



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
06.12.2023

Vår referanse
2023/165

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

VEDTAK NR 125/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3 mellom A og B.

Vedtak

B sitt avslag var i strid med A sin fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Siri Kristin Konstad, Fagforbundet, bransjemedlem arbeidstakersiden

Vegard Aasland Nymoen, Ahus, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt i 50 prosent stilling som ressurskoordinator i AMK ved B. Han er i tillegg ansatt som tilkallingshjelp med funksjonen ambulanspersonell, p.t. Ambulansevikarpool. Helseforetaket har virksomhet i C, D, E, F og G, i tillegg til enheter underlagt ambulansetjenesten i H.

B utlyste i vår en 100 prosent fast stilling som ambulansarbeider i ambulansetjenesten. Ifølge utlysningen er stillingen underlagt klinikk for prehospitaltjenester (KPT) og består av tjenesteområdene AMK Helse H, Ambulansetjenesten og Pasientreiser. Videre fremgår det av utlysningen at arbeidsoppgavene omfatter deltagelse i stasjonens turnusplan, utøvelse av ambulansoppdrag etter avdelingens standard, retningslinjer og prosedyrer og generelle oppgaver knyttet til stasjonens og avdelingens drift.

A søkte på stillingen og krevde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

B avslo kravet i e-post av 10. juli 2023, og begrunnet avslaget med at stillingen som ambulansarbeider ikke har om lag de samme arbeidsoppgavene som A har i sin faste deltidsstilling som ressurskoordinator.

B innvilget først fortrinnsrett til 50 prosent av stillingen til en deltidsansatt som hadde 50 prosent fast stilling som ambulansarbeider ved D ambulansstasjon. Arbeidsgiver informerte deretter om at stillingen var redusert til 50 prosent stilling, og innkalte de tre best kvalifiserte til intervju. A var en av disse. Etter intervjurunden gjennomførte arbeidsgiver drøftelser med den lokale tillitsvalgte.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 14. juli 2023.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 14. juli 2023
- brev av 28. august 2023
- brev av 13. september 2023

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17. august 2023
- brev av 21. september 2023

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få fortrinnsrett til stillingen som ambulansarbeider fordi den ikke er en utvidelse av stillingen som ressurskoordinator. Arbeidsgiver viser til at det er vesentlige forskjeller i arbeidsoppgavene som utføres i de ulike stillingene, til tross for at kompetansekravene er like. Arbeidsgiver opplyser at ambulansarbeidere mottar varslinger fra nødrettsterminal og rykker ut til hentested/åsted. På hentestedet/åstedet avhenger fremgangsmåte av situasjonen. Etter dette er neste steg inntransport og levering av pasient.

Underveis i oppdraget er ambulansesarbeidere ansvarlig for journalføring, og har også kommunikasjon med mottakende enhet. En ressurskoordinator i AMK er på den annen side den som koordinerer og administrerer nød- og akuttoppdrag. Ressurskoordinatoren mottar 113-telefoner sammen med medisinsk operatør (RO) og koordinerer ressurser som ambulanse, luftambulanse og andre tjenester som for eksempel akutthjelper og Røde Kors. Samtidig er ressurskoordinator ansvarlig for å opprettholde kommunikasjon med alle involverte parter, inkludert medisinsk operatør, ambulansepersonell, medisinsk personell og pasienter eller deres pårørende. De gir også nødvendig veiledning og informasjon til de som ringer nødtelefon. Ressurskoordinator må håndtere store hendelser og ta raske beslutninger under stress, og være i stand til å gi veiledning og støtte til de som er involvert i en akutt hendelse.

Videre opplyser arbeidsgiver at det er et krav at en er autorisert ambulansesarbeider for å være ressurskoordinator, da det er avgjørende at vedkommende innehar ambulanseerfaring og har god innsikt i ambulanseflåten. Ambulansesarbeidere og ressurskoordinator bidrar på hvert sitt vis i et samarbeid som hører tett sammen. De fleste ansatte i AMK kombinerer dette med arbeid i ambulansetjenesten. Dette bidrar til at de ansatte opprettholder sin operative kompetanse.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har fortrinnsrett til den resterende 50 prosent stillingen som ambulansesarbeider, fordi den er en utvidelse av stillingen som ressurskoordinator. A viser til at stillingen inneholder de samme grunnleggende oppgavene og har de samme kompetansekravene. Han peker på at stillingene handler om akutt helsehjelp, førstehjelp og å redde liv.

