

# Arbeidsmiljølova sitt vern om deltidstilsette sin rett til høgare stillingsprosent

Kva er vernet etter §§ 14-3 og 14-4 a etter endringa av §  
14-3, og er vernet styrka i tilstrekkeleg grad?

Kandidatnummer: 85

Tal ord: 13 597



JUS399 Masteroppgåve  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN  
11. desember 2023



# Innholdsliste

<b>1. Innleiing</b> .....	<b>5</b>
1.1 Emne, problemstilling og aktualitet .....	5
1.2 Omgrepsavklaringar og avgrensingar .....	6
1.3 Metode og rettskjeldebiletet .....	9
1.4 Den vidare framstillinga.....	13
<b>DEL I – ARBEIDSTAKARPERSPEKTIVET</b> .....	<b>14</b>
<b>2. Rettsverknaden for den deltidstilsette – Kva går rettane ut på?</b> .....	<b>14</b>
2.1 Rettsverknaden etter § 14-3.....	14
2.2 Rettsverknaden etter § 14-4 a.....	17
2.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i rettsverknadane.....	18
<b>3. Rettssubjektet – Kven er verna?</b> .....	<b>19</b>
3.1 «[d]eltidsansatt» etter § 14-3 .....	19
3.2 «[d]eltidsansatt» etter § 14-4 a .....	20
3.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i rettssubjektssfæren .....	21
<b>4. Pliktsubjektet – Kven skal verne om retten?</b> .....	<b>23</b>
4.1 Pliktsubjektet etter § 14-3 .....	23
4.2 Pliktsubjektet etter § 14-4 a.....	23
4.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i pliktsubjektet .....	23
<b>5. Kompetansekrava – Kva kompetansar må den deltidstilsette ha?</b> .....	<b>25</b>
5.1 Kompetansekravet i § 14-3 – kvalifikasjon.....	25
5.2 Kompetansekravet i § 14-4 a – meirarbeid .....	27
5.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i kompetansekrava .....	30
<b>6. Unntaka - Kva opning er det for unntak?</b> .....	<b>32</b>
6.1 Unntaket i § 14-3 – vesentlege ulemper .....	32
6.2 Unntaket i § 14-4 a – behovet for meirarbeid føreligg ikkje lenger.....	33
6.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i unntaka .....	34
<b>DEL 2 - ARBEIDSGJEVARPERSPEKTIVET</b> .....	<b>35</b>
<b>7. Rettsverknaden for arbeidsgjevar - Kva skrankar set føresegnene for styringsretten?</b> .....	<b>35</b>
7.1 Rettsverknaden for arbeidsgjevar etter § 14-3 .....	35

7.2 Rettsverknaden for arbeidsgjevar etter § 14-4 a.....	36
7.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i rettsverknadane for arbeidsgjevaren etter §§ 14-3 og 14-4 a.....	36
<b>8. Arbeidsgjevar sitt høve til å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren.....</b>	<b>38</b>
8.2 Høve til å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren til § 14-3 .....	38
8.2 Høve til å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren til § 14-4 a .....	38
8.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i høvet til å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfærane .....	39
<b>9. Arbeidsgjevar sitt høve til å unngå at deltidstilsette oppfyller kompetansekrava.....</b>	<b>40</b>
9.1 Høve til å unngå realisering av kvalifikasjonskravet i § 14-3 .....	40
9.2 Høve til å unngå realisering av meirarbeidkravet i § 14-4 a .....	41
9.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i høvet til å unngå at deltidstilsette oppfyller kompetansekrava .....	42
<b>10. Arbeidsgjevar sitt høve til tilrettelegging for at unntaka realiserast.....</b>	<b>43</b>
10.1 Høve for tilrettelegging for at unntaket etter § 14-3 realiserast – vesentlege ulemper	43
10.2 Høve for tilrettelegging for at unntaket etter § 14-4 a realiserast – behovet føreligg ikkje lengre .....	43
10.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i høvet til å legge til rette for at unntaka er anvendelege.....	44
<b>DEL 3 – VERNET OM RETTEN TIL HØGARE STILLINGSPROSENT ETTER §§ 14-3 OG 14-4 A.....</b>	<b>45</b>
<b>11. Avsluttande merknadar og konklusjon .....</b>	<b>45</b>
11.1 Kva vern gjev §§ 14-3 og 14-4 a om retten til høgare stillingsprosent etter endringa av § 14-3?.....	45
11.2 Er vernet styrka i tilstrekkeleg grad?.....	47
<b>Referanseliste .....</b>	<b>48</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>56</b>

# 1. Innleiing

## 1.1 Emne, problemstilling og aktualitet

Undersøkingar viser at eit relativt stort tal deltidstilsette ynskjer å arbeide meir enn det dei gjer. Statistisk sentralbyrå sine arbeidskraftsundersøkingar innehaldt frå 2006 til 2020 eit spørsmål om kor mange deltidstilsette som aktivt prøvde å få høgare arbeidstid, og som kunne byrje i høgare arbeidstid innan ein månad.<sup>1</sup> Mellom 59 000 og 82 000 deltidstilsette svara årleg stadfestande på spørsmålet.<sup>2</sup> Desse vart definert som undersyssette.<sup>3</sup>

Undersyssetting er samfunnsøkonomisk- og rettspolitisk uønskt. Dette mellom anna fordi undersyssetting inneberer at arbeidskraft ikkje brukast fullt ut, og at deltidstilsette si karriere, inntekt og pensjonsrettar vert påverka i negativ retning.<sup>4</sup> Dei negative verknadane råkar flest kvinner, då fleire kvinner enn menn har deltidsstillingar. Undersyssetting er difor uttala å vere eit reelt hinder for likestilling.<sup>5</sup> Reduksjon av uønskt deltid er difor viktig for den deltidstilsette sine økonomiske føresetnadar, for utnytting av arbeidskraft og for likestillingsarbeidet. Færre lågare stillingsprosentar er også gunstig for arbeidsgjevar, då fleire heiltidsstillingar bidreg til auka kompetanse i verksemda.<sup>6</sup>

For å motverke undersyssetting, og verne om retten til høgare stillingsprosent, gjev arbeidsmiljølova mellom anna ein fortrinnsrett i § 14-3 og ein rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i § 14-4 a. Fortrinnsretten etter § 14-3 kom inn i lova i 2005, og fortrinnsretten i § 14-4 a vart kodifisert i lova i 2014.

Deltidstilsette har relativt hyppig ført saker med krav etter §§ 14-3 eller 14-4 a for Tvisteløysningsnemnda (nemnda).<sup>7</sup> Frå nemnda vart oppretta i 2006 og til 10. desember 2023, har deltidstilsette tapt i litt over 70 prosent av realitetshandsama saker etter § 14-3.<sup>8</sup> I same

---

<sup>1</sup> Statistisk sentralbyrå brukar frå 2021 eit nytt skjema i arbeidskraftsundersøkinga, jf. Statistisk sentralbyrå (2021). Etter endringa fell statistikken for «undersyssette» inn under tala for «arbeidsledige», jf. Statistisk sentralbyrå (2023) punkt «Definisjoner». Det har difor ikkje lukkast å finne samanliknbare tal etter 2020.

<sup>2</sup> Sjå vedlegg 2.

<sup>3</sup> Statistisk sentralbyrå (u.å.).

<sup>4</sup> Jf. NOU 2004: 29 s. 60-62.

<sup>5</sup> Jf. Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 226 og Prop. 133 L (2021-2022) s. 6.

<sup>6</sup> Jf. Prop. 133 L (2021-2022) s. 6.

<sup>7</sup> Om Tvisteløysningsnemnda og nemnda sin praksis som rettskjelde, sjå kapittel 1.3.

<sup>8</sup> Ikkje medhald i 393 saker, delvis medhald i 1 og medhald i 165, jf. vedlegg 1. Standpunktet står uavhengig av om «delvis medhald» reknast som tap eller siger.

tidsrom har den deltidstilsette tapt i litt over 50 prosent av realitetshandsama saker etter § 14-4 a.<sup>9</sup>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har nyleg uttala at sjølv om tiltaka etter arbeidsmiljølova har hatt effekt, så har Noreg for mange undersysselsette. Verkeområdet til § 14-3 var difor utvida med verknad frå 1. januar 2023.<sup>10</sup> For det første vart det teke inn i (1) at fortrinnsretten til utvida stilling framfor nyttilsetting også gjeld framfor «innleie». For det andre vart det teke inn eit nytt (2). Etter (2) har deltidstilsette fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende»:

*«(2) Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Arbeidsgiver kan etter drøftinger med tillitsvalgte avgrense virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten etter dette leddet til en eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Etter avtale med tillitsvalgte kan det fastsettes et annet eller snevrere virkeområde. Fortrinnsretten etter dette leddet gjelder også for midlertidig deltidsansatte. [...]»*

Departementet uttaler i lovproposisjonen at nytt § 14-3 (2) kan gje grunnlag for utvida stilling etter § 14-4 a.<sup>11</sup> Deltidstilsette har etter § 14-4 a rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid i oppteningsperioden. Retten er avhengig av at den deltidstilsette har arbeida jamt utover avtalt arbeidstid dei siste 12 månadane. Unntaket er dersom arbeidsgjevar kan dokumentere at behovet for meirarbeid ikkje lenger føreligg.

Problemstillinga er kva vern deltidstilsette har om retten til høgare stillingsprosent etter §§ 14-3 og 14-4 a etter endringa av § 14-3, og om endringa er eigna til å styrke vernet i tilstrekkeleg grad.

## 1.2 Omgrepsavklaringar og avgrensingar

Det avgrensast til ei analyse av kva vern *arbeidsmiljølova* gjev om retten til høgare stillingsprosent. Oppgåva avgrensar mot prosessuelle reglar. Ein grunnføresetnad for at

---

<sup>9</sup> Ikkje medhald i 303 saker, delvis medhald i 16 og medhald i 278, jf. vedlegg 1. Standpunktet står uavhengig av om «delvis medhald» reknast som tap eller siger.

<sup>10</sup> LOV-2022-12-09-88.

<sup>11</sup> Jf. Prop. 133 L (2021-2022) s. 29.

arbeidsmiljølova kjem til bruk, er at det føreligg ein arbeidsavtale mellom ein *arbeidsgjevar* og ein *arbeidstakar*.

*Arbeidstakar* er etter gjeldande legaldefinisjon «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste», jf. § 1-8 (1). Arbeidstakaren kan utføre arbeidet fast eller midlertidig, og i enten heiltidsstilling eller deltidsstilling.<sup>12</sup> Oppdragstakarar/sjølvtendig næringsdrivande er ikkje å akte som arbeidstakarar, då desse ikkje utfører arbeid «i annens tjeneste». Det er likevel dei reelle og ikkje dei formelle forholda som er avgjerande, jf. også prinsippet i aml. § 1-9.<sup>13</sup> Frå 1. januar 2024 vert legaldefinisjonen endra til «enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen».<sup>14</sup> Endringa er ikkje meint å vere ei realitetsendring, men gjennomførast for å tydeleggjere underordningsdimensjonen i arbeidsforholdet.<sup>15</sup> I nytt tredje punktum takast det også inn ein presumsjon om at det føreligg eit arbeidsforhold, med mindre «[...] arbeidsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold». Utgangspunktet er med andre ord at ein er å rekne som *arbeidstakar*.

*Arbeidsgjevar* er «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. § 1-8 (2). Ifølge førearbeida vil *arbeidsgjevar* som allmenn regel vere samanfallande med arbeidsgjevaren si verksemd.<sup>16</sup> Om ein juridisk person eig og driv verksemda, er den juridiske personen å akte som arbeidsgjevar, medan arbeidsgjevarfunksjonane utøvast av fysisk(e) person(ar) på den juridiske personen sine vegne. Dette inneberer at mellom anna aksjeselskap, fylkeskommunar, kommunar og andelslag er å akte som arbeidsgjevarar.<sup>17</sup> Ifølgje førearbeida gjeld det same utgangspunktet for samansett verksemdsorganisering, slik som konsern. Med dette utgangspunktet, er den enkelte verksemda innan konsernet som hovudregel å akte som arbeidsgjevar for sine tilsette.<sup>18</sup>

Utgangspunktet er at arbeidsgjevar og arbeidstakar kan avtale ein høgare stillingsprosent.<sup>19</sup> I forhandlingane møter likevel arbeidsgjevar med styringsrett og arbeidstakar med lydnaplsplikt.

---

<sup>12</sup> Prop. 14 L (2022-2023) s. 24.

<sup>13</sup> Sjøå også Rt-2013-354 (Avlastar I) og HR-2016-1366-A (Avlastar II).

<sup>14</sup> LOV-2023-03-17-3.

<sup>15</sup> Jf. Prop. 14 L (2022-2023) s. 26.

<sup>16</sup> Jf. Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 74.

<sup>17</sup> Jf. Ibid.

<sup>18</sup> Jf. Ibid.

<sup>19</sup> Sjøå aml. § 1-9, sml. prinsippet om alminneleg avtalefridom med utslag i mellom anna Norske Lov, NL-5-1-2.

Dette medfører ein rettsleg- og faktisk ubalanse, som gjer det vanskeleg å komme til reell einsemd med arbeidsgjevar.<sup>20</sup> Maktubalansen er bakgrunnen for arbeidsrettsleg regulering.

*Styringsretten* er stadfesta som eit ulovfesta kompetansegrunnlag både i rettspraksis<sup>21</sup> og tariffpraksis<sup>22</sup>. Styringsretten gjev arbeidsgjevar ein heteronome kompetanse til å organisere, leie, kontrollere og fordele arbeidet innanfor ramma av arbeidsforholdet.<sup>23</sup> Arbeidsgjevar har normalt ikkje heteronom kompetanse i ein tilsettingsprosess då det i ein slik prosess normalt ikkje (endå) føreligg eit arbeidsforhold. Det er likevel uomtvista at arbeidsgjevar også i tilsettingsprosessen har heteronom kompetanse. Arbeidsgjevar har i kraft av styringsretten som utgangspunkt rett til å bestemme kor mange som skal arbeide og kva stillingsprosent tilsette skal ha. Styringsretten er likevel underlagt ei rekke avgrensingar. Avgrensingar av styringsretten er i arbeidsrettsleg teori gjerne kalla for *skrankar*. Skrankar for styringsretten kan følgje av lov, tariffavtalar eller individuelle arbeidsavtalar.<sup>24</sup> Styringsretten er også avgrensa av eit ulovfesta saklegheitskrav.<sup>25</sup>

*Skrankar og vern* er to sider av same sak. Sett frå arbeidsgjevar si side vil ei avgrensing av styringsretten vere ei skranke. Sett frå arbeidstakar si side, vil avgrensinga av styringsretten vere eit vern.

Arbeidsmiljølova inneheld fleire føresegner med mål om å redusere undersyssetning. Dei to måtane lova vernar om retten til høgare stillingsprosent på, er ved å gje ein *rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid* i § 14-4 a, samt ei rekke føresegner som gjev deltidstilsette *fortrinnsrett til utvida stilling*. Fortrinnsrettane følgjer av §§ 10-2 (4), 14-2, 14-3 og 16-3 (3).<sup>26</sup> Av desse gjeld § 14-3 for alle deltidstilsette, medan §§ 10-2, 14-2 og 16-3 gjeld for ei avgrensa gruppe deltidstilsette.<sup>27</sup> Paragraf 14-3 kan reknast som deltidstilsette sin alminnelege

---

<sup>20</sup> Om avhengigheits- og underordningsforholdet, sjå nærare Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

<sup>21</sup> Sjø blant anna HR-2016-2286-A avsnitt 26, med vidare henvisningar.

