». Etter nemndas syn er det videre ikke tilstrekkelig til å utløse fortrinnsrett at arbeidsgiver planlegger å utlyse to stillinger på 15 prosent. A kan på denne bakgrunn ikke få medhold i sitt krav om fortrinnsrett.

Nemnda har etter dette kommet til at A ikke får medhold i sitt krav om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Nemnda vurderer av denne grunn ikke om de øvrige vilkårene for fortrinnsrett er oppfylt.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

17. desember 2024