

§ 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte

Første ledd

Etter bestemmelsens første ledd har deltidsansatte rett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Med deltidsansatt menes her en person som har avtalt arbeidstid som er lavere enn normal arbeidstid i vedkommende yrke eller bransje.

Bestemmelsen skal forstås slik at den ikke gir deltidsansatte adgang til å velge å utvide sin eksisterende stillingsbrøk ut fra egne preferanser. En deltidsansatt som gjør fortrinnsrett gjeldende må ta hele den utlyste/ledige stillingen. Bestemmelsen er likevel ikke til hinder for at partene kan avtale løsninger som innebærer at den ledige stillingen blir besatt delvis av en fortrinnsberettiget deltidsansatt.

Andre ledd

Andre ledd fastsetter at den deltidsansatte må være kvalifisert for stillingen. Begrepet «kvalifisert» skal forstås på samme måte som tilsvarende begrep i [§ 14-2 første ledd](#). Det betyr at ved vurderingen av om en arbeidstaker er «kvalifisert for stillingen» kan tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger eller kvalifikasjoner.

Det ligger en viktig begrensning i fortrinnsretten ved at den ikke kan gjøres gjeldende dersom den påfører virksomheten «vesentlig ulempe».

Hva som skal til for at det foreligger «vesentlig ulempe» beror på en konkret vurdering av om utøvelse av

fortrinnsretten i det enkelte tilfelle vil gi urimelig utslag for virksomheten.

I «vesentlig ulempe» ligger blant annet at den deltidsansatte som gjør fortrinnsrett gjeldende ikke kan velge seg en brøk/andel av en ledig stilling, men må akseptere hele den utlyste stillingen, se også første ledd. Dersom den utlyste stilling kun er en mindre stillingsbrøk, og denne kan kombineres med den stillingsandel vedkommende har, vil utgangspunktet være at den ansatte kan utøve fortrinnsrett.

På den annen side kan det være nødvendig for virksomheten å ansette flere personer, for eksempel for å få tilstrekkelig antall arbeidstakere til å dekke opp helgearbeid for å unngå å komme i konflikt med lovens bestemmelser om ukentlig hvile. Det kan også tenkes at fortrinnsretten kan føre til ulemper for de øvrige arbeidstakerne, for eksempel i form av at disse får et betydelig innslag av arbeid på ubekvemme tidspunkter (natt- eller søndagsarbeid), fordi utøvelse av fortrinnsretten ville føre til at det er færre personer å dele arbeidet på. I slike tilfeller kan det være relevant for arbeidsgiver å påberope seg at fortrinnsretten fører til vesentlig ulempe.

Tredje ledd

Etter bestemmelsens tredje ledd har arbeidsgiver plikt til å **drøfte spørsmålet om fortrinnsrett med den som fremmer krav om fortrinnsrett etter § 14-3**. Drøfting skal gjennomføres med den enkelte arbeidstaker.

Det som skal drøftes er kravet om utøvelse av fortrinnsrett. Dersom arbeidsgiver mener at arbeidstaker ikke er kvalifisert for «utvidelsen» eller at fortrinnsrett ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe, skal dette drøftes med arbeidstakeren.

Bestemmelsen stiller ikke nærmere krav til hvordan drøftingene

skal gjennomføres. Det innebærer at det etter omstendighetene vil kunne være tilstrekkelig å gjennomføre drøftingen for eksempel som video- eller telefonkonferanse.

Forbeholdet «så langt det er praktisk mulig» må tolkes strengt. Det vil først og fremst gjelde situasjoner der drøfting ikke gjennomføres på grunn av forhold på arbeidstakers side. Det kan for eksempel være at arbeidstaker ikke ønsker å møte til drøfting, eller fordi arbeidsgiver ikke oppnår kontakt ved henvendelse til oppgitt adresse og arbeidstaker uteblir fra arbeid.

Det legges til grunn at individuelle drøftinger som hovedregel kan gjennomføres selv om det er mange deltidsansatte som fremmer krav om fortrinnsrett til samme stilling. Det utelukkes likevel ikke at det kan tenkes situasjoner hvor antallet som pretenderer fortrinnsrett er så stort at gjennomføring av individuelle drøftinger ikke er «praktisk mulig». Det forutsettes i tilfelle at hensynene bak drøftingsregelen på best mulig vis blir ivaretatt på annen måte, for eksempel gjennom at arbeidsgiver inviterer dem som krever fortrinnsrett til informasjonsmøte hvor det orienteres nærmere om kvalifikasjonskrav og eventuell problematikk knyttet til plassering av arbeidstid, og at arbeidstakerne i etterkant av dette for eksempel skriftlig kan gi sine innspill til informasjonen som har blitt gitt i møtet.

Drøftingen er ment som et verktøy for at partene skal avklare spørsmål knyttet til fortrinnsretten. Arbeidstakers deltagelse er derfor en forutsetning for at drøftingene skal fungere som forutsatt. Dersom arbeidstaker unnlater å møte frem og ikke har gyldig forfall, vil dette kunne tillegges betydning for vurdering av fortrinnsretten dersom det fører til at arbeidsgiver ikke får avklart spørsmål knyttet til for eksempel kvalifikasjoner eller plassering av arbeidstid.

Fjerde ledd

Bestemmelsen i fjerde ledd inneholder en prioritetsregel som fastsetter at «alminnelig» fortrinnsrett ved overtallighet etter [§ 14-2](#) går foran fortrinnsrett for deltidsansatte. Det er videre fastsatt at deltidsansatte med fortrinnsrett skal ha prioritet foran en midlertidig ansatt med fortrinnsrett etter § 14-2 andre ledd, første punktum.