<sup>22</sup> Sjø tidlegast ARD-1922-86 side 88.

<sup>23</sup> Sjø særleg Rt-2000-1602 side 1609 (Nøkk), som er følgt opp i seinare rettspraksis - mellom anna HR-2016-2286-A avsnitt 26 (Rygge).

<sup>24</sup> Rt-2008-856 avsnitt 34 (Theatercafé).

<sup>25</sup> Mellom anna Rt-2001-418 (Kårstø) side 427 og HR-2016-2286-A (Rygge) avsnitt 26.

<sup>26</sup> § 10-2 (4) tredje punktum gjeld deltidstilsette, då heimelen byggjer på føresetnaden om at den tilsette kan «øke sin arbeidstid». § 14-2 gjeld «arbeidstakar» og omfattar difor deltidstilsette, jf. utgreinga tidlegare i kapittel 1.2. § 16-3 (3) gjeld arbeidstakarar som har arbeida samanlagt minst 12 månadar dei siste 24 månadane før verksemdsoverdraging, og gjeld difor deltidstilsette som har arbeida i minst 50 prosent stilling.

<sup>27</sup> § 10-2 (4) gjeld deltidstilsette på 62 år eller eldre som har fått redusert arbeidstid. § 14-2 gjeld deltidstilsette som har fått (endrings-) oppseiing på grunn av verksemda sine forhold. § 16-3 (3) gjeld deltidstilsette ved verksemdsoverdraging.



fortrinnsrett. Når det gjeld analysen av kva vern deltidstilsette har om retten til fortrinn, er det difor avgrensa til § 14-3. Avgrensinga til § 14-3 er også gjort då endringa av § 14-3 aktualiserer spørsmålet om kva vern deltidstilsette har etter endringa, og kva endringa har å seie for retten etter § 14-4 a.

Skrankane oppgåva ser nærare på er difor vernet deltidstilsette har om *retten til høgare stillingsprosent* etter aml. §§ 14-3 og 14-4 a. *Retten til høgare stillingsprosent* er i oppgåva å forstå som *retten til auka arbeidstid*. Auka kan enten vere fast eller midlertidig. *Arbeidstid* er tida arbeidsgjevar står til disposisjon for arbeidstakar.<sup>28</sup> Omgrepsbruken er hovudsakleg valt av pedagogiske grunnar. Hovudgrunnen er at § 14-4 a, i motsetning til § 14-3, eksplisitt brukar omgrepet «arbeidstid». For å unngå forvirring i samanlikningsdelane, og for ein betre leseflyt, brukar eg difor i staden omgrepet *retten til høgare stillingsprosent*.

## 1.3 Metode og rettskjeldebiletet

Oppgåva si problemstilling er todelt. Det første spørsmålet er kva vern deltidstilsette har om retten til høgare stillingsprosent etter §§ 14-3 og 14-4 a etter endringa av § 14-3. Det andre spørsmålet er om endringa av § 14-3 styrkar vernet i tilstrekkeleg grad.

### 1.3.1 Innhaldet i- og verknadane av §§ 14-3 og 14-4 a etter endringa av § 14-3

Oppgåva brukar rettsdogmatisk metode for å gjere greie for, analysere og vurdere gjeldande rett etter §§ 14-3 og 14-4 a etter endringa av § 14-3. Som verkemiddel vil oppgåva innehalde ei samanlikning av føresegnene sitt innhald og deira verknadar. Bakgrunnen for val av verkemiddel er at arbeids- og inkluderingsdepartementet verkar å legge opp til at vernet om retten til høgare stillingsprosent etter §§ 13-4 og 14-4 a skal sjåast i samband.<sup>29</sup> Likskapane og forskjellane i verna etter føresegnene vil difor i større grad kunne bidra til å kaste lys over arbeidsmiljølova sitt gjeldande vern om retten til høgare stillingsprosent.

Føresegnene er ikkje strukturert på same måte, og inneheld heller ikkje same mengde vilkår. Ei metodisk utfordring er difor å finne samanliknbare variablar ei metodisk utfordring. Samanlikningsgrunnlaga som er valt ut er kva rettsverknadar føresegnene inneberer for

---

<sup>28</sup> Aml. § 10-1 (1).

<sup>29</sup> Sjå side 5, der det visast til at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i Prop. 133 L (2021-2023) s. 29 har uttala at styrkinga av vernet etter § 14-3 kan få verknadar for retten etter § 14-4 a.

arbeidstakar og arbeidsgjevar, kven som er høvesvis rettssubjekt og pliktsubjekt, kva krav som stillast til kompetanse og kva opning det er for unntak. På grunn av den metodiske utfordringa med å stykke føresegnene ned i samanliknbare variablar, vert rettsverknaden etter § 14-3 sett i samband med vilkåra for i kva høve fortrinnsretten realiserast: framfor nyttilsetting og framfor innleie.

Komparativ metode i juridisk teori sin forstand brukast ikkje. Komparativ metode nyttast for «[...] the comparison of the different legal systems of the world».<sup>30</sup> Metoden er difor ikkje eigna for samanlikninga av føresegner innan eit rettssystem. Zweigert & Kötz framhevar dette utgangspunktet, og skriv at samanlikninga av to føresegner innad eit rettssystem ikkje skil seg frå den juridiske vurderinga brukaren av ein lov normalt utfører:

*«[...] lawyers constantly have to juxtapose and harmonize the rules of their own system, that is, compare them, before they can reach any practical decision or theoretical conclusion. Since this is characteristic of every national system of law, «comparative law» must mean more [...]».*<sup>31</sup>

Dette er grunnen til at oppgåva brukar ein rettsdogmatisk metode, og ikkje ein komparativ metode.

For problemstillinga om kva vern deltidstilsette har om høgare stillingsprosent etter fortrinnsretten til utvida stilling, vil det rettslege utgangspunktet vere aml. § 14-3. Relevante rettskjelder vil vere arbeidsmiljølova, rettspraksis frå dei ordinære domstolane, føre- og etterarbeid og praksis frå Tvisteløysningsnemnda. Paragraf 14-3 ein av fleire fortrinnsrettar i arbeidsmiljølova. Autoritative kjelder i tilknytning til dei øvre fortrinnsrettsheimlane kan difor vere av relevans for forståinga av § 14-3. Mellom anna kjem det fram av førearbeida at kvalifikasjonskravet i § 14-3 skal forståast på same måte som tilsvarande prinsipp i § 14-2.<sup>32</sup>

For problemstillinga om kva vern deltidstilsette har om høgare stillingsprosent etter retten til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid, vil det rettslege utgangspunktet vere aml. § 14-4 a. Per tidspunkt føreligg det ingen publiserte høgsterettsavgjerder der § 14-4 a er realitetshandsama.<sup>33</sup> Lagmannsretten har realitetsavgjort ein sak etter § 14-4 a. Dette gjeld LB-2018-42779 (Barnehagetilsett). Tingretten har også berre realitetsavgjort ei sak om

---

<sup>30</sup> Zweigert & Kötz, «Introduction to comparative law», s. 2.

<sup>31</sup> Ibid.

<sup>32</sup> Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 330.

<sup>33</sup> Sist sjekka i Lovdata Pro 10.12.2023.

forståinga av § 14-4 a. Dette gjeld TBERG-2017-161921 (Vinmonopolet). Avgjerdene vil nyttast i analysen av kva vern § 14-4 a gjev den deltidstilsette. Underrettspraksis nyt ikkje den same prejudikatsverdien som høgsterettspraksis gjev. Det takast atterhald om at lagmannsretten eller Høgsterett kan komme til eit anna resultat. Bergen tingrett uttala i vinmonopoldommen at førearbeida, og då særleg Prop. 83 L (2012-2013), er ei viktig rettskjelde om forståinga av føresegna. Rettspraksis i relasjon til statsansattelova § 13, som er meint å vere eit spegelbilete av § 14-4 a, vil kunne tene som rettskjelde for forståinga av § 14-4 a. Per tidspunkt føreligg det likevel ikkje avgjerder frå dei ordinære domstolane om statsansattelova § 13.<sup>34</sup>

Det er sparsamt med rettspraksis frå dei ordinære domstolane både i relasjon til §§ 14-3 og 14-4 a. Tvisteløysningsnemnda etter arbeidsmiljøloven (Tvisteløysningsnemnda) har fatta ein del forvaltningsvedtak. Tvisteløysningsnemnda er tvungen førsteinstans i sakene nemnda handsamar, jf. aml. § 17-2 (2). Nemnda er satt saman av faste medlemmer, med ein leiar, inntil to nestleiarar og seks ordinære faste medlemmer. Av dei ordinære medlemmane er tre oppnemnt av arbeidstakersida og tre frå arbeidsgjevarsida.<sup>35</sup> Nemnda baserer avgjerdene på skriftleg saksbehandling, noko som gjev eit forenkla bevisbilete. Sjølv om forvaltningsvedtak ikkje har særleg vekt som rettskjelde, legg dei ordinære domstolane ei viss vekt på tvisteløysningsnemnda sin praksis. Eit døme er LB-2014-120498, der Borgating lagmannsrett uttala at det «[f]or lagmannsretten har [...] selvstendig betydning at nemnda med sin partssammensetning, inkludert arbeidsgiverrepresentantene, siden 2006 har praktisert en slik lovforståelse [...]».<sup>36</sup> Dette er likevel ikkje alltid tilfelle. Med mindre eit vedtak har rettskraft etter § 17-2 (4) første punktum, jf. (3), kan dei ordinære domstolane overprøve vedtaka.<sup>37</sup> HR-2016-867-A (Rygge) er eit døme på at dei ordinære domstolane overprøvde nemnda sitt vedtak, og kom til eit anna resultat enn det som følgde av langvarig nemndspraksis. Ved konklusjonar som bygger på nemndspraksis, takast det difor atterhald om at dei ordinære domstolane kan komme til motsett resultat.

---

<sup>34</sup> Sist sjekka i *Lovdata Pro* 09.12.2023.

<sup>35</sup> Jf. Forskrift om tvisteløysningsnemnd etter arbeidsmiljølova § 1 første og andre ledd.

<sup>36</sup> Sjå også TBREG-2017-161921.

<sup>37</sup> Dette fordi ei rettskraftig avgjerd må leggjast til grunn utan realitetsbehandling i ny sak der retten må ta stilling til kravet for å avgjere saka, jf. Lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvistelova) § 19-15 (2).

Av internasjonale rettskilder er det deltidsdirektivet som er av størst interesse.<sup>38</sup>

Deltidsdirektivet sitt føremål er å sikre deltidstilsette dei same rettane som heiltidstilsette, betre kvaliteten på deltidsarbeid og bidra til fleksibel organisering av arbeidstida, jf. rammeavtalen § 1 og likebehandlingsprinsippet i § 4. Direktivet er bindande med omsyn til målsettinga, men overlèt til den enkelte rettsstat å bestemme korleis målsettinga skal nåast.<sup>39</sup> Juridisk teori legg til grunn at den rettslege reguleringa i arbeidsmiljølova går lengre enn kravet, jf. mellom anna Gimmingsrud (2023) § 14-3 note 1. Direktivet har difor ikkje direkte relevans for oppgåva.

Juridisk teori brukast for å vise det juridiske fagmiljøet si oppfatning av §§ 14-3 og 14-4 a.

### **1.3.2 Spørsmålet om vernet er styrka i tilstrekkeleg grad**

Justisdepartementet har skriva ein rettleiar for evalueringa av lover, med tilsvarende bruk på føresegnar.<sup>40</sup> Ifølgje rettleiaren vil ei evaluering innebere å undersøkje om reguleringa «[...] faktisk har effekter, og om den bidrar til måloppnåelse som forutsatt [...]».<sup>41</sup> Endringa av § 14-3 trådte i kraft for under eit år sidan. Det er difor for tideleg å evaluere om endringa har gjeve rettsosjologiske verknadar. I staden vil det føretakast ei snever føremålsanalyse for å svare på om vernet er styrka i tilstrekkeleg grad eller ikkje.

Graver skriv at ei føremålsanalyse mellom anna kan undersøkje kva føresetnadar som må vere oppfylt for at føremålet skal kunne realiserast, og gjere greie for om føresetnadane er oppfylt eller ikkje.<sup>42</sup> Oppgåva opererer med ein føresetnad om at §§ 14-3 og 14-4 a må sette reelle skrankar for styringsretten for at føremåla bak føresegnene skal kunne realiserast. Oppgåva ser difor nærare på det forholdet om §§ 14-3 og 14-4 a set reelle skrankar for styringsretten eller ikkje. For å vurdere dette vil oppgåva sjå nærare på kva høve arbeidsgjevar har til å unngå at deltidstilsette sin rett etter §§ 14-3 og 14-4 a realiserast.

---

<sup>38</sup> Rådsdirektiv 97/81/EF av 15. desember 1997.

<sup>39</sup> I Norge er direktivet implementert i aml. § 13-1 (3), som gjev forbod mot direkte- og indirekte diskriminering av deltidstilsette.

<sup>40</sup> Justisdepartementet (2009).

<sup>41</sup> Ibid. s. 1.

<sup>42</sup> Graver (2008) s. 173.

## **1.4 Den vidare framstillinga**

Oppgåva har tre hovuddelar.

Del 1 ser nærare på føresegnene frå deltidstilsette sitt perspektiv. Oppgåva ser her nærare på rettsverknaden for den deltidstilsette, kven som vernar om retten til den deltidstilsette, kva kompetansekrav føresegnene stiller og i kva grad føresegnene opnar for unntak.

Del 2 ser nærare på føresegnene frå arbeidsgjevar sitt perspektiv. Oppgåva ser her nærare på rettsverknaden for den deltidstilsette og på arbeidsgjevar sitt høve til å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren, oppfyller kompetansekrava og arbeidsgjevar sitt høve til tilrettelegging for realisering av unntaka.

Del 3 brukar funna i del 1 og del 2 til å svare på problemstillinga.

# DEL I – ARBEIDSTAKARPERSPEKTIVET

---

## 2. Rettsverknaden for den deltidstilsette – Kva går rettane ut på?

### 2.1 Rettsverknaden etter § 14-3

Fortrinnsretten til høgare stillingsprosent etter § 14-3 er todelt. For det første gjev § 14-3 (1) ein fortrinnsrett til «utvidet stilling», og for det andre gjev § 14-3 (2) ein fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende» etter (2).

#### 2.1.1 Retten til «utvidet stilling» - § 14-3 (1)

Arbeidsmiljølova § 14-3 (1) gjev deltidstilsette ein fortrinnsrett til «utvidet stilling» framfor ny tilsetting eller innleige. Ordlyden *utvida stilling* tilseier at den deltidstilsette har krav på høgare arbeidstid.

