



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
31. mai 2019

Vår referanse  
19/13060

Saksbehandler  
Helene Nødset Lang

## **VEDTAK NR. 82/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 27. mai 2019.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen Rogstad, nestleder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B AS

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 15 timer per uke hos B AS.

26. februar 2019 tok A opp med arbeidsgiver at det var gjort flere ansettelse uten at dette var drøftet med de ansatte. A hadde ytret ønske om utvidet stilling og oppfattet dette som en forbigåelse av hans fortrinnsrett.

Arbeidsgiver har ansatt en person som er rekruttert fra en annen butikk i samme kjede. Arbeidsgiver har opplyst per telefon at dette er to ulike arbeidsgivere. Vedkommende har en kontrakt på 5 timer per uke fra 1. mars 2019. Kontrakten angir tilsetningsforholdet som «midlertidig/vikar».

Det foreligger ingen skriftlig søknad eller avslag i saken. Det ble avholdt et samarbeidsmøte 26. april 2019 hvor A og representanter for arbeidsgiver var til stede. Det fremgår ikke av referatet at kravet om fortrinnsrett var tema i møtet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 26. februar 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 26. februar 2019
- e-post av 26. april 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 29. april 2019 med vedlegg
- e-post av 9. mai 2019
- e-post av 21. mai 2019 med kopi av arbeidskontrakt
- e-post av 24. mai 2019

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Han hadde fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretok nyansettelser.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B AS anfører i det vesentligste:

A har ikke fortrinnsrett. De anfører at de har ansatt en person for å sikre bemanningen på søndager siden de har en ansatt i langvarig sykemelding.

Arbeidsgiver opplyser per telefon at A allerede jobber lørdager og søndager annenhver eller hver tredje helg, og at de er avhengig av flere personer for å dekke åpningstidene i butikken.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. 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 (2). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Nemnda legger til grunn at B AS har foretatt en ny ansettelse i en stilling som utgjør 5 timer per uke.

Nemnda legger videre til grunn at A er kvalifisert for den omtvistede stillingen siden begge stillingene angis som butikkmedarbeider, og opplyses å inneholde de samme arbeidsoppgavene. Det er heller ikke anført at A ikke anses kvalifisert.

Det avgjørende for nemnda blir etter dette om utøvelse av fortrinnsretten vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 14-3 (2).

Hva som ligger i begrepet vesentlig ulempe, er ikke nærmere definert i loven. Av lovens forarbeider, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) side 227, 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.

Arbeidsgiver har oppgitt at ansettelsen ble foretatt for å dekke bemanningsbehov på lørdager og søndager.

Det fremstår for nemnda som om arbeidsgiver ikke har vurdert om det finnes deltidsansatte med fortrinnsrett til utvidet stilling når de har foretatt ansettelsen. Det foreligger dermed ikke noe avslag eller begrunnelse i saken, og det er ikke gjennomført drøftinger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 (3). Til tross for at arbeidsgiver har anført generelle problemer med å få bemanningsplanen til å gå opp, kan ikke nemnda se at arbeidsgiver har sannsynliggjort noen vesentlig ulempe. Etter en helhetlig vurdering av saken har nemnda derfor kommet til at A hadde fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

### **Konklusjon**

Ansettelsen i den omstridte stillingen var i strid med A fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

31. mai 2019

**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 (2). 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 (3).

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 (4).