Videre viser A til at han er tilsatt som vikar i ambulansetjenesten, og at kompetansen fra ambulanseflåten er nødvendig for å kunne utføre jobben som ressurskoordinator. A mener at arbeidsgivers ønske om å kombinere stillinger underbygger at stillingene er sammenfallende og grunnleggende like. A opplyser at dette er en kombinasjon som de aller fleste som arbeider som ressurskoordinator har, og at de som ikke har kombinert stilling må hospitere i ambulansetjenesten en gang i året for å møte arbeidsgivers krav om kompetansevedlikehold. A opplyser også at B lyste ut en slik kombinert stilling i august 2022, hvor de søkte etter en ansatt til 50 prosent ved AMK og 50 prosent i ambulansetjenesten.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven 14-3 første ledd:

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

Etter § 14-3 tredje ledd må arbeidstaker være kvalifisert for stillingen og utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om stillingen som ambulansesarbeider er en utvidelse av hans faste stilling som ressurskoordinator i AMK.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Due, Enoksen og Konstad, har kommet til at A får medhold i sitt krav. Mindretallet, medlemmene Nilsen og Nymoen har kommet til at A ikke får medhold.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Er stillingen som ambulansarbeider en utvidelse av A sin faste stilling som ressurskoordinator i AMK?

Det går fram av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». For at det skal være en utvidet stilling må stillingen ha «om lag samme arbeidsoppgaver» som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette står i forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) og er fast praksis i nemnda.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Enoksen og Konstad har kommet til at stillingen som ambulansarbeider er en utvidelse av A sin faste stilling som ressurskoordinator i AMK og at arbeidsgivers avslag var i strid med As fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas flertall har i sin vurdering lagt vekt på at stillingene har de samme kompetansekravene og de samme grunnleggende oppgavene. Begge stillingene skal sørge for akutt helsehjelp, førstehjelp og å redde liv. Flertallet viser til at det kreves at ressurskoordinator er autorisert ambulansarbeider og må hospitere én gang i året som ambulansarbeider, dersom vedkommende ikke også har stilling som ambulansarbeider. Ressurskoordinator må dermed ha og opprettholde nødvendig erfaring fra ambulansetjenesten for å kunne utføre stillingen som ressurskoordinator. Videre har nemndas flertall vektlagt at det er svært vanlig, og også ønskelig fra arbeidsgivers side, å kombinere disse stillingene. Flertallet viser til at virksomheten i august 2022 lyste ut en stilling med denne kombinasjonen. Av avgjørende betydning for flertallets konklusjon er at ressurskoordinator gir nødvendig veiledning og informasjon til innringer om hvordan de skal håndtere situasjonen. Ressurskoordinator har i sin stilling et stort ansvar og må håndtere alvorlige hendelser og arbeide under press, på samme måte som ambulansarbeidere. Flertallet har derfor kommet til at ovennevnte tilsier at arbeidsoppgavene må anses for å være om lag de samme.

Mindretallet, medlemmene Nilsen og Nymoen, har kommet til at stillingen som ambulansarbeider ikke er en utvidelse av stillingen som ressurskoordinator.

Innledningsvis bemerker nemndas mindretall at begge stillingene er helt avgjørende for ambulansetjenesten sin funksjon. Nemndas mindretall har forståelse for at innehaverne av disse stillingene må ha et tett samarbeid og dialog med hverandre etter at det er mottatt et 113-oppdrag som krever at ambulansen rykker ut, og fram til oppdraget er ferdig.

Likevel er det etter mindretallets syn snakk om to ulike typer stillinger, hvor arbeidsoppgavene ikke kan anses for å være om lag de samme. Nemndas mindretall viser til at ressurskoordinatoren mottar 113-samtaler og koordinerer nødvendige ressurser til

hendelsesstedet, og dette arbeidet utføres fra akuttmedisinsk kommunikasjonsentral. Videre må ansatte ved AMK-sentralen ha oversikt over og sørge for best mulig koordinering av utrykningsenhetene. Som ressurskoordinator yter man imidlertid ikke selv umiddelbar helsehjelp på ulykkesstedet, i motsetning til ambulansearbeidere.

Ambulansearbeidere har derimot ambulanseflåten som primært arbeidssted, og er de som rykker ut på oppdrag med ambulansen etter beskjed fra ressurskoordinatoren. De utfører også førstehånds helsehjelp når de ankommer hendelsesstedet og frakter pasienten til mottakende enhet. Ambulansearbeidere har også ansvar for å kvittere ut oppdrag og føre journal, samt rengjøre/klargjøre ambulansen til nye oppdrag.

Selv om det overordnede ansvaret og formålet med stillingene er det samme, er det etter mindretallets syn likevel klart at selve arbeidsoppgavene etter dette ikke kan anses for å være om lag de samme.

Konklusjon

B sitt avslag var i strid med A sin fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

6. desember 2023