Fortrinnsretten gjeld for det første framfor «ny ansettelse». Formuleringa tilseier at fortrinnsretten ikkje utløysast der det er *behov for interne reorganiseringar av arbeidskraft*. Ei slik forståing er også lagt til grunn i teorien, jf. mellom anna lovkommentaren til Johansen & Stueland (2020) s. 599. Tvisteløysningsnemnda legg det same til grunn, men viser til at fortrinnsretten likevel kan realiserast dersom den interne omplasseringa i realiteten er ei nyttilsetting. Nemnda framhevar difor at det må gjerast ei konkret vurdering av om det i det enkelte tilfellet er ei *ny tilsetting* eller ei *intern reorganisering av arbeidskraft*, jf. mellom anna TLN-2022-10.<sup>43</sup>

Eit relatert spørsmål er om fortrinnsretten gjeld ved *behov for meir arbeidskraft*, utan at arbeidsgjevar har føreteke seg noko for å skaffe meir arbeidskraft (mest praktisk: lyst ut ei stilling). Lovgjevar verkar ikkje å ha teke stilling til spørsmålet, og spørsmålet verka heller ikkje å ha kome for dei ordinære domstolane. Tvisteløysningsnemnda verkar å knyte vurderinga til om det føreligg ei form for uttalt behov om arbeidskraft. Eit døme er TLN-2023-36. Den deltidstilsette sette her fram krav om høgare stillingsprosent då ein tilsett i ei 100 prosent stilling hadde slutta og arbeidstakar difor meinte det var behov for auka arbeidskraft i verksemda. Den deltidstilsette fekk ikkje medhald i Tvisteløysningsnemnda.

---

<sup>43</sup> Sjå også mellom anna TLN-2020-115, TLN-2020-86 og TLN-2009-68.

Nemnda viste til at arbeidsgjevar ikkje hadde planar om å tilsette nokon, og at det ikkje førelåg stillingsutlysing. Nemnda uttala likevel særskilt at det ikkje krevjast formell stillingsutlysing for at rettsverknaden skal kunne realiserast. Forvaltningspraksisen viser likevel at § 14-3 praktiserast slik at det må føreligge meir enn eit reint behov for auka arbeidskraft. Også i juridisk teori takast det til ordet for at det må føreligge meir enn eit reint behov for auka arbeidskraft. Grunngevinga synast gjennomgåande å vere at det ligg innanfor styringsretten å ta stilling til om det skal tilsettast fleire eller ikkje.<sup>44</sup> Etter dette verkar det mest nærliggande å konkludere med at retten til fortrinn *gjeld der arbeidsgjevar gjev uttrykk for at det er behov for meir arbeid*, og ikkje før det føreligg eit uttrykt behov.

Eit særskilt spørsmål er om fortrinnsretten framfor *ny tilsetting* berre gjeld der arbeidsgjevar har *fast behov for auka arbeidskraft*, eller også der arbeidsgjevar har *behov for midlertidig arbeid etter aml. § 14-9*. Eit praktisk eksempel er til dømes der arbeidsgjevar lyser ut ei vikariatstilling i forbindelse med ein fødselspermisjon. Spørsmålet verkar ikkje handsama i førearbeida.<sup>45</sup> I teorien er det teke til ordet for at fortrinnsretten også gjeld for midlertidig tilsettingsforhold. Johansen & Stueland grunnjev standpunktet med at førearbeida ikkje avgrensar til fast stilling.<sup>46</sup> Skjøneberg konkluderer med det same, og viser til TLN-2015-4.<sup>47</sup> I saka det visast til, uttaler nemnda at fortrinnsretten også gjeld vikariat av ulik lengde. Det same verkar lagt til grunn i TLN-2023-21, då det ikkje ville vere naudsynt for nemnda å gå inn på ei konkret vurdering av materielle spørsmål, dersom nemnda ikkje bygde på den rettsoppfatninga at retten også gjeld til utlyste stillingar av midlertidig karakter.

Nytt frå 2023 er at fortrinnsretten etter (1) også gjeld *framfor innleige*. Deltidstilsette har etter dette rett til utvida stilling framfor at arbeidsgjevar dekkar arbeidsbehovet med anna arbeidskraft. I lovproposisjonen presiserast at føremålet er å styrke deltidstilsette sin rett til høgare stillingsprosent framfor at behovet for arbeid dekkast av eksternt rekruttering.<sup>48</sup>

Opphavleg gjaldt fortrinnsretten etter (1) *heile* den utlyste stillinga, jf. HR-2016-867-A (Rygge). I dommen tok Høgsterett stilling til om ein sjukepleiar med 75 prosent stilling kunne krevje fortrinnsrett til 25 prosent av ei 75 prosent stilling. Eit av spørsmåla for retten var om

---

<sup>44</sup> Sjå Johansen & Stueland (2020) s. 592 og 600.

<sup>45</sup> Med same konklusjon: Gimmingsrud (2023) § 14-3 note 4 og Skjøneberg (2021) § 14-3 note 4.

<sup>46</sup> Johansen & Stueland (2020) s. 600.

<sup>47</sup> Skjøneberg (2021) § 14-3 note 4.

<sup>48</sup> Jf. Prop. 133 L (2021-2022) s. 24-25.

fortrinnsrett kunne gjerast gjeldande for del av den utlyste stillinga. Dommarane Bull, Tønder og Øie meinte at første ledd første punktum stengte for delvis bruk, jf. høvesvis avsnitt 77, 137 og 138. Dommarane Ringnes og Bårdsen meinte derimot at første ledd første punktum opna for delvis bruk, men at tilfellet falt inn under unntaket «vesentlige ulemper», jf. høvesvis avsnitt 99-101 og 136. Som eit resultat av avgjerda, kom det inn eit andre punktum med LOV-2018-06-22-45, som presiserer at fortrinnsretten også *kan* gjelde for *del av ei stilling*.

Tredje ledd stiller krav om at deltidstilsette er «kvalifisert» for stillinga dei ynskjer fortrinn til. Eg kjem tilbake til kvalifikasjonskravet seinare, men i relasjon til rettsverknaden vil eg her vise til at ordlyden tilseier at rettsverknaden er ein rett til fortrinn til ei kvar stilling den deltidstilsette er kvalifisert for. Førearbeida avgrensar likevel rettsverknaden til stillingar som inneheld “[...] om lag de same arbeidsoppgavene som den deltidstilsatte allerede utfører”.<sup>49</sup> Underrettspraksis stadfestar avgrensinga.<sup>50</sup> Tvisteløysningsnemnda praktiserer same avgrensing.<sup>51</sup> Fortrinnsretten kan etter dette *ikkje* gjerast gjeldande for ei kvar stilling den deltidstilsette er kvalifisert for.

Rettsverknaden etter § 14-3 (1) er altså at ein deltidstilsett kan få førsterett til heile- eller delar av ei fast eller midlertidig stilling, med om lag dei same arbeidsoppgåvene som den deltidstilsette utfører. Retten til høgare stillingsprosent etter § 14-3 gjeld framfor *ny tilsetting* og *innleie*. Rettsverknaden er som utgangspunkt fortrinn til den stillingsandelen den deltidstilsette ynskjer, så lenge eventuell delvis bruk ikkje gjev arbeidsgjevar vesentlege ulemper.

### **2.1.2 Retten til «ekstravakter og lignende» - § 14-3 (2)**

Nytt frå 2023 er at fortrinnsretten etter § 14-3 også gjeld for «ekstravakter og lignende» i verksemda. Ifølgje Prop. 133 L (2021-2022) s. 13 var ikkje dette tilfelle før lovendringa. Før 1. janar 2023 vart fortrinnsretten praktisert som at retten ikkje gjaldt for ekstravakter. Innføringa av eit (2) som gjev rett til ekstravakter og liknande, inneberer difor at rettsverknaden er utvida.

---

<sup>49</sup> Jf. Ibid. s. 44.

<sup>50</sup> Sjø TOSLO-2013-81950.

<sup>51</sup> Sjø mellom anna TLN-2023-67, TLN-2023-30 og TLN-2023-21.



I likskap med fortrinnsretten etter (1), gjeld retten til fortrinn etter (2) framfor ny tilsetjing og innleie. Retten etter (2) er i likskap med retten etter (1) også avgrensa til at arbeidstakaren er kvalifisert og av bruken ikkje inneberer vesentlege ulemper for verksemda.

Ordlyden «ekstravakter og lignende» taler for at deltidstilsette har fortrinnsrett der det er eit kortvarig behov for arbeidskraft. Innføringa av ein rett til også kortvarig arbeid, underbygger forståinga av at (1) ikkje berre gjeld ved fast behov for arbeidstid i verksemda, men også ved midlertidig behov av lenger karakter. Då deltidstilsette har fortrinnsrett der det er eit arbeidsbehov av kortare karakter etter (2), verkar endringa av § 14-3 å innebere ei styrking og avklaring av i kva tilfelle vernet gjer seg gjeldande. Rettsverknaden etter (2) er ein rett til ekstravakter og anna kortvarig behov for arbeid.

## **2.2 Rettsverknaden etter § 14-4 a**

Arbeidsmiljølova 14-4 a gjev på visse vilkår deltidstilsette “rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid i [tolvmånedersperioden]». Om arbeidsgjevaren og den deltidstilsette ikkje vert semde om stillingsomfanget, er utgangspunktet at stillinga i form og innhald skal samsvare med innhaldet i meirarbeidet utført i den aktuelle perioden, jf. Prop. 83 L (2012-2013) s. 78. Plasseringa av arbeids- tid og stad avgjerast difor av når og kvar meirarbeidet er utført. Den deltidstilsette kan difor ende med å måtte jobbe nattevakter i ulike avdelingar i same verksemd, om det er slikt arbeid den deltidstilsette har gjennomført i oppteningsperioden. Dette står også uttrykkeleg i førearbeida, der det uttalast at ein arbeidstakar som har arbeida i fleire avdelingar enn hovudarbeidsplassen, må akseptere at arbeidsgjevar fortset å bruke den deltidstilsette ved desse avdelingane.<sup>52</sup>

Tilsvarande gjeld stillingsprosenten den deltidstilsette kan krevje. Om ikkje anna er avtala, vil stillingsprosenten avgjerast ut ifrå ei gjennomsnittsrekning av meirarbeidet i oppteningsperioden, jf. Prop. 83 L (2012-2013) s. 78.

Retten til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid er vidare absolutt, i den forstand at arbeidstida og arbeidsomfanget ein kan krevje tilsvara den «faktiske arbeidstid». Deltidstilsette må difor ta heile stillingsutvidinga som tilsvara meirarbeidet, med mindre arbeidsgjevar går med på å avtale noko anna.

---

<sup>52</sup> Jf. Prop. 83 L (2012-2013) s. 78.

## **2.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i rettsverknadane**

Begge heimlane gjev deltidstilsette på visse vilkår rett til høgare stillingsprosent.

Stillingsprosenten den deltidstilsette har vern om etter § 14-4 a, er den stillingsprosenten som meirarbeidet tilseier. Dersom den deltidstilsette gjennomsnittleg har arbeida 43 prosent meirarbeid, er det dette denne stillingsprosenten deltidstilsette har krav på. Vidare vil den deltidstilsette sitt vern innebere at den deltidstilsette får tilsvarande arbeidsoppgåver, arbeidsplass og arbeidstid som det meirarbeidet har gått ut på.

Fortrinnsretten er på si side noko meir fleksibel, i det utgangspunktet er at den deltidstilsette kan krevje det stillingsomfanget ein ynskjer. Som vi kjem tilbake til, er likevel retten tinga av at ei eventuell oppdeling av stillingsprosenten som utlysast ikkje må vere til vesentleg ulempe for arbeidsgjevar.

Fortrinnsretten er tinga av at det er eit behov for auka arbeidskraft, og som utgangspunkt ytre arbeidskraft. Fortrinnsretten kan som vist likevel komme til anvendelse for internt behov for arbeidskraft, dersom det etter ei konkret vurdering føreligg ei ny tilsetting og ikkje rein omdisponering av arbeidskraft. Retten til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid, er også tinga av eit behov for arbeidskraft, men her i fom av at den deltidstilsette må ha blitt nytta til arbeid ut over avtalt arbeidstid – jamleg og over en periode på tolv månader.

## 3. Rettssubjektet – Kven er verna?

### 3.1 «[d]eltidsansatt» etter § 14-3

«Deltidsansatte[e]» kan ifølge § 14-3 få ein rett. Rettssubjektssfæren til § 14-3 er difor deltidstilsette. Med *deltidstilsett* meinast etter § 14-3 ein tilsett som har avtalt arbeidstid som er lågare enn normal arbeidstid i vedkommande yrke eller bransje, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 330. Kva som er normal arbeidstid kan følgje av bransjepraksis eller tariffavtale. Normal arbeidstid regulerast av § 10-4, og kan berre fråvikast til arbeidstakar sin gunst, jf. § 1-9. Etter § 10-4 er hovudregelen ei normal arbeidstid på 40 timar over sju dagar, jf. (1). Unntak gjerast i (2)-(6) for arbeidsforhold av spesifisert art, som til dømes «skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid».

Eit særleg spørsmål er om det berre er *faste deltidstilsette* som har rettigheter etter § 14-3, eller om også *midlertidig deltidstilsette* er verna. I førearbeida til § 14-3 er ikkje spørsmålet omtala. I Innst. 53 L (2022-2023), som i relasjon til § 14-3 er eit etterarbeid, uttalast det at «[m]idlertidig deltidansatte *antas* etter gjeldende praksis å ikke være omfattet av fortrinnsretten etter § 14-3 første ledd» (mi utheving).<sup>53</sup> Dei ordinære domstolane verkar ikkje å ha handsama spørsmålet. Praksisen det visast til, er difor truleg nemndspraksis. Nemnda har lenge lagt til grunn at føresetnaden for å nyte vern etter § 14-3 er *fast tilsettingsforhold*, sjå mellom anna TLN-2023-5, TLN-2021-157, TLN-2019-52 og TLN-2006-14.<sup>54</sup>

Fougner et al. verkar å meine at ordlyden i seg sjølv tilseier at midlertidig tilsette ikkje omfattast.<sup>55</sup> Han grunnjev dette med at midlertidig tilsette som ikkje får vidare tilsetting på grunn av verksemda sine forhold, har fortrinnsrett etter § 14-2 (2), og at denne fortrinnsretten viker for deltidstilsette sin rett etter § 14-3 jf. 14-3 (5). Fougner et al. framhevar at dersom § 14-3 første ledd skulle gjelde for midlertidig tilsette, så ville ein deltidstilsett med vern etter § 14-3 første ledd få betre prioritet enn ein midlertidig tilsett etter § 14-2, og at dette er motsett av prioritetsrekka som følgjer av lova – der ein fast tilsett med fortrinnsrett etter § 14-3 går framfor deltidstilsettes fortrinnsrett etter § 14-3, medan midlertidig tilsettes fortrinnsrett etter § 14-2 skal gå framfor deltidstilsettes rett etter § 14-3. Vidare framhevar Fougner et al. at det

---

<sup>53</sup> Jf. Innst. 53 L (2022-2023) s. 3.

<sup>54</sup> Sistnemnde, TLN-2006-14, verkar å vere nemndas første vedtak om dette. Dette underbyggast av at nemnda vart oppretta i 2006, jf. Regjeringa (u.å).

