



Vedtaksdato  
20. januar 2023

Vår referanse  
2022/96

Saksbehandler  
Birgit Espejord Jensen

## **VEDTAK NR 4/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 19. januar 2023.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Jan Eikeland, Akademikerne  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast deltidsansatt som cashier og selger i stilling på 16,67 prosent hos B. Han jobber 6 timer per uke for tiden med arbeidsted ved X, Z.

A fremsatte krav om fortrinnsrett i e-post av 19. februar 2022, til utlyst stilling på 6 timer per uke.

Arbeidsgiver avsto kravet i e-post av 19. mai 2022. Avslaget ble begrunnet med at det ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten, som trenger flere ansatte i butikken fremfor å utvide stillingen til en ansatt.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 7. juni 2022. Begge parter har fått anledning til å komme med utfyllende merknader, men arbeidsgiver har ikke besvart noen av nemndas henvendelser til tross for påminnelser. Nemnda har derfor vurdert saken på bakgrunn av de dokumenter som foreligger.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 7. juni 2022
- brev av 3. juli 2022

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at han har fortrinnsrett til hele stillingen på 16,67 prosent. Han anfører videre at mens han ventet på svar på kravet om fortrinnsrett, ble to nye personer ansatt i butikken.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B har begrunnet avslaget med at A ikke kan få medhold i sitt krav og viser i hovedsak til at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. I vurderingen om fortrinnsrett har arbeidsgiver lagt vekt på at de trenger flere ansatte for å få arbeidsplanene til å gå opp.

### **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 leder og to faste medlemmer.

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.

B har ikke anført at A ikke er kvalifisert for stillingen, eller at stillingen ikke er å anse som en utvidelse av hans faste stilling. B har til tross for flere oppfordringer og fristutsettelse fra nemnda, unnlatt å gi nemnda sitt syn på saken. Med utgangspunkt i arbeidsgivers avslag legger nemnda til grunn at det ikke er omstridt at A er kvalifisert og at stillingen innebærer om lag de samme arbeidsoppgavene som han utfører i sin nåværende stilling.

Det avgjørende for nemnda blir etter dette om utøvelse av fortrinnsretten vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 14-3 annet ledd.

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

*«Det kan imidlertid være nødvendig for virksomheten å ansette flere personer, for eksempel for å få tilstrekkelig antall arbeidstakere til å dekke opp helgearbeid for å unngå å komme i konflikt med lovens regler om ukentlig hvile. Det kan også tenkes at fortrinnsretten kan føre til ulemper for de øvrige arbeidstakerne, for eksempel i form av at flere av disse får et betydelig innslag av arbeid på ubekvemme tidspunkter (natt- eller søndagsarbeid), fordi det er færre personer å dele arbeidet på. I slike tilfeller kan det være relevant for arbeidsgiver å påberope seg at fortrinnsretten fører til vesentlig ulempe.»*

Slik denne saken er opplyst har nemnda etter en konkret vurdering kommet til at B ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at utøvelse av fortrinnsrett vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda viser til at B har unnlatt å besvare nemndas gjentatte brev, og har derfor lagt avgjørende vekt på As opplysninger og dokumentasjon. Nemnda har etter dette kommet til at A hadde fortrinnsrett til stillingen på 16,67 prosent.

Nemnda har også tidligere avgjort saker om fortrinnsrett på bakgrunn av arbeidstakers opplysninger og dokumentasjon i tilfeller der arbeidsgiver har unnlatt å svare eller kommentere tvisten, se blant annet vedtak 158/20, 59/20 og 102/22.

### **Konklusjon**

A hadde fortrinnsrett til den utlyste stillingen etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

20. januar 2023

**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.