



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
23. november 2022

Vår referanse  
2022/93

Saksbehandler  
Birgit Espejord Jensen

## **VEDTAK NR 106/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 10. november 2022.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Øystein Mangset, Oslo kommune utdanningsetaten  
Bente Schei Ystehede, Utdanningsforbundet

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er fast ansatt som adjunkt med tilleggsutdanning i stilling på 43 prosent i B kommune, for tiden med arbeidssted X skole.

Hans faste deltidsstilling omfatter undervisning i samfunnsfag i ungdomsskolen (33 prosent) og valgfaget «Innsats for andre» (10 prosent). A er adjunkt med tilleggsutdanning, og han har 90 studiepoeng i fransk, 75 studiepoeng i historie, 60 studiepoeng i samfunnsfag, 105 studiepoeng i japansk, årsstudium i data og i praktisk pedagogikk (PPU). Han har undervisningskompetanse i fransk, samfunnsfag, japansk og samfunnsfag etter kompetanseforskriften i skolen.

A har hatt oppfølging og veiledning om arbeidsutførelse fra ledelsen siden skoleåret 2020/2021 til ut skoleåret 2021/2022. A har vært sykemeldt fra sin faste stilling fra august 2021 til dags dato. Oppfølging og veiledning fra ledelsens side falt bort som følge dette. På bakgrunn av sykefraværet har B kommune i samarbeid med bedriftshelsetjenesten fra august 2022 hatt oppfølgingsmøter med A.

A har siden våren 2020 uttrykt ønske om utvidet stilling og den 14. juni 2021 sendte han arbeidsgiver skriftlig melding om uønsket deltid.

Våren 2022 lyste B kommune ut en fast undervisningsstilling i 100 prosent ved X skole for skoleåret 2022/2023. Stillingens oppgaver var kontaktlærer på 8. trinn.

Arbeidsoppgavene beskrevet i utlysningsteksten var kontaktlæreransvar i 8. trinn og innebærer fagsamarbeid, utviklingsarbeid og samarbeid skole/hjem og med andre instanser. Stillingene omfatter undervisning i kroppsøving, samfunnsfag, matematikk og valgfaget programmering.

A har undervisningskompetanse i samfunnsfag og krevde fortrinnsrett til deler av stillingen. Samfunnsfag utgjorde 23 prosent av stillingen.

A søkte på stillingen og fremmet krav om fortrinnsrett, innen fristen 9. mai 2022. Arbeidsgiver avsto kravet i brev datert 19. mai 2022.

Avslaget ble begrunnet med at A ikke var personlig kvalifisert for stillingen, og at det ville være vesentlig ulempe å dele opp stillingen ved å gi A fortrinnsrett til deler av stillingen.

Det ble tilsatt en ekstern søker i 100 prosent stilling med matematikk, idrett og pedagogikk i sin fagkrets. En annen internt ansatt hadde behov for flere undervisningstimer og fikk utvidet sin stilling med 23 prosent med samfunnsfag i 8. trinn.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 30. mai 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 1. juni 2022
- brev datert 12. september 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 29. juni 2022
- brev datert 24. oktober 2022

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende fortrinnsrett til den utlyste undervisningsstillingen ved X skole, og anfører i det vesentligste at han er kvalifisert til deler av stillingen med samfunnsfag.

Han anfører at fortrinnsretten ikke kan avskjæres på bakgrunn av personlige egenskaper, og viser til at han har fått gode tilbakemeldinger i tidligere utførte jobber som lærer. A anfører også at oppfølgingssaken som kommunen viser til ikke kan brukes som begrunnelse for å avskjære en eventuell fortrinnsrett.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste A ikke kan få medhold i sitt krav og anfører i det vesentligste at han ikke har de formelle faglige kvalifikasjonene for å undervise i alle fagene som omfattes av stillingen, men at han har det i samfunnsfag. De anfører også at A ikke oppfyller stillingens krav til personlige egenskaper. Arbeidsgiver viser til at det er en pågående observasjons- og veiledningsprosess der hans egnethet som lærer vurderes.

B kommune anfører at det vil medføre vesentlig ulempe for drift og personaldisponeringer ved å dele opp den utlyste stillingen. Det vil medføre flere deltidsstillinger, og vanskeliggjøre rekruttering til reststillingen.

Videre anfører B kommune at det vil ha uheldige organisatoriske konsekvenser for personaldisponeringer og driften dersom kommunen måtte ansette flere faglærere. Ved organisering av undervisningen anser skoleledelsen det som til elevenes beste å ha kontaktlærer i fagene matematikk, samfunnsfag og kroppsøving. Videre skal skolen ta hensyn til at det beste for barnets læring både faglig og psykososialt er å ha lærerne i flere fag slik at de får færre voksne å forholde seg til.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-3 femte ledd. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

A er fast ansatt i en stilling på 43 prosent og har fremsatt krav om fortrinnsrett til en deler av den utlyste stilling i samfunnsfag med 23 prosent.

Det går fram av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) presiseres det at retten gjelder stillinger med om lag samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis.

Ut ifra sakens opplysninger og dokumentasjon legger nemnda til grunn at arbeidsoppgavene i de omtvistede stillingene er om lag de samme som i stillingen A har i dag, da begge gjelder undervisning i fag på ungdomsskolen.

Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, jf. § 14-3 annet ledd. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Med personlige forutsetninger menes blant annet personlige egenskaper som har betydning for hvordan vedkommende kan utføre sine egne arbeidsoppgaver. Det følger av Høyesteretts dom Rt. 2003 s. 1754 at det i vurderingen også kan legges vekt på personlige egenskaper som ikke har direkte betydning for arbeidstakerens utførelse av egne arbeidsoppgaver. Som eksempler peker dommen på tilfeller der arbeidstaker skaper store samarbeidsvansker eller på andre måter bidrar til et dårlig arbeidsmiljø for andre ansatte.

I tråd med stillingsutlysningen og partenes opplysninger ellers, legger nemnda til grunn at partene er enige om at A oppfyller de formelle kravene for undervisning i samfunnsfag på ungdomskoletrinnet.

Nemnda vil så vurdere om A var kvalifisert til stillingen.

Nemnda har på grunnlag av sakens opplysninger og dokumenter ikke funnet grunn til å sette arbeidsgivers vurderinger av A personlige egnethet til side. Nemnda legger avgjørende vekt på fremlagt dokumentasjon som viser at A siden skoleåret 2020/2021 har vært underlagt observasjon og veiledning for å evaluere hans egnethet som lærer. Denne oppfølgingen er ikke avsluttet enda. Nemnda viser til stillingsutlysningen der kravene til personlige egenskaper er spesifisert og det går fram at disse vil bli vektlagt i vurderingen. Det er nettopp disse egenskapene som er under evaluering.

Etter en helhetsvurdering av sakens opplysninger finner nemnda at A ikke oppfyller kvalifikasjonsvilkåret i bestemmelsen for en påberopte delen av stillingen, og at han derfor ikke hadde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom A får fortrinnsrett.

Nemnda vil avslutningsvis bemerke at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har gjennomført drøftinger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 tredje ledd.

## **Konklusjon**

A gis ikke medhold.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

23. november 2022

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.