<sup>55</sup> Fougner et al. (2019) § 14-3 Oversikt.

harmonerer dårleg med lova sitt system om *ein kvar midlertidig deltidstilsett* skulle hatt fortrinnsrett, medan *midlertidig tilsett på heiltid* ikkje skal ha det.<sup>56</sup>

Det at arbeids- og inkluderingsdepartementet i Innst. 53 L (2022-2023) skriv at det antakast at heimelen i (1) kun gjeld for fast tilsette, indikerer at spørsmålet ikkje er fullstendig avklara. Det følgjer likevel av langvarig nemdspraksis, og så vidt finnast, samstemt juridisk teori at heimelen kun gjeld for *faste deltidstilsette*. Med verknad frå 01. januar 2023, fekk også § 14-3 eit nytt (2) som i fjerde punktum eksplisitt uttrykker at (2) «gjelder også for midlertidig deltidsansatte». Sjølv om det ikkje er særlege indikasjonar i førearbeida på at innføringa er meint å avgjere at føresegna elles kun gjeld for fast tilsette, vil innføringa reelt sett være eigna til å bygge opp under den rettslege koherens som antakinga om at § 14-3 kun gjeld for fast tilsette bygger på.

### 3.2 «[d]eltidsansatt» etter § 14-4 a

Forståinga av kven som reknast som «[d]eltidsansatt» etter § 14-4 a er ikkje presisert i førearbeida. Heimelen kom likevel inn i lova etter at § 14-3 vart teke inn. Hensynet til innbyrdes koherens av kven som reknast som *deltidstilsett* innan same lov, tilseier at rettssubjektet tolkast på same måte som etter § 14-3. Eit slikt koherenshensyn er også lagt til grunn av nemnda, jf. mellom anna TLN-2016-30. Det leggjast også til grunn i teorien at ein deltidstilsett etter § 14-4 a er ein som har avtalt arbeidstid som er lågare enn normalen i yrka, faggruppa eller bransjen, og at normal arbeidstid kan følgje av bransjepraksis, tariffavtale eller aml. § 10-4.<sup>57</sup>

Også her er eit særleg spørsmål om det berre er *faste deltidstilsette* som har rettigheitar etter § 14-4 a, eller om også *midlertidig deltidstilsette* er verna. Spørsmålet er ikkje omtala i førearbeida. Langvarig nemdspraksis, tilbake til TLN-2016-147 jf. TLN-2023-49, legg til grunn at heimelen kun gjeld *faste deltidstilsette*. I tillegg uttalast det at den deltidstilsette må ha vore fast tilsett i heile tolvmånedersperioden forut for kravet. I TLN-2016-147 uttalar nemnda at ordlyden isolert sett kan tale for at midlertidige tilsette omfattast. Nemnda konkluderer likevel med ei innskrenkande tolking, medan nemnda meiner at dette harmonerer best med dei øvre heimlane om tilsetting i arbeidsmiljølova kapittel 14 og at det nemnda ikkje

---

<sup>56</sup> Fougner et al. (2019) § 14-3 Oversikt.

<sup>57</sup> Sjå mellom anna Gimmingsrud (2023) § 14-4 a note 2 og Johansen & Stueland (2020) s. 600.

finn at det har vore meininga at § 14-4 a skal gjelde for midlertidig tilsette. Særleg verkar det å leggjast vekt på at nemnda har praktisert ei innskrenkande tolking etter § 14-3, og at hensynet til koherens tilseier den same innskrenkande tolkinga etter § 14-4 a. Nemnda peikar vidare på at det elles i lova skiljast mellom fast tilsette og midlertidig tilsette, slik som i § 14-2 og i prioritetsheimelen i § 14-3 (4) (som etter lovendringa med verknad frå 01. januar 2023 er (5)). Nemnda meiner difor at første ledd kun er meint å verne faste deltidstilsette. Til støtte for synspunktet, viser nemnda til uttalingar i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 227, der departementet uttalar at ein deltidstilsett med fortrinnsrett skal gå framfor ein midlertidig tilsett med fortrinnsrett etter § 14-2 (2). Nemnda nyttar denne uttalinga til støtte for sitt syn om at lovgjevar ikkje har meint å gje § 14-4 a rettsverknad for midlertidig deltidstilsette. Nemnda uttalar at dersom § 14-4 a skulle gje midlertidig tilsette rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid, ville den midlertidige tilsette oppnå noko meir enn det den deltidstilsette hadde under oppteningsperioden – og § 14-4 a sitt system er at den deltidstilsette verken meir eller mindre skal ha krav på det den deltidstilsette hadde under oppteningsperioden.

Ifølge nemndspraksis og juridisk teori, er rettssubjektssfæren dermed etter § 14-4 a kun *faste deltidstilsette* og ikkje *midlertidig tilsette*.

### **3.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i rettssubjektssfæren**

Ordlyden i heimlane tilseier at alle tilsette, som har lågare arbeidstid enn det normale i bransjen, er omfatta. Begge heimlane tolkast likevel av nemnda innskrenkande til å berre gjelde fast tilsette. Ei slik tolking inneberer at midlertidig deltidstilsette ikkje vernast etter verken § 14-3 eller § 14-4 a. I vurderinga av den innskrenkande tolkinga etter § 14-4 a, leggjast det vekt på at ei slik tolkning praktiserast etter § 14-3. I etterarbeida til § 14-3, uttalast det at innskrenkinga byggjer på ei antaking av at midlertidig tilsette fell utanfor rettssubjektssfæra. Det verkar difor ikkje fullstendig avklara om midlertidig tilsette fell utanfor eller innanfor rettssubjektssfæra. Nemnda har likevel eit visst rettskjeldemessig grunnlag for si innskrenkande tolkning, sjølv om kohereringshensyn ikkje har særlig rettskjeldemessig vekt. Ein viss kritikk mot nemndas og juridisk teori si vurdering av spørsmålet, er at det ikkje verkar som at ein har teke utgangspunkt i at lova er til for å verne om tilsette, og at dette verne-hensynet tilseier at ein ved tolkingstvil heller i favør av den tilsette. Den innskrenkande tolkinga følger likevel av langvarig praksis etter begge heimlane,

og slik langvarig praksis kan etter kvart verte ei viktig kjelde, då det å tolke heimelen i samsvar med praktiseringa betre styrkar førevissa til deltidstilsette og arbeidsgjevarar.

Deltidstilsette må ifølgje nemnda sin praksis ha vore tilsett i heile oppteningsperioden for å nyte vern etter § 14-4 a, jf. mellom anna TLN-2023-49. Rettssubjektssfæren i § 14-4 a er difor i realiteten deltidstilsette som har arbeida hos verksemda i tolv månadar eller lengre. For å vernast etter § 14-3, er det tilstrekkeleg å vere deltidstilsett på sjøve kravstidspunktet. Aml. § 14-3 vernar difor om ferskare deltidstilsette enn § 14-4 a. Ein deltidstilsett vil difor fortare kunne nyte vern etter § 14-3 enn etter § 14-4 a.

## 4. Pliktsubjektet – Kven skal verne om retten?

### 4.1 Pliktsubjektet etter § 14-3

Arbeidsgjevar er ifølgje § 2-1 det overordna pliktsubjektet etter arbeidsmiljølova.

Pliktsubjektet etter § 14-3 er difor arbeidsgjevar.<sup>58</sup> For kort utgreiing av kven som er å rekne som arbeidstakar etter arbeidsmiljølova, sjå kapittel 1.2. Her kan det kort trekkast fram at førearbeida framhevar at *arbeidsgjevar* som utgangspunkt er samsvarande med *verksemda*.

Ordlyden av § 14-3 (1) viser at fortrinnsretten gjeld «i virksomheten», og samsvarer difor med § 2-1 sitt utgangspunkt.

Etter § 14-3 (2) kan pliktsubjektet avgrensast til ein del av verksemda. Føresetnaden er at arbeidsgjevar har drøfta avgrensinga med tillitsvalt. I utgangspunktet kan pliktsubjektet avgrensast til «en eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte». Arbeidsgjevar kan etter avtale med tillitsvalt bestemme eit «annet eller snevrere virkeområde». Pliktsubjektet etter § 14-3 (2) kan difor fråvike frå den alminnelege forståinga av kven som er å rekne som pliktsubjekt etter aml. § 2-1.

### 4.2 Pliktsubjektet etter § 14-4 a

Unntaket etter § 14-4 a kjem til bruk dersom «arbeidsgiver» kan dokumentere at behovet for meirarbeid ikkje lenger føreligg. Dette indikerer at arbeidsgjevar er motparten til den deltidstilsette/rettssubjektet. Tolkinga samsvarer med aml. § 2-1, som pålegg arbeidsgjevar plikta til å sørgje for at føresegnene i arbeidsmiljølova vert overhalde. Pliktsubjektet etter § 14-4 a er difor arbeidsgjevar.

### 4.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i pliktsubjektet

Begge føresegnene går fram av arbeidsmiljølova. Arbeidsgjevar er ifølgje § 2-1 arbeidsmiljølova sitt overordna pliktsubjekt. Eg legg difor til grunn at pliktsubjektet etter begge føresegnene er arbeidsgjevar, og at pliktsubjektet skal forståast på same måte etter §§ 14-3 og 14-4 a. Deltidstilsette sin fortrinnsrett til ekstravakter og liknande kan likevel avgrensast til ein snevrare del av det alminnelege pliktsubjektet, jf. forståinga av § 14-3 (2). Føresetnaden for innsnevringa av kven som er å rekne som pliktsubjekt er for einheitlar med til

---

<sup>58</sup> Om forståinga av *arbeidstakar*, sjå nærare kapittel 1.2.

saman minst 30 tilsette, at verkeområdet er *drøfta* med tillitsvalt. Om pliktsubjektet skal fastsettast på annan måte eller med eit snevrare verkeområde enn einheitlar med minst 30 tilsette, må arbeidstakar inngå ein *avtale* om dette med tillitsvalt, jf. § 14-3 (2) andre punktum.



## 5. Kompetansekrava – Kva kompetansar må den deltidstilsette ha?

### 5.1 Kompetansekravet i § 14-3 – kvalifikasjon

For å ha vern om høgare stillingsprosent etter § 14-3, er det ein føresetnad at den deltidstilsette er «kvalifisert for» den utvida stillinga. Kvalifikasjonskravet «kvalifisert for» skal ifølge Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 330 forståast på same måte som tilsvarende uttrykk i § 14-2 (1). Kvalifikasjonskravet må vidare sjåast i samanheng med rettsverknaden «utvidet stilling», som skal tolkast som at fortrinnsretten gjeld «[...] stillinger som har om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utfører», jf. Innst. O nr. 100 (2004-2005) side 44.

Deltidstilsette sine kvalifikasjonar skal vurderast mot *stillinga sine krav*, og ikkje mot kvalifikasjonane til ein utanforståande søkjar, jf. mellom anna TLN-2017-173. Her uttalar nemnda at «[...] fortrinnsrett [kan ikkje] avskjæres med den begrunnelse at en annen søker er mer kvalifisert eller har en mer attraktiv kompetanse. Tvert imot er det nettopp i slike tilfeller at fortrinnsretten skal sikre den deltidsansatte utvidet stilling». Kvalifikasjonsvurderinga er difor vesensforskjellig frå vurderinga etter det ulovfesta kvalifikasjonsprinsippet som gjeld for offentleg forvaltning, der den best kvalifiserte skal tilsettast. Dette harmonerer også med semja om at det ikkje krevjast at arbeidstakaren er den *best* kvalifiserte for stillinga.<sup>59</sup>

Den *nedre grensa* for kven som reknast som kvalifisert verkar meir usikker. Dette formulerast som eit spørsmål om kvar terskelen ligg for at arbeidsgjevar kan avvise kravet på grunn av manglande kvalifikasjonar. Ordlyden til den tidlegare § 67 i arbeidsmiljølova av 1977, var «skikka».<sup>60</sup> Tidlegare § 67 er tilsvarende noverande § 14-2 (1). Endringa frå «skikka» til «kvalifisert» var ikkje meint å innebere ei realitetsendring, men var meint å i betre grad harmonere med terminologien i arbeidslivet.<sup>61</sup> Dette tilseier at rettskjelder til den tidlegare føresegna er relevante for spørsmålet. I førearbeida til § 67 er det uttalt at kvalifikasjonskravet ikkje går «[...] lenger enn til at vedkommende må ha de ferdigheter som normalt forutsettes for det aktuelle arbeidet».<sup>62</sup> Ein kunne tenkt at ein med «ferdigheter» har meint å innføre ei

---

<sup>59</sup> Jf. HR-2003-834-A (Forsker) avsnitt 26.

<sup>60</sup> Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. [oppheva].

<sup>61</sup> Jf. Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 224.

<sup>62</sup> Jf. Ot.prp.nr. 41 (1975-1976) side 79.

avgrensing av kva kvalifikasjonar som er relevante, slik at kun objektive vurderingar er av betydning. Dette er imidlertid avvist i HR-2003-834-A avsnitt 26. Her framhevast at også meir subjektive vurderingar i form av arbeidstakaren sine personlege føresetnadar kan få vekt i vurderinga.<sup>63</sup> I dommen var ein samla Høgsterett einig om at subjektive forhold har betydning i kvalifikasjonsvurderinga, men dei var ueinige om vektlegginga av dei subjektive forholda i den konkrete saka. At subjektive forhold kan vektleggjast, er seinare følgt opp i førearbeida.<sup>64</sup>

I høgsterettsdommen kom tre dommarar til at arbeidstakaren ikkje var skikka, medan to dommarar meinte at arbeidstakaren var skikka/kvalifisert. Dei dissenterande dommarane la til grunn ein høgare terskel for i kva tilfelle ein sjåast på som ikkje-kvalifisert. Ein dissens på 3-2 reiser tvil om kvar grensa mellom kvalifisert og ikkje-kvalifisert skal trekkast. Det er likevel fleirtalet som gjev uttrykk for gjeldande rett. Dommen kan følgeleg takast til inntekt for at terskelen for å vere ikkje-kvalifisert ligg høgare enn terskelen for å verte oppsagt på grunn av eigne forhold. Ein må altså kunne utføre arbeidsoppgåvene i ein betre grad enn minimumskriteriet for å kunne behalde stillinga. Fleirtalet kom til at han ikkje var skikka, under henvisning til at han skapte store samarbeidsvanskar og bidrog til eit dårleg arbeidsmiljø.

I etterkant av dommen er det i Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) på side 224 uttala at det «[...] ikke kreves at faglige og personlige forutsetninger må ligge på et høyere nivå enn det som må anses som normalt eller gjennomsnittlig for vedkommende stilling». Dette er også seinare følgt opp i Prop. 14 L (2022-2023) side 41. Lovgjevar har altså følgt opp linja med at terskelen ikkje setjast så lågt at det skal trekkjast parallellar til om vedkommande kunne blitt sagt opp på grunn av eigne forhold, men likevel ikkje høgare enn at ein ikkje treng å vere meir enn gjennomsnittleg god i stillinga.

Det er vanskeleg å seie konkret kvar grensa trekkjast, men mykje taler for at den nedre grensa går rundt det som er «normalt eller gjennomsnittlig for vedkommende stilling».<sup>65</sup> Presiseringa av at det er ei vurdering opp mot *stillinga*, og ikkje mot dei øvre arbeidstakarane, harmonerer med nemnda si uttale om av at kvalifikasjonane skal vurderast mot den konkrete stillinga. Det

---

<sup>63</sup> jf. Avsnitt 25-26 og 41.

<sup>64</sup> Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 224 og s. 329.

