



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
05.12.2024

**Møtedato**  
14.11.2024  
27.11.2024

**Vår referanse**  
2024/114

**Saksbehandler**  
Håvard Kaasen

## SAK NR 108/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

### Sakens tema

Fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### Arbeidstaker

A

### Arbeidsgiver

B

### Vedtak

A har ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

### Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

### **Sakens bakgrunn**

A er fast ansatt som sykepleier i 75 prosent stilling ved B sitt akuttmottak. Vinteren 2024 lyste B ut fire stillinger som sykepleier ved akuttmottak med stillingsprosent 75. A søkte på stillingene og krevde samtidig fortrinnsrett. B opplyste arbeidstaker via e-post 16. april 2024 at stillingene var besatt. A sendte saken til nemnda 25. april 2024, og klargjorde i den anledning at hun «... søker primært 15 % av stillingen, evt. 10 % eller 25 % dersom det blir enklere for arbeidsgiver å akseptere».

B har i ettertid gitt A to tilbud om stillingsutvidelse med henholdsvis 10 og 12,5 prosent. A avslo tilbudene fordi de innebar fire ekstra arbeidshelger i året, noe hun ikke ønsker. As turnus inneholder i dag 13 arbeidshelger i året med vakter på 12,5 timer. Arbeidsgivers tilbud innebærer at A må arbeide 17 arbeidshelger i året. Én arbeidshelg inneholder 3 helgevakter. Helgevaktene som medfulgte tilbudet varer 7,5 timer.

### **Sakens dokumenter**

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25. april 2024
- brev av 9. september 2024
- brev av 12. september 2024
- brev av 18. november 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 30. mai 2024
- brev av 16. september 2024
- brev av 26. september 2024
- brev av 18. oktober 2024
- brev av 20. november 2024

### **Arbeidsgivers syn på saken**

Arbeidsgiver viser til at arbeidstaker har mottatt et tilbud om stillingsutvidelse tilsvarende stillingsstørrelsen som hun har krevd.

### **Arbeidstakers syn på saken**

Arbeidstaker anfører i det vesentlige å ha fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Arbeidstaker viser til at tilbudet om stillingsutvidelse inneholder et uakseptabelt høyt antall helgevakter i året, og at tilbudet derfor ikke angår saken.

### **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.*

Partene er uenige om hvilken betydning det har at arbeidsgiver har tilbudt arbeidstaker en stillingsutvidelse tilsvarende stillingsstørrelsen som hun har krevd.

### **Nemndas konklusjon**

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Rogstad og Nilsen har kommet til at arbeidstaker ikke gis medhold. Mindretallet, medlemmet Enoksen, har kommet til at arbeidstaker bør gis medhold.

### Flertallets syn

Nemndas flertall har kommet til at arbeidsgiver har oppfylt sin plikt etter arbeidsmiljøloven § 14-3 ved å tilby arbeidstaker stillingsutvidelse innenfor rammen av det hun har krevd. Det innebærer ingen endring av denne vurderingen at tilbudet medfører fire ekstra arbeidshelger i året. Tilbudet inneholder etter det opplyste ikke en arbeidstid som strider med lov eller bindende avtale. I slike tilfeller vurderer ikke nemnda tilbudets innhold, se eksempelvis vedtak 15/11, 16/11 og 17/11:

*§ 14-3 gir krav på fortrinnsrett til de stillinger som er utlyst, og må derfor i utgangspunktet forutsette at den deltidsansatte er villig til å fylle de oppgaver og vakter som ligger i stillingen. Nemnda er av den oppfatning at de fire kunne gå sammen og kreve fortrinnsrett til de to utlyste stillingene (se bl.a. sak 47/07, 48/07, 49/07, 6/10 og 7/10), men dette har de altså allerede fått tilbud om. Den helgebelastning de ville ha fått om de hadde takket ja til tilbudet ligger innenfor de lovlige rammer, og nemnda må da konkludere med at arbeidsgiver har oppfylt sine plikter etter § 14-3.*

Nemndas flertall anser ikke nemnda for å ha kompetanse til å innvilge stillingsutvidelser med en bestemt arbeidstid under spørsmål om fortrinnsrett, se eksempelvis nemndas vedtak 116/19:

*Selv om bestemmelsen åpner for at arbeidstakere kan kreve fortrinnsrett til del av en utlyst stilling, åpner ikke dette for at arbeidstakere kan plukke deler av utlyste stillinger på bakgrunn av arbeidstid. Nemnda har ikke kompetanse til å innvilge stillingsutvidelser med en bestemt arbeidstid.*

Nemndas flertall har derfor kommet til at arbeidstaker ikke kan få medhold i sitt krav om fortrinnsrett. Avgjørelsen er i samsvar med nemndas tidligere vedtak 111/21, 69/21, 154/19, 116/19, 65/19, 10/19, 40/14, 30/09 og 14/09.

### Mindretallets syn

Mindretallet, medlemmet Enoksen, er kommet til at arbeidsgiver ikke har oppfylt sin plikt etter arbeidsmiljøloven § 14-3, selv om arbeidstaker er tilbudt en stillingsutvidelse på 10 prosent (evt. 12,5 prosent). Mindretallet viser til at arbeidsgivers tilbud innebærer at A må arbeide 4 ekstra arbeidshelger, dvs. 12 ekstra vakter på 7,5 timer. Dette kommer i tillegg til 13 arbeidshelger med vakter på 12,5 timer som A har i sin 75 prosent stilling (arbeid hver fjerde helg).

Av utlysningsteksten til de fire ledige stillingene fremgår det at helgefrekvensen ved 12,5 timers vakter er hver fjerde helg. For de som jobber ordinære vakter, er helgefrekvensen opplyst å være hver tredje helg. Arbeidsgivers tilbud innebærer dermed at A får en annen, og større, helgebelastning enn de øvrige ansatte i virksomheten. Økningen i antall helgetimer er også uforholdsmessig stor, sett i forhold til stillingsutvidelsen på beskjedne 10 prosent. Mindretallet er derfor av den oppfatning at arbeidstaker gjennom tilbudet ikke får oppfylt sin rett etter loven. Mindretallet vil bemerke at en praktisering av fortrinnsrettsbestemmelsen som innebærer at arbeidsgiver anses å ha oppfylt sin plikt ved å tilby en mer belastende arbeidstidsordning enn det som er normalt i virksomheten, i praksis vil medføre at lovens formål ikke blir oppfylt.

Mindretallet kan heller ikke se at arbeidsgiver har dokumentert vesentlig ulempe ved å utvide arbeidstakers stilling fra 75 til 85 prosent. Det var utlyst hele fire 75 prosent stillinger ved akuttmottaket. Arbeidstakers utøvelse av fortrinnsrett ville medført at en av stillingene ble redusert til 65 prosent. Mindretallet anser det ikke sannsynliggjort at det ville vært vanskelig for arbeidsgiver å fylle en reststilling på 65 prosent. Arbeidsgiver ville dermed beholdt det samme antall ansatte å fordele helgearbeidet på.

Slik mindretallet vurderer det, er vilkårene for fortrinnsrett dermed oppfylt.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen Rogstad  
Nestleder

5. desember 2024