



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
26.01.2024

**Vår referanse**  
2023/218

**Saksbehandler**  
Anniken Sætran Hansen

## SAK NR 9 /24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

### **Sakens tema**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B-kommune

### **Vedtak**

A hadde ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

### **Nemndas sammensetning**

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

## **Sakens bakgrunn**

A er fast ansatt som kinotekniker i stilling på 36,50 prosent i B-kommune ved D kulturhus.

B-kommune utlyste høsten 2023 en stilling som badevakt på 23,12 prosent i fast turnus i ukedager og helger ved D badeanlegg i D kulturhus. Ifølge utlysningen er stillingens arbeidsoppgaver knyttet til vertskap, kommunikasjon, sikkerhet og billettsalg. Videre er oppgavene knyttet til vakrutiner, overvåke, forebygge ulykker, førstehjelp og renhold.

A krevde fortrinnsrett til hele stillingen i brev av 2. oktober 2023. Samme dato, gjennomførte kommunen et drøftelsesmøte hvor de opplyste om at de avslø kravet. Arbeidsgiver ga skriftlig avslag i brev av 9. oktober 2023, og begrunnet det med at stillingen som badevakt ikke var en utvidelse hans nåværende stilling og at det ville innebære en vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge fortrinnsrett.

Stillingen er besatt av en ekstern søker.

## **Sakens dokumenter**

A sendte saken til nemnda den 24. oktober 2023. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 24. oktober 2023
- brev av 27. desember 2023

B-kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 18. desember 2023

## **Arbeidsgivers syn på saken**

B-kommune hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi stillingen som badevakt ikke er en utvidelse av hans nåværende stilling som kinotekniker og fordi det vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

### Ikke en utvidelse av den faste stillingen

Kommunen viser til opplæringsplaner og daglige rutiner som gjelder for stillingene, hvor det er tydelig at majoriteten av arbeidsoppgavene er vesentlig forskjellige. Stillingene har heller ikke den samme ledere, de har ikke overlappende turnuser eller personalgrupper. Selv om arbeidsoppgavene tilfeldigvis utføres i samme bygg og for samme kommune, er det ikke om lag de samme arbeidsoppgavene. Den eneste likheten er salg av billetter, inn- og utslipp av kunder og kasseoppgjør. Utover dette knytter likhetstrekkene seg ikke til arbeidsoppgavene i stillingene, men egenskaper/krav til den ansatte. Kommunen presiserer at dette er generelle likhetstrekk som en vil finne mellom svært mange jobber.

### Vesentlig ulempe for virksomheten

Dersom kommunen skulle gi A fortrinnsrett, vil det innebære at turnusen må endres for ansatte både ved kinoen og ved badeanlegget. Det vil føre til at 14 ansatte får endret turnus. Arbeidsgiver er av den oppfatning at åpningstidene for kinoen og badeanlegget, og behov for flere ansatte på jobb samtidig, gjør at det ikke er mulig å få fulle stillinger. Ettersom de

fleste ansatte jobber i badeanlegget ved siden av andre jobber eller studier, har de behov for faste og forutsigbare turnuser. Muligheten for å endre turnusene er derfor svært begrenset. Dersom turnusene endres, kan det føre til at flere andre ansatte slutter fordi ny turnus kan kollidere med deres andre jobber eller forpliktelser. Kommunen presiserer at dette vil være en stor risiko å ta i forbindelse med tildeling av fortrinnsrett for A, og da særlig sett opp imot at A selv har sagt at han vil slutte i jobben til sommeren på grunn av studier.

### **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder at han har fortrinnsrett til stillingen som badevakt fordi det er en utvidelse av hans faste stilling som kinotekniker og fordi det ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

### En utvidelse av den faste stillingen

A viser til at det er flere likhetstrekk enn forskjeller mellom stillingene. Det er blant annet samme arbeidsgiver og billettsystem, det er felles krav til service, kundebehandling og gode digitale ferdigheter. Videre er evnen til å være løsningsorientert, ansvarsfull og pliktoppfyllende viktige i begge stillinger, samt viktigheten av sikkerhet og evnen til å være observant. I begge stillinger må man jobbe i team og selvstendig, like vertsrollen og kunne kommunisere godt med gjester og kollegaer. Når det gjelder oppgavene tilknyttet bassenget, så opplyser A at det alltid vil måtte gis lokal og relevant opplæring for alle som skal jobbe der.

### Ikke en vesentlig ulempe for virksomheten

A mener at det ikke kan anses som en vesentlig ulempe at arbeidsgiver må hensynta at andre ansatte har en annen jobb i forbindelse med turnusoppsett. A presiserer at det må være den enkelte ansattes ansvar å sørge for at endringer i turnus blir tilpasset eventuelle andre stillinger som vedkommende måtte ha.

### **Lovgrunnlag og hva partene er uenige om**

Twisteløsningsnemnda 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 det er en utvidelse av A sin faste stilling og om det ville innebære en vesentlig ulempe for virksomheten å innfri kravet.

### **Nemndas begrunnelse**

Nemnda har enstemmig kommet til arbeidstaker ikke kan få medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

### Er stillingen som badevakt en utvidelse av A sin faste stilling som kinotekniker?

Nemnda har kommet til at stillingen som badevakt ikke er en utvidelse av A sin faste stilling som kinotekniker.

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.

Nemnda har i sin vurdering lagt vekt på at selv om noen av arbeidsoppgavene er like, slik som salg av billetter og kundebehandling, er det vesentlig forskjell på å arbeide som badevakt og som kinotekniker. Nemnda viser til at stillingen som badevakt innebærer flere og andre oppgaver, herunder blant annet å klargjøre badeanlegg, overvåke aktiviteter i og rundt bassengene, sikkerhetsarbeid, forebygging av ulykker, førstehjelp, og renhold av garderober og anlegg. Nemnda legger også vekt på at det er store forskjeller i opplæringsplanene og daglige rutiner for stillingene.

Vilkåret om at det må være en utvidelse av arbeidstakers faste stilling er etter dette ikke oppfylt, og A hadde derfor ikke fortrinnsrett til stillingen som badevakt.

Det er ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om det vil være en vesentlig ulempe for kommunen dersom A får fortrinnsrett til stillingen.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

26. januar 2024