<sup>65</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) side 224.

at arbeidsstokken generelt presterer på eit høgare nivå enn den deltidstilsette, skal difor ikkje ha betydning, dersom den deltidstilsette likevel utfører oppgåvene på ein måte som er normal for den konkrete stillinga.

## 5.2 Kompetansekravet i § 14-4 a – meirarbeid

Kompetansekravet etter § 14-4 a, er at den deltidstilsette må ha arbeida «de siste 12 måneder» «jevnlige» og «utover avtalt arbeidstid».

Tolvmånadarsperioden/oppteningsperioden skal reknast med utgangspunkt i det tidspunktet kravet om stilling tilsvarande faktisk arbeidstid fremmast, jf. § 14-4 a andre punktum. Dette utgangspunktet er følgt opp av tingretten i TBREG-2017-161921 (Vinmonopolet). I vinmonopoldommen fremma arbeidstakaren kravet 14.08.2016, slik at oppteningsperioden vart rekna frå 14.08.2015 til 13.08.2016. Partane var her einige om tidsrommet for oppteningsperioden. Tvisteløsningsnemnda har teke stilling til fleire tvistar der den deltidstilsette og arbeidstakaren har vore i usemje om tidspunktet for oppteningsperioden. Nemnda har lagt til grunn at det ikkje er grunnlag for å fråvike lova sin ordlyd for korleis oppteningsperioden skal reknast, jf. TLN-2021-18 med henvisningar tilbake til TLN-2017-172. I TLN-2017-172 viser nemnda til at det i Prop. 83 L (2012-2013) punkt 4.4.3 uttalar departementet foreslår å presisere at oppteningsperioden «skal regnes tilbake i tid frå det tidspunkt da den deltidsansatte fremmet krav om rett til stilling etter bestemmelsen». Med henvisning til dette, legg nemnda til grunn at det ikkje føreligg haldepunkt for å kunne fråvike ordlyden om at oppteningsperioden skal reknast med utgangspunkt i det tidspunktet den deltidstilsette fremmar sitt krav.

I oppteningsperioden må den deltidstilsette ha arbeida «utover avtalt arbeidstid» for å nyte vern om høgare stillingsprosent etter § 14-4 a. I arbeidsrettsleg teori, kallast dette for eit krav om *meirarbeid*. I førearbeida presiserast at grunnen til meirarbeidet “[...] for så vidt [er] uten betydning”.<sup>66</sup> Det framhevast også at nemninga på meirarbeidet er utan betydning. om det kallast for «merarbeid, overtid, ekstraarbeid, vikararbeid osv.» er altså ikkje avgjerande for om vilkåret er oppfylt eller ikkje.<sup>67</sup> Meirarbeidet må likevel være «utover avtalt arbeidstid», noko som inneberer at meirarbeid i form av ei avtalt midlertidig tilsetningskontrakt ikkje vil

---

<sup>66</sup> Jf. Prop. 83 L (2012-2013) s. 76.

<sup>67</sup> Jf. Ibid.

vere eigna til å oppfylle kompetansekravet. Lovgjevar trekk likevel fram at ein ikkje skal kunne unngå at heimelen kjem til anvendelse ved at «typiske ekstravakter konstrueres som enkeltstående midlertidige ansettelse». Det er altså det reelle forholdet som er avgjerande. Det sentrale er ei vurdering av arbeidets «varighet og dets karakter av å dekke en merarbeidssituasjon [...]», der ein ser på om arbeidet «fremstår som ekstraarbeid [...]». <sup>68</sup> Dette utgangspunktet er følgt opp av Borgating lagmannsrett i LB-2018-42779 (Barnehagetilsett).

Spørsmålet for Borgating lagmannsrett i barnehagetilsettdommen, var om den deltidstilsette «jevnlign har arbeidet utover avtalt arbeidstid». Saksøkar var ein deltidstilsett i Oslo kommune og jobba reelt sett i barnehage Y i heile oppteningsperioden, sjølv om arbeidskontrakta formelt oppgav barnehage Z som arbeidsstad i delar av oppteningsperioden. I denne perioden hadde ho arbeida 50 prosent meirarbeid, som var knytt til fråvær frå åtte ulike meirarbeidarar og spreidde seg jamt utover perioden. I vurderinga la lagmannsretten vekt på at meirarbeidet hadde større karakter av å vere *ekstravakter utover avtalen*, enn å være ein *avtale om midlertidig tilsetting* ved sida av si faste stilling. Lagmannsretten kom difor einstemmig til at kompetansekravet i form av meirarbeid var oppfylt.

Også i vinmonopoldommen fant Bergen tingrett dei reelle forholda slik at vilkåra var oppfylt. Til trass for at det førelåg dokumentasjon på at alt meirarbeidet dei to saksøkarane hadde utført var “avtalt” med arbeidsgjevar, kom retten til at dei deltidstilsette oppfylte kompetansekravet. Retten framheva at tidsavgrensa arbeidsavtalar ikkje i seg sjølv var avgjerande, og viste til at det her var tale om “[...] kortvarig tilleggsarbeid som er begrunnet annerledes enn som et lengre, konkret vikariat for kollega [...]”.

Når det gjeld kravet om at meirarbeidet må være “jevnlign” i oppteningsperioden, uttalast det i førearbeida at bruken av meirarbeid “[...] i det store og hele skal fremstå som en etablert praksis i den aktuelle referanseperioden”. <sup>69</sup> I kvart enkelt tilfelle må det føretakast ei konkret vurdering, der ein ser på om meirarbeidet har ein viss hyppighet og samla eit visst omfang. Det trekkast særskilt fram i førearbeida at meirarbeid som ”bare” skjer i forbindelse med “[...] arbeidstopper, ved ferieavvikling eller i forbindelse med typiske sesongsvinginger” ikkje er tilstrekkelig til å oppfylle kravet om ”jevnlign” meirarbeid. Bergen tingrett slutter seg til dette utgangspunktet i vinmonopoldommen. Retten viser også til eit sitat frå TLN-2017-127, der

---

<sup>68</sup> Jf. Ibid.

<sup>69</sup> Jf. Prop. 83 L (2012-2013) s. 86.

det står at dei tre momenta ”hyppighet, omfang og stabilitet” i nokon grad vil gripe over i kvarande. I sitatet det visast til står det vidare at hovedregelen er at meirarbeidet må føreligge i heile oppteningsperioden, men at meirarbeidet ikkje må vere så jevnelg at det stillast krav til ”[...] at arbeidet er utført ukentlig e.l.". Vidare står det i vedtaksutdraget at det kan gjerast unntak frå kravet om jevnlighet ”[...] der forhold på arbeidstakers side gjør det umulig” med jamt arbeid.

Sjølv om § 14-4 a ikkje gjev uttrykk for eit eksplisitt krav om kvalifikasjon, var nemnda sin praksis lenge at ekstravakter den deltidstilsette hadde arbeida, men ikkje var kvalifisert for, ikkje vart rekna med i regnskapsgrunnlaget. Tine Eidsvaag har sett nærare på nemndspraksis om overprøving av arbeidsgjevar sin styringsrett der arbeidstakar har krav på individuelle arbeidstidstilpasningar.<sup>70</sup> Eidsvaag ser i artikkelen mellom anna nærare på praksisen knytt til innfortolkinga av eit kvalifikasjonskrav i meirarbeidkravet etter § 14-4 a, og skriv at det skjedde ei endring i 2017. Ho viser til at nemnda til dels endra praksisen etter LB-2017-80601, som direkte gjaldt den ulovfesta grunnbemanninglæra. Etter ein gjennomgang av nemndspraksis legg Eidsvaag til grunn at nemnda i større grad legg til grunn at det må leggst til grunn at arbeidsgjevar har vurdert det som forsvarleg å nytte den deltidstilsette i ekstravaktene som dannar grunnlaget for kravet.<sup>71</sup> Eidsvaag viser likevel til at nemnda også i etterkant av 2017 har gjort fråtrekk for meirarbeid den deltidstilsette ikkje er kvalifisert for, dersom arbeidsgjevar har kunne vise til ein har forsøkt å skaffe arbeidskraft med ynskja kompetanse. På dette punktet viser Eidsvaag til TLN-2019-4. Nemnda uttala her at stillinga i henhold til ei forskrift hadde visse krav til kvalitet og kontroll, og at arbeidsgjevar kunne vise til at det fleire gangar var forsøkt å lyse ut stillingar med krav om ønska kompetanse i løpet av perioden der den deltidstilsette utførte meirarbeid. Nemnda konkluderte med at meirarbeidet vart haldt utanfor berekninga av meirarbeidet i perioden. Eidsvaag viser i sin analyse av nemndspraksis til at praksisendringa ikkje er einstemmig, og at eit mindretal i nemnda viser til uttalingar i Rt-2014-402 om at domstolane ikkje bør overprøve arbeidsgjevar si vurdering av kva kvalifikasjonar som er naudsynte for ei stilling.<sup>72</sup> Dei to sakene for dei ordinære domstolane som har realitetshandsama spørsmål etter § 14-4 a, LB-2018-42779 (Barnehagetilsett) og TBERG-2017-117191 (Vinmonopolet), verkar ikkje å sett på dette. Ein dissens i nemnda etterlet tvil om kva som er gjeldande rett på dette punktet. Det er likevel

---

<sup>70</sup> Eidsvaag (2021).

<sup>71</sup> Ibid, s. 471 med henvisning til TLN-2019-1.

<sup>72</sup> Ibid. s. 472.

fleirtalet som gjev uttrykk for gjeldande praktisering av vernet om retten etter § 14-4 a. Sjølv om praksisen byrjar å bli nokre år, har den likevel ikkje vore utan unntak. Løysninga verka difor ikkje å vere sikker.

### **5.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i kompetansekrava**

Begge heimlane set krav til ein viss kompetanse. Etter § 14-3 må den deltidstilsette vere “kvalifisert” for stillinga, medan etter § 14-4 a er kravet at den deltidstilsette har utført meirarbeid.

Etter § 14-4 a stillast det i utgangspunktet ikkje eksplisitt krav til kvalifikasjon. Det verkar difor intuitivt som at føresegna kan gje den deltidstilsette rett til høgare stillingsprosent med eit arbeid som vedkommande ikkje er kvalifisert for. Eit praktisk døme er i helsesektoren, der ein helsearbeidarar utfører meirarbeid for ein sjukepleiar. Nemnda sitt fleirtal verkar likevel å presumere at arbeidsgjevar tilpassar arbeidsoppgåvene som utførast i meirarbeidet til dei kvalifikasjonane den deltidstilsette har. Når rettsverknaden er at den deltidstilsette kan krevje stillingsinnhald tilsvarande dei oppgåver som er utført, vil det då likevel ikkje kunne krevjast eit stillingsomfang som den deltidstilsette ikkje er objektivt kvalifisert for. Når det gjeld den subjektive kvalifikasjonen (kor godt ein utfører arbeidsoppgåvene), så legg ikkje føresegna opp til ei vurdering av subjektive forhold. Det krevjast ikkje øvre kvalifikasjon av den deltidstilsette enn at den deltidstilsette har utført tilsvarande arbeidsoppgåver som ledd i meirarbeidet som gjev grunnlag for kravet. Dette er likevel eit utgangspunkt med visse modifikasjonar, då nemnda som vist ovanfor i visse tilfelle ikkje reknar meirarbeidet med i oppteningsperioden dersom arbeidsgjevar kan vise til at det er føreteke tilstrekkelege tiltak for å få tak i kvalifiserte arbeidstakarar. I slike tilfelle verkar nemnda å meine at § 14-4 a set ei for stor skranke for styringsretten dersom retten her skulle vere utan atterhald. Eg antek likevel at dokumentasjonskrava i slike tilfelle er strenge, slik kravet verka å vere etter ovanfor nemnde TLN-2019-4.

Eit særskilt spørsmål er i kva grad det at ein implisitt reknast som kvalifisert etter § 14-4 a, kan tale for at ein også er kvalifisert etter § 14-3. Som nemnd tidlegare kan § 14-3 gje vern til ferskare deltidstilsette enn dei deltidstilsette som kan nyte vern etter § 14-4 a. Spørsmålet er om ein deltidstilsett som har arbeida hos arbeidsgjevar og utført meirarbeid for arbeidstakar over tid, utan at det er jamt nok arbeid etter § 14-4 a, kan oppfylle kravet om kvalifikasjon

etter § 14-3 ved nettopp å ha utført arbeidsoppgåvene over tid. Svaret er truleg nei. Det vil ikkje vere ein automatikk i at ein har utført oppgåvene over tid, inneberer at oppgåvene er utført på ein slik måte at ein er å rekne som *kvalifisert* etter § 14-3. Dette då § 14-3 stiller minimumskrav til den deltidstilsette si utføring av arbeidsoppgåvene, og at det etter § 14-3 ikkje er tilstrekkeleg at oppgåvene reint faktisk er utført. Om den deltidstilsette over tid har utført arbeidsoppgåvene, vil ein likevel truleg fortare kunne høyrast med at ein er kvalifisert, då det å utføre arbeidsoppgåvene over ei viss tid presumptivt gjev den deltidstilsette både objektivt- og subjektivt meir kompetent til å utføre oppgåvene.

## 6. Unntaka - Kva opning er det for unntak?

### 6.1 Unntaket i § 14-3 – vesentlege ulemper

Fortrinnsretten kan ikkje utøvast etter § 14-3 dersom utøvinga vil innebere «vesentlige ulemper for virksomheten», jf. § 14-3 (3). I kva grad det føreligg vesentlege ulemper for verksemda eller ikkje, avhenger av ei konkret vurdering av om fortrinnsretten i det enkelte tilfellet vil gjeve urimelege utslag for verksemda. I førearbeida framhevast at unntaket er meint å vere ein sikkerheitsventil for arbeidsgjevar, jf. Ot.prp. nr. 49 side 227. Førearbeida føreutset klart at unntaket skal tolkast strengt og at det skal mykje til for at eit forhold skal nå opp til terskelen «vesentlige ulemper», jf. Innst. O. nr. 100 (2004-2005) side 44. Dette er også følgt opp Tvisteløysningsnemnda. Nemnda uttalar mellom anna at unntaket ikkje kjem til bruk der det føreligg ei generell og alminneleg ulempe.<sup>73</sup>

Fortrinnsretten kan gjerast gjeldande for heile eller delar av stillinga. I Prop. 57 L (2017-2018) uttalar Arbeids- og sosialdepartementet at TLN-2013-14 gjev uttrykk for gjeldande rett også etter at det vart teke inn i § 14-3 (1) at retten med verknad frå 1. januar 2019 også kan gjerast gjeldande for del av ei stilling.<sup>74</sup> Departementet slutta seg til nemnda si oppfatning om at «[...] hovedregelen [må] være at en deling av en utlyst stilling vil utgjøre en ulempe for arbeidsgiver. I dette ligger at det i slike tilfeller må stilles relativt små krav til arbeidsgivers konkretisering av negative virkninger», men likevel at «[...] det ikke kan utelukkes at man kan gjøre fortrinnsretten gjeldende på en del av utlyst stilling [...]», jf. Prop. 57 L (2017-2018) s. 14. Det kan difor utleiast at det er ein lågare terskel for at unntaket kjem til bruk der den deltidstilsette ynskjer å tre inn i del av stillinga i staden for heile stillinga. Nemnda har likevel i fleire tilfelle kome til at den deltidstilsette har rett til delvis inntreden. Eit døme på dette er TLN-2022-67. Arbeidsgjevar fekk her ikkje medhald i at ein delvis fortrinnsrett i det konkrete tilfellet var ei vesentleg ulempe. Nemnda viste til at dersom den deltidstilsette si stilling vart utvida, ville arbeidsgjevar sitte igjen med *ei fulltidsstilling og to deltidsstillingar på 40 prosent framfor tre deltidsstillingar*. Delvis fortrinnsrett førte då til at det totale talet deltidstilsette vart redusert. Reduksjon av deltidsstillingar er kjerneområdet i føresegna sitt siktemål. Nemnda uttalte difor at det å dele opp den utlyste stillingsprosenten ikkje i seg sjølv var ei vesentleg ulempe for arbeidsgjevar. Utgangspunktet er likevel også etter

---

<sup>73</sup> Jf. Mellom anna TLN-2007-47

<sup>74</sup> Prop. 57 L (2017-2018) side 14.



