



# Tvisteløsningsnemnda

**Vedtaksdato**  
29.08.2024

**Møtedato**  
28.08.2024

**Vår referanse**  
2024/61

**Saksbehandler**  
Birgit Espejord Jensen

## SAK NR 76 /24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### Arbeidstaker

A

### Arbeidsgiver

B

### Vedtak

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

### Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Veronica Haug, Rema 1000, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Medina Mahic, Handel og Kontor, bransjemedlem arbeidstakersiden

### Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 83,33 prosent hos B ved [Lokasjon].

I mars 2024 ble det lyst ut to faste deltidsstillinger på 30 prosent som butikkmedarbeidere ved [Lokasjon].

Den 12. mars 2024 krevde A fortrinnsrett på deler av stillingene slik at han fikk 100 prosent fast stilling.

B avslo kravet i brev av 20. mars 2024 og begrunnet avslaget med at det ville være til vesentlig ulempe å innvilge fortrinnsrett til deler av de utlyste stillingene.

Det ble ansatt tre eksterne søkere i stillingene.

### **Sakens dokumenter**

A sendte saken til nemnda den 17. mars 2024.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17. mars 2024
- brev av 24. mai 2024
- brev av 5. juli 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 5. april 2024

### **Arbeidsgivers syn på saken**

B hevder at det er en vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge A fortrinnsrett. Arbeidsgiver vil sitte igjen med en liten deltidsstilling på 13 prosent/5 timer per uke, og det ville være vanskelig å tilsette noen i en så lav stillingsandel, eller fordele timene på andre ansatte. Det er mange studenter som har deltidsstillinger og de kan ikke ta vaktene på dagtid. Å legge timene til andres turnus vil kunne medføre at en overstiger den alminnelige arbeidstiden på ni timer per dag etter arbeidsmiljøloven.

Videre ville innvilgelse av fortrinnsretten ha medført at vaktlistene for flere medarbeidere måtte endres, noe som igjen ville ha medført at medarbeiderne måtte ha jobbet flere kvelds- eller helgevakter.

Arbeidsgiver hevder videre å ha tilbudt A flere helgevakter slik at en kan tilnærme seg en 100 prosent stilling, noe han har takket nei til. Han har imidlertid takket ja til et tidsbegrenset vikariat i 100 prosent stilling.

### **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder at han har fortrinnsrett til deler av stillingen som butikkmedarbeider fordi retten gjelder deltidsstillinger. Han kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert vesentlig ulempe for bedriften.

### **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 dokumentert en vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom fortrinnsrett innvilges. Partene er enige om at de øvrige vilkårene i loven er oppfylt.

### **Nemndas begrunnelse**

Nemnda har enstemmig kommet til at A hadde fortrinnsrett til deler av de utlyste stillingene.

### Ville innvilgelse av fortrinnsrett til deler av den utlyste stillingen innebære vesentlige ulemper for B?

Nemnda har kommet til at det ikke vil innebære vesentlige ulemper for B om A fikk fortrinnsrett til deler av den utlyste stillingen som butikkmedarbeider.

Det må gjøres en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsrett gir urimelig utslag for virksomheten. Kravet til at ulempene må være «vesentlige» betyr at det ikke er nok med en generell ulempe. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 17.2.6) nevnes det noen eksempler på hva som kan være vesentlige ulemper. Det kan være en ulempe å ikke få ansatt flere personer, eksempelvis for å unngå konflikt med arbeidstidsbestemmelsene. Fortrinnsretten kan gi ulemper for andre arbeidstakere, som flere ubekvemme vakter eller færre personer å dele arbeidet på.

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at innvilgelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper.

Fortrinnsretten kan etter ordlyden også gjelde en del av en stilling. I tilfeller hvor fortrinnsretten gjelder en del av en stilling nevner forarbeidene (Prop. 57 L (2017-2018) punkt 7.3) noen eksempler på hva som kan være vesentlige ulemper. Det kan være problemer med å rekruttere kvalifiserte søkere til resten av en stilling eller at antallet deltidsansatte øker.

Utgangspunktet er at oppdeling av en stilling i seg selv er en ulempe for arbeidsgiver, og at det stilles relativt små krav til konkretisering av negative virkninger for at nemnda skal anse dem som vesentlige i lovens forstand. Alle ulempene må vurderes samlet og konkret i den enkelte sak.

Nemnda har i sin vurdering tatt utgangspunkt i at det skal mindre til for å dokumentere vesentlig ulempe ved oppdeling av en stilling, og har kommet til at arbeidsgiver ikke har dokumentert tilstrekkelig vesentlig ulempe i denne saken.

Etter nemndas vurdering er de ulempene som arbeidsgiver har påpekt om at fortrinnsrett for arbeidstaker vil medføre endringer i de andre ansattes arbeidsplaner og at turnusen må

omarbeides for å unngå vakter ut over ni timer per dag, generelle ulemper. Selv om dette ville kreve at arbeidsgiver må ta flere hensyn ved utarbeidelse av arbeidsplanene enn det gjøres i dag, kan ikke nemnda se at dette er tilstrekkelig til å utgjøre en «vesentlig» ulempe i lovens forstand. Etter nemndas syn har ikke arbeidsgiver ved dette i tilstrekkelig grad sannsynliggjort en konkret ulempe for virksomheten.

Nemnda har videre lagt vekt på at de løsningene arbeidsgiver hevder de har tilbudt, ikke innebærer at arbeidstaker er tilbudt en fast 100 prosent stilling. Nemnda kan heller ikke se at ulempene ved å gi A fortrinnsrett til deler av de to utlyste stillingene på 60 prosent kan anses som vesentlige i denne saken. Ved å innvilge kravet ville det bli færre deltidsansatte, noe som er midt i kjerneområdet for bestemmelsen. Nemnda legger også vekt på arbeidstakers opplysninger om at det er tilsatt tre eksterne søkere i de utlyste stillingene, som må innebære at en har tilsatt i lavere stillingsbrøker. Arbeidsgiver har ikke bestridt at det er tilsatt tre eksterne søkere i stillingene. Det er også vektlagt at det er snakk om en liten stillingsutvidelse.

Nemnda har etter dette kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at innvilgelse av fortrinnsrett ville innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda bemerker at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har drøftet spørsmålet med arbeidstakeren slik arbeidsmiljøloven § 14-3 fjerde ledd krever.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

29. august 2024