



Fortrinnsrett til deltidsstilling – arbeidstakeren må ta hele den ledige stillingen

Deltidsansatte har fortrinnsrett til å få utvidet sin stilling fremfor at arbeidsgiver foretar en nyansettelse i den ledige stillingen. Det følger av arbeidsmiljøloven § 14–3. Bestemmelsen ble innført for å redusere uønsket deltidsarbeid. Utøvelse av fortrinnsretten forutsetter at arbeidstakeren er kvalifisert for stillingen, og at det ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Fortrinnsretten gjelder bare for fast ansatte.

Etter arbeidsmiljøloven kan visse tvister avgjøres i tvisteløsningsnemnda. Tvister som gjelder utøvelse av fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte er blant disse. Det følger av arbeidsmiljølovens forarbeider at en deltidsansatt som gjør fortrinnsrett gjeldende må ta hele den ledige stillingen. Tvisteløsningsnemnda har tidligere lagt til grunn i sine avgjørelser at forarbeidene ikke kan forstås slik at

fortrinnsrett uten videre skal være avskåret der utøvelse av fortrinnsretten vil medføre at det blir igjen en del av den ledige stillingen, men at det må foretas en vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten i slike tilfeller vil utgjøre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Tvister etter § 14–3 kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger. Høyesterett har i 2016 slått fast at tvisteløsningsnemndas lovforståelse er feil, og at fortrinnsretten kun kan utøves der arbeidstaker kan ta hele den ledige stillingen. Dette gjelder uavhengig av om det er til vesentlig ulempe for virksomheten eller ikke. Saken gjaldt en sykepleier som ville øke sin 75 prosent stilling til full stilling, og krevde deler av en ledig 75 prosent stilling. Høyesteretts flertall kom til at fortrinnsretten ikke kan utøves på denne måten.

Dette betyr at en arbeidstaker i for eksempel 60 prosent stilling som krever fortrinnsrett til en 80 prosent stilling må ta hele 80 prosent-stillingen og fra tre 60 prosent-stillingen. Vedkommende kan ikke kreve at stillingen deles opp for å oppnå 100 prosent stilling selv, slik at det gjenstår en ledig 40 prosent stilling.

Tvisteløsningsnemnda har nå endret sin praksis i tråd med høyesteretts avgjørelse.

Det som er sagt over er ikke til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale løsninger som gir en deltidsansatt hel stilling selv om det blir igjen en ledig stillingsprosent som eventuelt må utlyses.

*Silje Stokholm Nicolaysen
Juridisk rådgiver i NTF*