Twisteløysningsnemnda sin praksis at det å dele opp ei utlyst stilling inneberer ei ”vesentlig ulempe” for arbeidsgjevar, slik at vernet etter § 14-3 som utgangspunkt ikkje kjem til bruk for den deltidstilsette.

Noko som gjennomgåande verkar godtatt av nemnda, er dei tilfella der den deltidstilsette krev fortrinn til heile den utlyste stillinga og gjev frå seg si noverande stilling. Døme er der den deltidstilsette gjev krav på ei 100 prosent stilling, i bytte mot å gje frå seg si 10 prosent stilling. Her vil arbeidsgjevar ha dei same ulempene og fordelane om det er ein ny tilsett som skal ha 10 prosent stilling og den allereie tilsette som skal ha 100 prosent, eller om det er den allereie tilsette som skal fortsette i 10 prosent og ein ny som skal byrje i 100 prosent stilling.

Etter førearbeida er eit døme på vesentlege ulemper at det er naudsynt å tilsette fleire for å unngå å kome i konflikt med lova sine føresegner om arbeidstid.<sup>75</sup> Liknande har nemnda kome til at det *kan* føreligge vesentleg ulemper om arbeidsgjevar må gjere endringar i øvre arbeidstakarar sine timeplanar. Mellom anna var dette tilfellet i TLN-2015-81.

## **6.2 Unntaket i § 14-4 a – behovet for meirarbeid føreligg ikkje lenger**

Deltidstilsette har ikkje krav på høgare stillingsprosent etter § 14-4 a dersom “arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikkje lenger foreligger”. Førearbeida uttrykker at unntaket meint som ein “sikkerhetsventil”.<sup>76</sup> Spørsmålet vil vere om verksemda ikkje lenger har *behov* for meirarbeidet i tida framover. I Prop 38 L (2012-2013) s. 78 uttalast at sikkerheitsventilen mellom anna kan vere aktuell der det er føretatt ei nedbemanning, eller at nedbemanning eller permittering er sannsynleg i nær framtid. Der unntaket skal kunne brukast, må arbeidsgjevaren gje ”konkret dokumentasjon som kan sannsynleggjøre at virksomheten ikke lenger har samme behov for merarbeidet”.<sup>77</sup> Utgangspunktet er følgt opp i vinmonopoldommen. Her uttalte retten at dokumentasjonen frå arbeidsgjevar må leggjast fram ”nokså rakst etter opptjeningsperioden”. Der arbeidsgjevar kan dokumentere delvis bortfall av behovet for meirarbeid, for eksempel halvparten, vil den deltidstilsette ha krav på stillingsprosent tilsvarande det vidare behovet for meirarbeid i verksemda.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> Jf. Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s. 227.

<sup>76</sup> Jf. Prop. 83 L (2012-2013) s. 78.

<sup>77</sup> Jf. Ibid.

<sup>78</sup> Jf. Ibid.

TLN-2016-192 er ifølge Tvisteløsningsnemnda ei av dei første sakene med spørsmål om unntaket i § 14-4 a kom til bruk. Nemnda har difor her gjeve ei meir inngående grunngjeving for sine synspunkt.<sup>79</sup> Her uttalar nemnda at då det er arbeidsgjevar sitt behov for meirarbeid som er sentralt, så vil dokumentasjonen som viser det generelle behovet – ikkje berre behovet for meirarbeid frå den konkrete tilsette, men behovet for meirarbeid frå andre ved «[...] samme avdeling e.l.». vere relevant.

### **6.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i unntaka**

Begge føresegnene opnar for unntak frå vernet om høgare stillingsprosent, men i kva tilfelle føresegnene opnar for unntak er ulikt løyst. Etter § 14-3 fell vernet vekk dersom fortrinnsretten inneberer “vesentlige ulemper for virksomheten”, medan vernet om høgare stillingsprosent etter § 14-4 a fell vekk dersom arbeidsgjevar kan dokumentere at behovet for meirarbeid “ikke lenger foreligger”. Unntaket i § 14-3 legg opp til ei konkret interesseavveging, medan unntaket i § 14-4 a i utgangspunktet ikkje opnar for skjønsmessige vurderinga. Etter § 14-4 a er vurderingstemaet om *behovet* føreligg eller ikkje. Då § 14-3 legg opp til ei vurdering etter skjønn av om unntaket kjem til bruk eller ikkje, verkar vernet etter § 14-3 å vere mindre absolutt enn det vernet som følgjer av § 14-4 a. Terskelen for at unntaket etter § 14-3 kjem til bruk er likevel høgt, med særleg unntak av tilfella der deltidstilsette krev fortrinnsrett til deler av ei stilling.

---

<sup>79</sup> Jf. uttale i TLN-2016-129.

## **DEL 2 - ARBEIDSGJEVARPERSPEKTIVET**

---

### **7. Rettsverknaden for arbeidsgjevar - Kva skrankar set føresegnene for styringsretten?**

#### **7.1 Rettsverknaden for arbeidsgjevar etter § 14-3**

Arbeidsgjevar er etter utgreiinga i kapittel 4.1 å akte som pliktsubjektet etter § 14-3. Dette inneberer at arbeidsgjevar plikter å gje deltidstilsette den retten dei har etter § 14-3.

Arbeidsmiljølova § 14-3 inneberer som kjent at ein deltidstilsett kan få rett til utvida stilling framfor at arbeidsgjevar føretek nyttilsetting eller innleie av arbeidskraft. Aml. § 14-3 grip både inn i arbeidsgjevar sin rett til å fordele arbeidet, og i retten til å velje kven som skal vere tilknytt verksemda. For arbeidsgjevar inneberer § 14-3 at høvet til å tilsette den best kvalifiserte eller den arbeidsgjevar elles ynskjer vert avgrensa. Så lenge den deltidstilsette er å rekne som kvalifisert etter § 14-3 (3), vil ein deltidstilsett kunne fortrenge ein betre kvalifisert søkjar. Då terskelen for å være kvalifisert ikkje settast lågare enn det som er gjennomsnittleg for stillinga, vil vernet deltidstilsette har om høgare stillingsprosent etter § 14-3 gjere at ein arbeidsgjevar vert sittande med ein som er rundt gjennomsnittleg god i arbeidsoppgåvene sine, i stede for å eventuelt kunne heve kompetansen i verksemda.

Nytt § 14-3 (2) gjev også deltidstilsette midlertidig rett til høgare stillingsprosent, då dei på visse vilkår har fortrinnsrett til ekstravakter og liknande framfor nyttilsetting og innleige. Også etter (2) vil arbeidsgjevar sin rett til å fordele arbeidet og til å velje kven som skal vere tilknytt verksemda vere avgrensa. Føresegna er likevel ikkje meint å stenge for bruk av tilkallingsvikarar og innleie på generelt grunnlag.<sup>80</sup>

Arbeidsgjevars heteronome kompetanse til å kunne organisere, leie, kontrollere og fordele arbeidt innanfor ramma av arbeidsforholdet, er likevel avgrensa av § 14-3. Dersom det er fleire deltidstilsette som har fortrinnsrett etter § 14-3, har likevel nemnda uttala at arbeidsgjevar i kraft av styringsretten kan velje mellom dei tilsette med same fortrinnsrett. Utøvinga av styringsretten er likevel som alltid avgrensa av det ulovfesta saklegheitskravet,

---

<sup>80</sup> Jf. Innst. 53 L (2022-2023) s. 2.

og øvre skrankar som mellom anna likestillings- og diskrimineringslova. Arbeidsgjevar står difor ikkje heilt fritt til å velje der fleire har rett til fortrinn etter § 14-3.

## **7.2 Rettsverknaden for arbeidsgjevar etter § 14-4 a**

Arbeidsgjevar er etter utgreiinga i kapittel 4.2 å akte som pliktsubjektet etter § 14-4 a. Dette inneberer at arbeidsgjevar plikter å gje deltidstilsette den retten dei har etter § 14-4 a.

Etter § 14-4 a har deltidstilsette, på visse vilkår, rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid i oppteningsperioden. For arbeidsgjevar inneberer dette at ein som allereie har jobba eit visst omfang i verksemda og utført visse arbeidsoppgåver, får desse arbeidsoppgåvene og dette arbeidsomfanget fast. Dette kan innebere ei forenkling for arbeidstakar i form av at arbeidsgjevar truleg i mindre grad må be deltidstilsette om å arbeide meirarbeid. Likevel vil § 14-4 a avgrense arbeidsgjevar sin moglegheit til å tilsette den arbeidsgjevar ynskjer.

Rettsverknaden for arbeidsgjevar er ei avgrensing av retten til å fordele arbeidet og retten til å velje kven som skal vere knytt til verksemda.

## **7.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i rettsverknadane for arbeidsgjevaren etter §§ 14-3 og 14-4 a**

Begge føresegnene avgrensar arbeidsgjevar sitt høve til å tilsette den arbeidsgjevar ynskjer. Deltidstilsette sin rett etter § 14-3 kan moglegvis opplevast som eit større innhugg i valfridommen til arbeidsgjevar enn retten den deltidstilsette har etter § 14-4 a. Dette fordi den deltidstilsette allereie har utført arbeidet - både i omfang og innhald, før den deltidstilsette kan krevje høgare stillingsprosent. Det vil difor presumptivt ikkje vere særleg behov for omorganisering av arbeidskrefter i verksemda. Motsett kan vere tilfelle der den deltidstilsette får vern etter § 14-3. Der fortrinnsretten kjem til bruk er arbeidsgjevar også kjend med arbeidstakaren, men ikkje i det stillingsomfanget som no krevjast. Ei utnytting av fortrinnsretten etter § 14-3 krevjar føresetnadsvis ei større grad av omorganisering av arbeidskraft enn det ei utnytting av retten til stilling tilsvarande arbeidstid etter § 14-4 a gjer.

Der arbeidsgjevar har fleire som krevjar fortrinn etter § 14-3, vil det likevel etter tvisteløysningspraksis vere opp til arbeidstakar kven av dei med rett til fortrinn som arbeidstakar ynskjer å tilsette. Liknande rangordning gjeld ikkje for deltidstilsette med rett til

utvida stilling etter § 14-4 a. Føresetnaden etter § 14-4 a er truleg at ein allereie har utført arbeidet i det stillingsomfanget som ein har krav på etter § 14-4 a. Det er difor ikkje andre som kjem i konkurranse med ei «fri» stilling som oppstår på grunn av behov for ytterlegare arbeidskraft.

## **8. Arbeidsgjevar sitt høve til å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren**

### **8.2 Høve til å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren til § 14-3**

Arbeidsgjevar kan ikkje unngå at vernet etter §§ 14-3 realiserast ved å nytte omgrepet «oppdragstakar» i staden for arbeidstakar i arbeidsavtalen. Dette fordi realiteten i arbeidsforholdet er avgjerande for om arbeidsmiljølova sine føresegner kjem til bruk. Dette følgjer også av § 1-9, då det ikkje kan avtalast verre ordningar for arbeidstakaren enn ordningane som følgjer av arbeidsmiljølova. Arbeidsgjevar kan difor ikkje bruke ei annan formell teikning i arbeidsavtalen, for å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren.

Som vist i kapittel 3.1 vil rettssubjektssfæren til § 14-3 også omfatte heilt ferske deltidstilsette. I teorien vil den deltidstilsette kunne bruke fortrinnsretten frå og med dagen det forelegg ein arbeidsavtale. Frå og med den deltidstilsette er tilsett hos arbeidsgjevar, vil difor arbeidsgjevar ikkje ha høve til å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren til § 14-3.

### **8.2 Høve til å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren til § 14-4 a**

Arbeidsgjevar kan ikkje unngå at vernet etter §§ 14-4 a realiserast ved å nytte omgrepet «oppdragstakar» i staden for arbeidstakar i arbeidsavtalen, då det er realiteten i arbeidsforholdet som er avgjerande for om rettane i arbeidsmiljølova realiserast eller ikkje, jf. lova si semi-preseptoriske karakter med utslag i prinsippet i § 1-9.

Som vist i kapittel 3.2 vil rettssubjektssfæren til § 14-4 a omfatte deltidstilsette som minst har arbeida hos arbeidsgjevar i tolv månadar. Arbeidsgjevar har difor eit visst tidsrom før arbeidsgjevaren fell innanfor rettssubjektssfæren til § 14-4 a. Etter tilsettinga, er likevel dei formelle kriteria for å falle inn under rettssubjektssfæren oppfylt. Det som står att er ei tilknytning til verksemda over tid, som gjer den deltidstilsette eit større behov for vern om førevisse. Dersom arbeidstakar ynskjer å unngå at den deltidstilsette fell innanfor

rettssubjektssfæren til § 14-4 a, må difor arbeidsforholdet avsluttast før den deltidstilsette har oppfylt tilknytingskriteriet. Avsluttinga av arbeidsforholdet må skje innanfor ramma av arbeidsmiljølova, jf. prinsippet i § 1-9.

### **8.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i høvet til å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfærane**

Arbeidsgjevar har ikkje høve til å nytte anna formelt omgrep på den deltidstilsette for å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren. Dette gjeld både etter §§ 14-3 og 14-4 a. For å unngå at den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren, må arbeidsgjevar eventuelt avslutte arbeidsforholdet. Ei avslutning av arbeidsforholdet må eventuelt gjerast innanfor rammene av arbeidsmiljølova. Arbeidsgjevar har difor liten eller ingen moglegheit til å påverke om den deltidstilsette fell innanfor rettssubjektssfæren eller ikkje.

## 9. Arbeidsgjevar sitt høve til å unngå at deltidstilsette oppfyller kompetansekrava

### 9.1 Høve til å unngå realisering av kvalifikasjonskravet i § 14-3

Arbeidstakar står som utgangspunkt fritt til å utforme kvalifikasjonskrav for stillingar i verksemda.<sup>81</sup> Utforming av kvalifikasjonskrav ut ifrå kven ein ynskjer å tilsette, vil difor kunne avgrense § 14-3 si betydning som skranke for styringsretten. Det ulovfesta saklegheitskravet vil likevel danne eit grense for i kva grad arbeidsgjevar kan spesifisere kvalifikasjonar. Sjølv om det som utgangspunkt er opp til arbeidstakar å utforme kvalifikasjonskrav for stillingar, må det likevel krevjast at kvalifikasjonane med rimelegheit er naudsynte for å gjennomføre arbeidsoppgåvene. Det er ikkje truleg at verken nemnda eller domstolane ville gitt medhald i at det er sakleg å krevje utdanning som blomsterdekoratør i ei stilling som bilmekanikar. Sjølv om det er opp til arbeidsgjevar å bestemme kva kvalifikasjonar som er ynskja i verksemda, må utøvinga av styringsretten likevel vere sakleg.

