



Vedtaksdato  
11. november 2022

Vår referanse  
2022/114

Saksbehandler  
Katarina Torrissen Revang

## **VEDTAK NR 109/22 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

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt i stilling på 90 prosent i Servicetorget på X sykehus, B.

B utlyste en 60 prosent stilling på Servicetorget, som A søkte på og krevde fortrinnsrett til. Hun ønsket fortrinnsrett til 10 prosent av stillingen slik at hun til sammen fikk 100 prosent stilling.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev datert 27. juni 2022, med begrunnelse om at fortrinnsrett ville innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Den 28. juni 2022 informerte arbeidsgiver via e-post om at en annen arbeidstaker med tilretteleggingsbehov hadde fått stillingen, og at det derfor ikke forelå en ny ansettelse i virksomheten som kunne utløse fortrinnsrett.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 5. juli 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 5. juli 2022
- brev datert 3. oktober 2022 (spørsmål om status i saken)

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 8. august 2022
- brev datert 11. august 2022

-

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har fortrinnsrett til stillingen og anfører i det vesentligste at arbeidsgiver må følge opp krav i egen avdeling først. Det vises også til at den omplasserte er assistent og ikke har relevant utdannelse til å jobbe på Servicetorget.

A mener at andre ansatte blir hensyntatt, men at hun ikke blir det. Hun viser i denne sammenheng til at hun i 2018 måtte slutte i en 10 prosent stilling i renholdsavdelingen fordi hun ikke hadde helse til å arbeide der. Hun stiller spørsmålsteget med hvorfor hun ikke den gang ble omplassert, når hun da hadde behov for det.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Arbeidsgiver gjør gjeldende at arbeidstaker ikke kan få medhold i sitt krav og anfører i det vesentligste at det ikke er foretatt en ny ansettelse i virksomheten som det kan kreves fortrinnsrett. Arbeidsgiver viser til at stillingen ble trukket da en ansatt i Akuttmottaket ble omplassert til Servicetorget på grunn av sine helseplager. Omplassering som skjer ut fra tilretteleggingsbehov må gå foran krav om fortrinnsrett.

### **Tvisteløsningsnemndas 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.

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. 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.

Arbeidstaker har krevd fortrinnsrett til 10 prosent av utlyst 60 prosent stilling i Servicetorget.

Slik saken er opplyst, kan ikke nemnda se at det er foretatt en ny ansettelse i virksomheten som kan utløse fortrinnsrett. Nemnda viser til at stillingen er besatt av en arbeidstaker som hadde stilling i Akuttmottaket i B, og at vedkommende ble omplassert i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6 om tilrettelegging for personer med redusert arbeidsevne. Tilretteleggingsbehovet kom ifølge arbeidsgiver fram underveis i søknadsperioden, og A ble informert om omplasseringen ved overrekkelsen av avslagsbrevet.

Nemnda kan ikke se at det har vært lovgivers intensjon at fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3 skal kunne fortrenge arbeidstakeres behov for omplassering. Nemnda vil bemerke at en slik omplassering ikke forutsetter et tilretteleggingskrav fra arbeidstakeren det gjelder, men at det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta slike omrokkinger ved behov. Nemnda finner etter dette at omplasseringen må anses som en intern forflytning og ikke som en «ny ansettelse» i lovens forstand. Dette samsvarer med nemndas praksis, se vedtak 39/11, 42/14, 37/15 og 39/21.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om fortrinnsretten vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

### **Konklusjon**

A gis ikke medhold.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

11. 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.