

## **VEDTAK NR 31/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag den 2. juni 2009 i Arbeidstilsynets lokaler, Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Børge Benum, KS  
Cathrine Cruse Hennig, NSF

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A er ansatt i B Kommune ved X bosenter/hjemmetjenesten. Han har siden januar 2007 hatt en stilling på 75 prosent som sykepleier. Han har siden da gitt uttrykk for at han ønsker stilling på 100 prosent.

22. januar 2009 ble det utlyst ledig stilling på 75 prosent som sykepleier ved X bosenter/hjemmetjenesten. A søkte om å få utvidet sin stilling til 100 prosent, og viste til fortrinnsretten. Søknaden ble mottatt hos arbeidsgiver den 29. januar 2009. B kommune avslø søknaden i brev av 18. mars 2009 og informerte om at de hadde ansett en ny medarbeider i stillingen. Vedkommende hadde fast stilling på 50 prosent og var derfor også fortrinnsberettiget etter aml § 14-3.

Begge de fortrinnsberettigede interne søkerne var tilstrekkelig kvalifisert til den omtvistede stillingen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 8. mars 2009.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til arbeidsgivers brev av 27. mars 2009 samt arbeidstakers brev av 31. mars 2009 og 26. april 2009.

### **Arbeidstakers anførsler**

A kan ikke se at det medfører ulempe at han får økt sin stilling, og anfører i det vesentligste:

En tidligere kollega av A med samme stillingsprosent fikk nylig tilbud om å øke sin stilling fra 75 prosent til full stilling, noe hun takket nei til av personlige årsaker. Han kan ikke se at det skulle være noen større ulempe å utvide hans stilling tilsvarende.

A har lengre ansiennitet enn personen som ble ansatt i den omtvistede stillingen. Vedkommende har bare vært ansatt i kommunen siden januar 2009, mens han har vært ansatt siden 2007.

Det anføres i tillegg at ansettelsen er gjort på feil grunnlag da tillitsvalgte ikke var informert om hans ønske om fortrinnsrett, og at stillingen uansett burde vært utlyst i første omgang.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Kommunen tilsatte en annen sykepleier som var fast ansatt i stilling på 50 prosent fordi vedkommende på denne måten fikk økt sin stillingsprosent uten at arbeidsgiver måtte dele opp stillingen på 75 prosent. Vedkommende anses som best personlig egnet til stillingen. Hun er stabil, er faglig dyktig, tar ansvar og har lite fravær.

Stillingen på 50 prosent som ble ledig etter tilsettingen ble i samråd med tillitsvalgte tilbudt en av de eksterne søkerne til den omtvistede 75-prosentstillingen. A har ikke hevdet fortrinnsrett til denne. Det ville imidlertid medført vesentlig ulempe å dele opp denne stillingen på 50

prosent, da det på grunn av turnusprotokoll med NSF kun er akseptert helgearbeid hver tredje uke. Man ville da sitte igjen med en stilling på 50 prosent med arbeid hver tredje helg.

Til A anførsel om at en annen ansatt har fått tilbud om å utvide sin stilling fra 75 til 100 prosent bemerker kommunen at dette ikke har noe med saken som nå er inne til behandling i Tvisteløsningsnemnda å gjøre. Saken gjaldt en sykepleier som var ansatt i stilling på 75 prosent og som hadde en spesialkompetanse som kreftsykepleier. Denne arbeidstakeren hadde permisjon fra sin stilling ved Y hospital. Som et forsøk på å beholde denne kompetansen forsøkte arbeidsgiver å legge til rette for at arbeidstakeren skulle få økt stillingen sin i kommunen, men dette ble aldri en realitet da hun uansett sa opp sin stilling og gikk tilbake til sin andre arbeidsgiver. Dette var derfor aldri en sak om fortrinnsrett eller oppdeling av stillinger i mindre stillingsbrøker.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-3 fjerde ledd. Frist for å bringe saken inn for nemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd.

Søknaden om fortrinnsrett for A ble avslått av B kommune i brev av 18. mars 2009. A brakte tvisten inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 8. mars 2009. Saken anses dermed som rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd 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 andre ledd. Det er opplyst at arbeidstakeren som ble tilsatt i den omtvistede stillingen også var deltidsansatt med fortrinnsrett etter § 14-3. Regelen gir ikke noen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Det må i utgangspunktet tilfalle arbeidsgiver å foreta den prioriteringen. Slik saken er opplyst foreligger det etter nemndas syn ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurderinger i valget mellom de to fortrinnsberettigede.

A har ikke søkt eller på annen måte gjort krav på fortrinnsrett til (deler av) stillingen på 50 prosent som ble ledig etter den andre fortrinnsberettigede søkeren, og forholdene rundt ansettelsen i denne stillingen er ikke opplyst for nemnda. Nemnda vurderer derfor ikke den ansettelsen nærmere.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 03.06.09

## **Til orientering:**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.