Liknande er det også som utgangspunkt innanfor styringsretten å bestemme kva arbeidsoppgåver som skal utførast i stillinga. Då fortrinnsretten gjeld “utvidet stilling” er det som nemnd ein føresetnad om at stillinga det krevjast fortrinn til inneheld vesentleg dei same arbeidsoppgåvene. Der arbeidsgjevar har eit behov for at det også utførast øvrige arbeidsoppgåver, vil arbeidsgjevar kunne utlyse ei stilling med eit arbeidsinnhald som i ein slik grad skil seg frå dei arbeidsoppgåvene den deltidstilsette har utført at den deltidstilsette ikkje oppfyller vilkåra for å krevje fortrinnsrett. Også her vil det ulovfesta saklegheitskravet sette grenser for arbeidsgjevar sin moglegheit til å avgrense § 14-3 sitt verkeområde. Det vil også vere dei reelle forholda som er avgjerande, og ikkje kva formelt omgrep arbeidsgjevar set på arbeidsoppgåvene som skal utførast. Det å bruke synonym, vil difor ikkje avgrense ein deltidstilsett sin rett etter § 14-3. Det kan likevel stillast spørsmål ved i kva grad saklegheita overprøvast av nemnda.

Kvalifikasjonskravet har vore sentralt i mange av sakene om fortrinnsrett for Tvisteløysningsnemnda. Ei avgrensing til variablane «Fortrinnsrett for deltidsansatte» og «Kvalifisert for utlyst stilling» på Tvisteløysningsnemnda si nettside med oversikt over nemndvedtak, viser at nemnda per 10. desember 2023 har fatta 104 vedtak som om

---

<sup>81</sup> Sjå mellom anna TLN-2023-107 og TLN-2021-28.



kvalifikasjonskravet. Variabelen «Ikke medhold» viser at den deltidstilsette har tapt i 61 av 104 saker.<sup>82</sup> Eg har ikkje lukkast i å avgrense tala til berre statistikk etter § 14-3, tala viser difor statistikk etter alle fortrinnsrettane i aml. med eit kvalifikasjonskrav.

Kvalifikasjonskravet etter § 14-3 var temaet for Tvisteløsningsnemnda i TLN-2023-107. Her la nemnda til grunn at det ligg innanfor arbeidsgjevar sin styringsrett å stille kvalifikasjonskrav. Sjølv om den deltidstilsette var tilsett i ei tilnærma lik stilling som den utlyste, kom nemnda einstemmig til at den deltidstilsette ikkje var formelt kvalifisert. Nemnda uttalte at det ligg innanfor styringsretten å legge vekt på fleire omsyn enn berre utføringa av arbeidsoppgåvene – derunder formelle kvalifikasjonar. Sjølv om eg her ikkje meina å stille spørsmål ved motivasjonen bak stillingsutlysinga, er eg av den oppfatning at vedtaket er eigna til å syne at arbeidsgjevar har eit forholdsvis stort skjønnsrom til å tilpasse stillingsannonsen på ein slik måte at den deltidstilsette ikkje kan få medhald i fortrinnsretten. Sjå også liknande resultat og grunngjeving i TLN-2023-99, der den deltidstilsette fremja krav om fortrinn til ei stilling med overlappende arbeidsoppgåver men med vesensforskjellar i omsynet til ansvar, oppfølging og planlegging.

## **9.2 Høve til å unngå realisering av meirarbeidkravet i § 14-4 a**

For at ein deltidstilsett skal ha krav om høgare stillingsprosent etter § 14-4 a, må vedkommande jamt ha arbeida utover avtalt arbeidstid. Der arbeidsgjevar avtaler høgare arbeidstid for ein periode, vil utgangspunktet difor vere at § 14-4 a ikkje kjem til bruk. Som nemnt ovanfor er det likevel i førearbeida og i rettspraksis presisert at det er dei reelle og ikkje formelle forholda som er avgjerande. For at ein arbeidsgjevar skal kunne høyrast med at det føreligg ein slik avtale, må det då visast til at det er ei reell midlertidig tilsetjing og ikkje typiske ekstravakter som konstruerast som midlertidige tilsetjingar.

Oppteningsperioden er 12 månadar. Intuitivt kan det tenkast at deltidstilsette sin rett etter § 14-4 a difor kan avgrensast ved at deltidstilsette ikkje får meirarbeid mot slutten av oppteningsperioden. Det er likevel uttala i førearbeida at vernet etter § 14-4 a ikkje skal kunne fråvikast ved å arrangere kortare brot i oppteningsperioden eller ved såkalla “lufting” av arbeidstakarar i periodar.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Tvisteløsningsnemnda (u.å).

<sup>83</sup> Jf. Pop. 38 L (2012-2012) s. 77.

### **9.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i høvet til å unngå at deltidstilsette oppfyller kompetansekrava**

For å avgrense § 14-3 sin verdi som skranke, kan arbeidsgjevar spesifisere utlysningstekstar og objektive kvalifikasjonar som vedkommande ynskjer i arbeidsstokken. Slike spesifikasjonar kan gjere at ein deltidstilsett ikkje kan nyte fortrinnsrett, då den deltidstilsette ikkje er å rekne som kvalifisert. Arbeidsgjevar vil her stå relativt fritt til å spesifisere kva kompetanse som er ynskja. Dette inneberer at arbeidsgjevar i ein viss grad har høve til å unngå at den deltidstilsette oppfyller kompetansekravet etter § 14-3.

For å avgrense § 14-4 a sin verdi som skranke, kan arbeidsgjevar rullere på kven som tilbydast meirarbeid. På denne måten kan det unngåast at ein, eller fleire, av dei deltidstilsette oppfyller kravet om at meirarbeidet må være jamnt og framstå som ein etablert praksis. Tidlegare kunne også arbeidstakar leige inn arbeidskraft, og slik unngå at kompetansekravet vart oppfylt. Moglegheita til å leige inn arbeidskraft for å dekke meirarbeidbehovet er no avgrensa, ved at det frå og med 01. januar 2023 er teke inn i § 14-3 (2) at ein deltidstilsett har fortrinnsrett til «ekstravakter og lignende i virksomheten» framfor tilsetting eller innleie. Etter endringa av § 14-3, har difor arbeidsgjevar sitt høve til å unngå at deltidstilsette oppfyller kompetansekravet etter § 14-4 a blitt avgrensa.

# 10. Arbeidsgjevar sitt høve til tilrettelegging for at unntaka realiserast

## 10.1 Høve for tilrettelegging for at unntaket etter § 14-3

### realiserast – vesentlege ulemper

Som vist i kapittel 5.1 skal det ikkje mykje til for at unntaket etter § 14-3 er oppfylt der den deltidstilsette krevjar delvis inntreden i den utlyste stillinga. I visse tilfelle kan det då tenkjast at arbeidsgjevar kan spekulere i kva stillingsprosent som skal lysast ut, for å unngå at deltidstilsette får medhald i fortrinn til stillinga. Dette særleg då det i utgangspunktet er innanfor arbeidsgjevars styringsrett å avgjere om ein ynskjer å ha for lite arbeidskraft i verksemda. Om det er behov for 50 prosent arbeidskraft i verksemda, kan difor arbeidsgjevar velje å lyse ut deler- eller ingen ting av dette. Men ved underbemanning risikerer arbeidstakar at deltidstilsette enten kan få rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid eller at dei krevjar fortrinn til del av ei stilling.

## 10.2 Høve for tilrettelegging for at unntaket etter § 14-4 a

### realiserast – behovet føreligg ikkje lengre

Etter § 14-4 a vil ein deltidstilsett sin rett til utvida stilling falle vekk dersom behovet for meirarbeidet ikkje lengre føreligg. Det relevante spørsmålet er difor om arbeidsgjevar kan tilsette nokon andre for å unngå at deltidstilsette får tilstrekkeleg meirarbeid til å krevje stilling tilsvarande faktisk arbeidstid. Dersom arbeidsgjevar tilset nokon til å utføre meirarbeidet, føreligg ikkje lenger behovet for meirarbeid. Spørsmålet verka ikkje å vere handsama i førearbeida. Gimmingsrud (2023) si oppfatning er at dersom tilsettinga skjer før deltidstilsette set fram kravet om utvida stilling, så vil arbeidsgjevar truleg kunne vise til at behovet for arbeidskraft ikkje lengre eksistera. Om nytilsetting skjer etter at kravet om stilling tilsvarande arbeidstid er satt fram, meina ho derimot at arbeidsgjevar ikkje kan vise til at behovet ikkje føreligg.<sup>84</sup> Gimmingsrud viser ikkje til kjelder for synspunktet. Ei viss rettskjeldemessig forankring for standpunktet verkar likevel å kunne følgje av TLN-2016-129. Nemnda uttalar her at vurderinga av om behovet føreligg eller ikkje, tek utgangspunkt i

---

<sup>84</sup> Jf. Gimmingsrud (2023) § 14-4 a note 6.

tidspunktet for når kravet vart fremja, men at ein i praksis også må sjå på utviklinga i verksemda etter oppteningsperioden for å ta stilling til om unntaket kjem til bruk eller ikkje.

Alternativet for arbeidsgjevar vil vere å tilsette nokon, enten midlertidig eller fast, for å utføre arbeidsbehovet. Ei slik tilsetting må då eventuelt føretakast før den deltidstilsette oppfyller vilkåra for å nyte vern etter § 14-4 a. Der arbeidsgjevar vel å lyse ut ei stilling, kan det likevel vere at den deltidstilsette då har krav på fortrinnsrett til stillinga etter § 14-3. Dette fordi den deltidstilsette på eit tidlegare tidspunkt kan få vern om høgare stillingsprosent etter § 14-3 enn etter § 14-4 a. Dersom motivasjonen er å unngå at ein deltidstilsett oppfyller vilkåra for å krevje høgare stillingsprosent etter § 14-4 a ved å lyse ut arbeidsbehovet i form av ei stilling, kan den deltidstilsette då likevel potensielt få medhald i høgare stillingsprosent etter § 14-3. Det er derfor liten teoretisk moglegheit for å legge til rette for at legalunntaket etter § 14-4 a er anvendeleg for å unngå at den deltidstilsette oppnår høgare stillingsprosent.

### **10.3 Konklusjon – likskapar og forskjellar i høvet til å legge til rette for at unntaka er anvendelege**

Som vist er det lite teoretisk mogleg å legge til rette for at legalunntaka er anvendeleg. Dette særleg når det gjeld § 14-4 a. Dette heng mellom anna saman med at unntaket ikkje legg opp til ei vurdering av skjøn. Når det gjeld unntaket etter § 14-3 er det fleire moment som kan takast inn i vurderinga av om unntaket kjem til bruk eller ikkje. Mellom anna kan arbeidsgjevar lyse ut eit stillingsomfang som ikkje er foreinleg med det stillingsomfanget arbeidsgjevaren har frå før – mellom anna ved å lyse ut vakter som fell samtidig som den deltidstilsette sine vakter. Då den deltidstilsette ikkje kan jobbe for to, vil det fort kunne vere ei vesentleg ulempe for arbeidsgjevar å måtte reorganisere på timeplanen til andre tilsette for å tilpasse timeplanen til den med fortrinnsrett.<sup>85</sup> Slik reorganisering kan fort også vere problematisk i forhold til reguleringa av arbeidstid i arbeidsmiljølova, noko som også fort kan gjere at unntaket etter § 14-3 vert realisert.

---

<sup>85</sup> Sjå kapittel 6.1.

# DEL 3 – VERNET OM RETTEN TIL HØGARE STILLINGSPROSENT ETTER §§ 14-3 OG 14-4 A

---

## 11. Avsluttande merknadar og konklusjon

### 11.1 Kva vern gjev §§ 14-3 og 14-4 a om retten til høgare stillingsprosent etter endringa av § 14-3?

For deltidstilsette var rettsverknaden etter § 14-3, før endringa med verknad frå 1. januar 2023, ein rett til *fortrinn til utvida stilling framfor nyttilsetting*, jf. (1). Tvisteløysningsnemnda sin praksis er at denne retten ikkje gjeld framfor *intern reorganiseringar av arbeidskraft*. Forvaltningspraksis tilseier også at fortrinnsretten ikkje vert realisert ved *reint behov for arbeidskraft*. Det stillast eit krav til ei viss formalisering av behovet for arbeidskraft, enten i form av formell eller uformell utlysing av stillinga. Retten til utvida stilling framfor nyttilsette gjeld etter forvaltningspraksis *både faste og midlertidige stillingar*. Det kan krevjast fortrinn til enten heile eller delar av stillinga, jf. § 14-3 (1). Med verknad frå 1. januar 2023 gjeld fortrinnsretten til utvida stilling etter § 14-3 (1) også *framfor innleige*. Kvalifikasjonskravet i § 14-3 (3) avgrensar rettsverknaden til ein rett til stilling med om lag dei same arbeidsoppgåvene som den deltidstilsette allereie utfører.

Med verknad frå 1. januar 2023 gjeld retten til fortrinn også til *ekstravakter og liknande i verksemda*. Innføringa styrkar forståinga av at fortrinnsretten etter § 14-3 også skal gjelde for stillingar av midlertidig omfang. Også her er føresetnaden at den deltidstilsette er kvalifisert, slik at fortrinnsretten til ekstravakter berre kan nyttast der den deltidstilsette har dei faglege og personlege eigenskapane som krevjast etter § 14-3 (3). Før lovendringa av 1. januar 2023 praktiserte vart retten etter § 14-3 av Tvisteløysningsnemnda praktisert til å ikkje gjelde ekstravakter og liknande. Innføringa er difor i heilskap ei utviding av retten på dette punktet.

Ekstravakter og liknande i verksemda er ei grunnføreutsjånad for å oppfylle meirarbeidkravet for å kunne få stilling tilsvarande faktisk arbeidstid etter § 14-4 a. Innføringa av ein fortrinnsrett til ekstravakter, er difor eigna til å effektuere § 14-4 a som ein skranke for styringsretten. Dette fordi endringa gjer det vanskelegare for arbeidstakar å legge til rette for at deltidstilsette ikkje får tilstrekkeleg jamt arbeid til å kunne krevje høgare stillingsprosent.

For deltidstilsette er rettsverknaden etter § 14-4 a ein *rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid* i ein oppteningsperiode på 12 månadar. Minimumsvernet er etter føresegna ein rett til tilsvarande arbeidstid og arbeidsomfang som det meirarbeidet arbeidstakaren har utført i den aktuelle oppteningsperioden.

Både §§ 14-3 og 14-4 a har *deltidstilsette* som sitt rettssubjekt. Etter begge føresegnene forståast deltidstilsette i praksis som faste deltidstilsette. Midlertidig deltidstilsette har ikkje etter nemndspraksis vern om retten til høgare stillingsprosent etter føresegnene.

