

## **VEDTAK NR 09/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 25. februar 2015.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Silje S. Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Nina Wang, UIO  
Birgit Kollevold, Den Norske Tannlegeforening

### **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 som instruktørtannlege i protetik i 70 prosent stilling ved Seksjon for oral protetik, Institutt for klinisk odontologi, B.

Instruktørtannlegene ved seksjonen utfører klinisk undervisning for grunnutdanning av tannleger og tannpleiere. Det er for nemnda opplyst at det er 43 instruktørtannleger ved Instituttet, de fleste med stillingsbrøk på 50 prosent eller mindre. Klinikken er organisert i seksjoner der en tannlege har ansvar for 6 studenter i hver økt. Studentene har to økter à 3 timer i klinikken per arbeidsdag. Studentgruppene i de ulike øktene varierer i størrelse slik at det enkelte dager/økter pr. uke er behov for et større antall instruktørtannleger enn ved andre økter i samme uke.

I juni 2014 utlyste B ledig 50 prosent stilling som instruktørtannlege ved seksjon for oral protetik. A søkte i den forbindelse om utvidelse av sin eksisterende stilling fra 70 til 90 prosent.

Søknaden ble muntlig avslått av B den 28. august 2014.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 25. september 2014.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 25. september 2014
- brev av 27. oktober 2014
- brev av 10. desember 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 4. november 2014
- brev av 19. januar 2015

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

At A i tillegg til sin deltidsstilling ved B driver egen praksis, har ingen betydning for hans rettigheter etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Utøvelse av fortrinnsrett for A til deler av den utlyste stillingen vil ikke medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten. Det vises blant annet til at det i den senere tid er ansatt flere tannleger i stillinger ned mot 20 prosent. Det bestrides at en reduksjon av A sin faglige praksis utenfor B vil ha betydning for kvaliteten i hans undervisning. Han vil fremdeles være i utøvende virksomhet gjennom sin privatpraksis, og har i alle tilfelle 40 års erfaring som utøvende tannlege.

## **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

A driver sin egen tannlegepraksis ved siden av stillingen ved B, og har med disse stillingene sammenlagt mer enn 100 prosent stilling. Han omfattes således ikke av arbeidsmiljøloven § 14-3.

Det er ikke tilstrekkelig med arbeidsoppgaver til at alle instruktørtannlegene kan ansettes i stillinger på 100 prosent. For å sikre best mulig kontinuitet og kvalitet i undervisningen bør deltidsstillingene være på mellom 40 og 60 prosent. Videre er det vesentlig for kvaliteten i utdanningen at instruktørene opprettholder faglig tilknytning gjennom praktisering som tannlege utenfor universitetet. Utøvelse av fortrinnsrett for A vil følgelig medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

## **Tvisteløsningsnemndas 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.

Nemnda bemerker at det er størrelsen på As faste stilling ved B som er avgjørende for om han i denne tvisten skal regnes som deltidsansatt i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3. At han driver egen tannlegepraksis ved siden av og dermed samlet jobber 100 prosent, er uten betydning i den sammenheng.

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.

Det er i denne saken ingen tvil eller uenighet om at A er kvalifisert for den omtvistede stillingen og at den har samme innhold som stillingen han har ved B i dag. Det avgjørende spørsmålet er derfor om utøvelse av fortrinnsrett vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 14-3 (2).

Hva som ligger i begrepet vesentlig ulempe, er ikke nærmere definert i loven. Av lovens forarbeider, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) side 227, fremgår det at dette vil bero på en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten i det enkelte tilfelle vil gi urimelige utslag for virksomheten.

I henhold til forarbeidene kan forbeholdet om vesentlig ulempe blant annet innebære at deltidsansatte som gjør fortrinnsrett gjeldende ikke kan velge å søke en andel eller brøk av den utlyste stillingen, men må akseptere hele den utlyste stillingen. Tvisteløsningsnemnda har i en rekke tidligere saker likevel uttalt at forarbeidene ikke kan forstås slik at fortrinnsrett skal være avskåret i alle tilfeller hvor den vil medføre at det blir igjen en rest av den utlyste stillingen, uavhengig av om det etter en konkret vurdering kan påvises en vesentlig ulempe for arbeidsgiver ved å bli sittende igjen med en lav stillingsbrøk.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at utøvelse av fortrinnsrett for A til 20 av de utlyste stillingsprosentene ikke vil medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgivers argumentasjon er nokså generell, og det er i liten grad vist til konkrete ulemper. Et ønske om en noe mer hensiktsmessig sammensetning av stillinger, utgjør ikke alene en vesentlig ulempe i lovens forstand. Nemnda finner det heller ikke godtgjort at den reduksjonen A må gjøre i sin eksterne praksis i nevneverdig grad vil gå ut over kvaliteten på hans undervisning ved B.

Tvisteløsningsnemnda har etter dette kommet til at A var fortrinnsberettiget til utvidet stilling. Nemnda konkluderer derfor med at arbeidsgiver har foretatt nye ansettelse i strid med As fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

### **Konklusjon**

Ansettelsen av en annen søker var i strid med arbeidstakers fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 26.02.2015

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14 og 14-3 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).