

## **VEDTAK NR 137/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 30. september 2016.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder  
Lornts Natrud Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Rahman Mjaki, Ahus  
Ingrid T. Enoksen, NSF

### **Saken gjelder**

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som jordmor i 75 prosent stilling og midlertidig ansatt i 25 prosent stilling ved kvinneklinikken på B sykehus.

I mars 2016 ble det utlyst tre faste stillinger, hvor av to av stillingene var på 50 prosent og en på 60 prosent. A søkte om å få utvidet sin stilling til 100 prosent fast. B sykehus avslo søknaden muntlig 1. april 2016. Arbeidsgiver ansatte fire nye jordmødre i faste stillinger, og begrunnelsen var at det var behov for flere arbeidstakere for å fylle opp helgevaktene.

2. april 2016 sendte A krav til arbeidsgiver om å få utvidet sin stilling med 25 prosent etter arbeidsmiljøloven §14-3. Arbeidsgiver tilbød en større stilling som innebar at arbeidstaker måtte jobbe seks ekstra helger i året. Dette takket arbeidstaker nei til.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 28. april 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 28. april 2016
- brev av 24. mai 2016
- brev av 1. juli 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 25. mai 2016

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Hun hadde fortrinnsrett til de utlyste stillingene for en stillingsandel tilsvarende 25 prosent. Det vil ikke føre til vesentlig ulempe for arbeidsgiver å dele opp stillingene.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B sykehus anfører i det vesentligste:

De omtvistede stillingene kunne ikke kombineres med As stilling, da det ikke ville bedre bemanningssituasjonen ved avdelingen. Fødeavdelingen har ikke nok personer til å dekke helgevaktene. Det ville være en vesentlig ulempe for virksomheten å dele den ene deltidsstillingen uten å få inn en ekstra person.

Videre vises det til dom fra Høyesterett hvor det fremkommer at arbeidsmiljøloven §14-3 ikke åpner for krav om å kunne tre inn i deler av utlyst stilling.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4).

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. 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 (2). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Høyesterett har i dom av 25. april 2016 (HR-2016-00867-A), slått fast at arbeidsmiljøloven § 14-3 ikke åpner for at deltidsansatte kan gjøre krav på å tre inn i en del av en utlyst stilling. Deltidsansatt som gjør fortrinnsrett gjeldende etter arbeidsmiljøloven § 14-3 må dermed akseptere hele den utlyste stillingen.

A er fast ansatt i en stilling på 75 prosent og har fremsatt krav om fortrinnsrett til en del av de utlyste stillingene på 50 og 60 prosent, slik at hun til sammen vil få en stillingsprosent på 100 prosent. Etter nevnte dom i Høyesterett gir ikke arbeidsmiljøloven § 14-3 rett til utvidet stilling i slike tilfeller. Det er derfor ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om de øvrige vilkårene i loven er oppfylt.

Nemnda har kommet til at A ikke hadde fortrinnsrett til de omtvistede stillingene.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 18.10.2016

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).