Pliktsubjektet er etter begge føresegnene *arbeidsgjevar*. Dette inneberer at det er arbeidsgjevar som skal sørge for at deltidstilsette får den retten til høgare stillingsprosent som dei har krav på etter §§ 14-3 og 14-4 a. Når det gjeld retten til fortrinn til ekstravakter i (2) kan pliktsubjektet avgrensast til ein mindre del av verksemda. Dette verkar som ei naturlig avgrensing, då ei utlysing av ei ekstravakt i til dømes heile kommunen ville vere noko tungvint om behovet for arbeid knyter seg til ei mindre avdeling med særeigne kvalifikasjonskrav.

Begge føresegnene stiller krav til ein viss *kompetanse* hos den deltidstilsette for å verne om den deltidstilsette sin rett til høgare stillingsprosent. Kompetansekravet i § 14-3 er eit kvalifikasjonskrav, der den deltidstilsette må være formelt og personleg eigna for stillinga. Kompetansekravet i § 14-4 a er at den deltidstilsette oppfyller meirarbeidkravet. Sjølv om det ikkje kjem fram av ordlyden til § 14-4 a, har nemnda ei stund praktisert at ekstravakter ein ikkje er kvalifiserte for ikkje skal telle med i rekninga av meirarbeid. Eidsvaag viser likevel til at denne praksisen vart endra i 2017, men at nemnda verkar å vere usamd i kva grad det er grunnlag for endringa.

Både §§ 14-3 og 14-4 a opnar for *unntak*. Etter § 14-3 kan retten til fortrinn avgrensast dersom utøvinga vil føre til vesentlege ulemper for verksemda. Vurderinga er konkret og prega av skjøn. Etter § 14-4 a er unntaket at behovet for meirarbeid ikkje lengre føreligg. Ingen av rettane er difor absolutte.

## 11.2 Er vernet styrka i tilstrekkeleg grad?

Med verknad frå 1. januar 2023 vart verkeområdet til § 14-3 utvida. For det første vart retten til utvida stillinga utvida frå å gjelde framfor nyttilsetting, til å gjelde framfor både nyttilsetting og innleie. For det andre vart det teke inn eit nytt (2) som gjer deltidstilsette rett til ekstravakter og liknande i verksemda. Innhaldet av fortrinnsretten er elles uendra. Endringa er ikkje meint å skulle stenge heilt for arbeidsgjevar sitt høve til å dekke arbeidsbehov med innleige eller tilkallingsvikarar.

Innføringa av at retten til fortrinn skal gjelde framfor innleige, gjer at det er mindre høve for arbeidsgjevar for å legge til rette for at deltidstilsette ikkje får tilstrekkeleg meirarbeid til å kunne oppfylle vilkåra for høgare stillingsprosent etter § 14-4 a. Det gjer det også vanskelegare med såkalla «lufting» av deltidstilsette.

Isolert sett verkar ikkje innføringa (2) å vere ei særleg styrking av retten til høgare stillingsprosent. Dette då retten som hovudsak gjeld enkeltstående vakter. I seg sjølv vert difor ikkje stillingsprosenten særleg høgare, og retten er heller ikkje eigna til å føre til særleg færre deltidsstillingar. Sett i samband med § 14-4 a, er likevel innføringa av nytt (2) ei stor styrking av retten til høgare stillingsprosent.

Med bakgrunn i funna i analysen, er eg av den oppfatning at endringane av § 14-3 har styrka vernet om retten til høgare stillingsprosent etter både § 14-3 og 14-4 a. Sjølv om føresegnene ikkje gjer fullstendige skrankar for styringsretten, viser funna i oppgåva at lova inneheld fleire mekanismar som skal sørgje for at deltidstilsette sitt vern om høgare stillingsprosent vert overhalde. Konklusjonen er difor at vernet verkar å vere styrka i tilstrekkeleg grad. Det står likevel att å sjå korleis det utvida vernet praktiserast i arbeidslivet, og om endringane reint faktisk er eigna til å oppnå føremålet om mindre undersyssetning og fleire heiltidsstillingar.

# Referanseliste

## Lover

Arbeidsmiljølova 1977	Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø. [oppheva].
Arbeidsmiljølova (aml.)	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
LOV-2013-06-14-32	Lov om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid).
LOV-2018-06-22-45	Lov om endringer i arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og enkelte andre lover
LOV-2022-12-09-88	Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid).
LOV-2023-03-17-3	Lov om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern).
Norske lov (NL)	Kong Christian Den Femtis Norske Lov.
Statsansattelova	Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv.
Tvistelova	Lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven).



## Lov- forarbeid og etterarbeid

- Innst. 53 L (2022–2023) [Innst. 53 L \(2022–2023\)](#) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid).
- Innst. O. nr. 100 (2004-2005) [Innst. O. nr. 100 \(2004-2004\)](#) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og sitllingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- NOU 2004: 29 [NOU 2004: 29](#) Kan flere jobbe mer? – deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv.
- NOU 2021: 9 [NOU 2021: 9](#) Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering.
- Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) [Ot.prp.nr.41 \(1975–1976\)](#) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- Prop. 57 L (2017-2018) [Prop.57 L \(2017–2018\)](#) Endringer i arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og enkelte andre lover (samleproposisjon våren 2018).
- Prop. 83 L (2012-2013) [Prop.83 L \(2012–2013\)](#) Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid).
- Prop. 133 L (2021-2022) [Prop. 133 L \(2021–2022\)](#) Endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid).

Prop. 14 L (2022-2023)

[Prop. 14 L \(2022–2023\)](#) Endringer i arbeidsmiljøloven mv.  
(arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern).

## Forskrift

Forskrift om  
tvisteløsningsnemnd etter  
arbeidsmiljøloven

[FOR-2005-12-16-1569](#). Forskrift om tvisteløsningsnemnd  
etter arbeidsmiljøloven.

## EU-direktiv og forordninger

Rådsdirektiv 97/81/EF

[RÅDSDIREKTIV 97/81/EF](#) av 15. desember 1997 om  
rammeavtalen om deltidsarbeid inngått mellom UNICE, CEEP  
og EFF.

## Domsregister

Høgsterett

[Rt-2000-1602](#) (Nøkk)

[Rt-2001-418](#) (Kårstø)

[HR-2003-834-A](#) (Forsker)

[Rt-2008-856](#) (Theatercafé)

[Rt-2013-354](#) (Avlastar I)

[Rt-2014-402](#)

[HR-2016-867-A](#)

[HR-2016-1366-A](#) (Avlastar II)

[HR-2016-2286-A](#) (Rygge)

Lagmannsrettane

[LB-2014-120499](#) (Rygge)

[LB-2018-42779](#) (Barnehagetilsett)

[LB-2021-67403](#)

Tingrettane

[TOSLO-2013-81950](#) (Rygge)

[TBERG-2017-161921](#) (Vinmonopolet)

Arbeidsretten

[ARD-1922-86](#)

## Nemndregister

Tvisteløysningnemnda

[TLN-2006-14](#)

Vedtak 14/06

[TLN-2007-47](#)

Vedtak 47/07

[TLN-2009-68](#)

Vedtak 68/09

[TLN-2013-14](#)

Vedtak 14/13

[TLN-2015-81](#)

Vedtak 81/15

[TLN-2016-30](#)

Vedtak 30/16

<a href="#">TLN-2016-129</a>	Vedtak 129/16
<a href="#">TLN-2016-147</a>	Vedtak 147/16
<a href="#">TLN-2017-127</a>	Vedtak 127/17
<a href="#">TLN-2017-172</a>	Vedtak 172/17
<a href="#">TLN-2017-173</a>	Vedtak 173/17
<a href="#">TLN-2019-4</a>	Vedtak 4/19
<a href="#">TLN-2019-52</a>	Vedtak 52/19
<a href="#">TLN-2019-55</a>	Vedtak 55/19
<a href="#">TLN-2020-86</a>	Vedtak 86/20
<a href="#">TLN-2020-115</a>	Vedtak 115/20
<a href="#">TLN-2021-18</a>	Vedtak 18/21
<a href="#">TLN-2021-28</a>	Vedtak 28/21
<a href="#">TLN-2021-157</a>	Vedtak 157/21
<a href="#">TLN-2022-10</a>	Vedtak 10/22
<a href="#">TLN-2023-5</a>	Vedtak 5/23
<a href="#">TLN-2023-21</a>	Vedtak 21/23
<a href="#">TLN-2023-30</a>	Vedtak 30/23

<a href="#">TLN-2023-36</a>	Vedtak 36/23
<a href="#">TLN-2023-49</a>	Vedtak 49/23
<a href="#">TLN-2023-51</a>	Vedtak 51/23
<a href="#">TLN-2023-67</a>	Vedtak 67/23
<a href="#">TLN-2023-84</a>	Vedtak 84/23
<a href="#">TLN-2023-99</a>	Vedtak 99/23
<a href="#">TLN-2023-107</a>	Vedtak 107/23

## Styringsverktøy for forvaltningsorgan

Justisdepartementet (2009) Justisdepartementet. (2009). *Evaluering av lover – med tilsvarende anvendelse på forskrifter og andre rettsregler*. [brosjyre/rettleiar]. Justis- og politidepartementet og Senter for statlig økonomistyring. [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/jd/vedlegg/veiledninger/veileder\\_lover.pdf?id=2208913](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/jd/vedlegg/veiledninger/veileder_lover.pdf?id=2208913)

## Digitale lovkommentarer

Fougner et al. (2019) Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen. «Arbeidsmiljøloven – lovkommentar». (2019). Bekrefta ajourført 01.07.2019. I *Juridika*. [henta 16.10.2023].

Gimmingsrud (2023) Gimmingsrud, Kari. «Arbeidsrett – digital kommentarutgave til arbeidsrettslige lover». (2023). Bekrefta ajourført 18.08.2023. I *Arbeidsrett*. [henta 15.10.2023].

Skjønberg (2021) Skjønberg, Alexander Sønderland. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven». (2021). I *Lovdata Pro*. [henta 15.10.2023].

## Bøker og kapittel i bøker

Eidsvaag (2021) Eidsvaag, Tine. (2021). Styringsrett og arbeidstakers krav om individuelle arbeidstilpasninger: Nemndspraksis om overprøving av arbeidsgivers styringsrett. I Skjøneberg, Bråthen, Hemmingsby, Hotvedt og Weltzien (red.). *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*. (1.utg., 2021, s. 455-477). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Johansen & Stueland (2020) Johansen, Atle Sønsteli & Einar Stueland [red.]. (2020). *Arbeidsmiljøloven – Kommentarer og praksis*. (3.utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Zweigert & Kötz (1998) Zweigert, Konrad & Hein Kötz, Tony Weir [red.]. (1998). A. General Considerations: The Concept of Comparative Law. I *An introduction to comparative law*. (3.utg., 1998, s. 1-47). Oxford: Clarendon Press.

## Tidsskriftsartiklar

Graver (2008) Graver, Hans Petter. «Vanlig juridisk metode? Om rettsdogmatikken som juridisk sjanger». *Tidsskrift for Rettsvitenskap* Vol. 121, utg. 2. (2008) s. 149-178.  
<https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3096-2008-02-01>. I *Idunn*.

## Nettsider

Regjeringa (u.å.)	Regjeringa. «Tvisteløsningsnemnda». (u.å.). <a href="https://www.regjeringen.no/no/dep/aid/om-arbeids-og-inkluderingsdepartementet/nemnder-styrer-rad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/ny-artikkel-2/id448313/">https://www.regjeringen.no/no/dep/aid/om-arbeids-og-inkluderingsdepartementet/nemnder-styrer-rad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/ny-artikkel-2/id448313/</a> . [henta 20.08.2023].
Statistisk sentralbyrå (u.å.)	Statistisk sentralbyrå. «Variabeldefinisjon – undersysselsatte». (u.å.). <a href="https://www.ssb.no/a/metadata/conceptvariable/vardok/1126/nb">https://www.ssb.no/a/metadata/conceptvariable/vardok/1126/nb</a> [henta 11.09.2023].
Statistisk sentralbyrå (2021)	Statistisk sentralbyrå. «Ny AKU». (28.01.2021). <a href="https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/ny-aku">https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/ny-aku</a> . [henta 10.11.2023].
Statistisk sentralbyrå (2023)	Statistisk sentralbyrå. «Arbeidskraftundersøkelsen». (09.10.2023). <a href="https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen">https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen</a> . [henta 14.11.2023].
Tvisteløsningsnemnda (u.å.)	Tvisteløsningsnemnda. «Vedtak – Tvisteløsningsnemnda», <a href="https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-tvistelosningsnemnda/?query-vedtak=">https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-tvistelosningsnemnda/?query-vedtak=</a> [henta 10.12.2023].

# Vedlegg

## Vedlegg 1

### Tvisteløsningsnemnda sine saker etter aml. §§ 14-3 og 14-4 a per 10. desember 2023

	<i>Saker etter § 14-3</i>	<i>Saker etter § 14-4 a</i>
Ikkje medhald	393	303
Delvis medhald	1	16
Medhald	165	278
Avvist	135	110
<b>Totalt tal saker</b>	<b>694</b>	<b>707</b>
	(393 + 1 + 165 + 135)	(303 + 16 + 278 + 110)
Realitetshandsama saker	<b>559</b>	<b>597</b>
(totalt tal saker minus avviste saker)	(694 - 135)	(707 - 110)
Prosentvis tap i realitetshandsama saker, ekskludert delvis medhald	<b>70,30 %</b>	<b>50,75 %</b>
	(393 / 559 * 100)	(303 / 597 * 100)
Prosentvis tap i realitetshandsama saker, inkludert delvis medhald	<b>70,48 %</b>	<b>53,43 %</b>
	((393 + 1) / 559 * 100)	((303 + 16) / 597 * 100)

Eigenlaga tabell. Tal funne ved utplukk på Tvisteløsningsnemnda si nettside:

<https://www.nemndene.no/tvistelosningsnemnda/vedtak-tvistelosningsnemnda/?query=vedtak>. [Henta 10.12.2023]. Variablar for *Saker etter § 14-3*: Tema: «Fortrinnsrett for deltidsansatte» + frisøk på «§ 14-3» + Utfall: [«Ikke medhold»] / [«Delvis medhold»] / [«Medhold»] / [«Avvist»]. Variablar for *Saker etter § 14-4 a*: Tema: «Stilling tilsvarende faktisk arbeidstid § 14-4 a» + Utfall: [«Ikkje medhold»] / [«Delvis medhold»] / [«Medhold»] / [«Avvist»].



## Vedlegg 2

### 08410: Undersysselsatte og arbeidsledige (1 000 personer), etter statistikkvariabel, kjønn, alder, utdanningsnivå og år

✓ Informasjon om tabellen	Rotér mot venstre	Rotér mot høyre	Rotér manuelt	Excel (xlsx)	Fullskjerm										
✓ Endre visning															
✓ Rediger og beregne															
✓ Lagre data som															
✓ Lagre spørring															
✓ Skjul tomme rader															
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Undersysselsatte															
Begge kjønn															
15-74 år															
Utdanningsnivå i alt	76	67	60	59	67	71	67	69	65	73	76	61	66	69	82
✓ Fotnoter															
✓ API-spørring for denne tabellen															

Tabell henta frå: <https://www.ssb.no/statbank/table/08410/tableViewLayout1/> [Henta 12.09.23]. Variablar:  
Statistikkvariabel: [«Undersysselsatte»] + År: [«Velg alle»] + Kjønn: [«Begge kjønn»] + Alder: [«15-74 år»] + Utdanningsnivå: [«Utdanningsnivå i alt»].