



Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

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. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Fortrinnsrett til ekstravakter

Både faste og midlertidige deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Arbeidsgiver kan etter drøfting med tillitsvalgte avgrense virkeområdet for fortrinnsretten for ekstravakter. Fortrinnsretten til ekstravakter eller lignende kan ved en slik avtale avgrenses til ikke å gjelde hele virksomheten, men utvalgte enheter med til sammen minst 30 ansatte. Etter avtale med tillitsvalgte kan det fastsettes et annet eller snevrere virkeområde.

Hva skal til for at en deltidsansatt kan kreve fortrinnsrett?

For at en deltidsansatt arbeidstaker skal ha rett til utvidet stilling fremfor at det foretas ny ansettelse eller innleie i virksomheten, legger tvisteløsningsnemnda til grunn at:

- Arbeidstakeren må være fast ansatt. Midlertidig ansettelse gir ikke fortrinnsrett etter denne bestemmelsen.
- Arbeidstakeren må være kvalifisert for stillingen. Arbeidstakeren må oppfylle de faglige og personlige forutsetninger som kreves for stillingen det hevdes fortrinnsrett til.
- Stillingen det hevdes fortrinnsrett til må inneholde om lag de samme arbeidsoppgavene som arbeidstakeren har i sin nåværende stilling. Dersom arbeidstakeren for eksempel er ansatt som sykepleier på deltid mens vedkommende utdanner seg til lege, vil sykepleierstillingen ikke gi arbeidstakeren fortrinnsrett til ledig stilling som lege i virksomheten når han er ferdig utdannet.

Vesentlig ulempe for virksomheten

Selv om arbeidstaker oppfylle vilkårene ovenfor, kan arbeidsgiver avslå et krav om fortrinnsrett dersom innvilgelse av kravet vil medføre «vesentlig ulempe» for virksomheten. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Hvorvidt utøvelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlig ulempe vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

Tvisteløsning og frister

Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker er uenige om hvorvidt arbeidstaker kan utøve fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven, kan tvisten bringes inn for tvisteløsningsnemnda. Fristen for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers avslag har kommet frem til arbeidstaker, se [forskrift om tvisteløsningsnemnd § 4 \(1\)](#).

[Les mer om tvisteløsningsnemnda og hvordan du går fram for å fremme en sak \(nemndene.no\)](#)

Regelverk

[Fortrinnsrett for deltidsansatte i Arbeidsmiljøloven § 14-3](#)
