

## **VEDTAK NR 158/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 21. juni 2017.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Per H. Engeland, Virke  
Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne (vara)

**Saken gjelder**

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som miljøterapeut i stilling på 11,80 i ved Avlastningsboligen for funksjonshemmede i B kommune. Brukeren hun har jobbet med er hennes lillebror.

I september 2016 ble det utlyst flere miljøterapeut-stillinger i forbindelse med at denne brukeren skulle flytte til egen enebolig. Det ble ikke opplyst noen spesifikke stillingsstørrelser i utlysningen.

A søkte på stillingene, og sendte en e-post til arbeidsgiver om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 21. desember med begrunnelsen at det ikke ønskes å ansette noen i full stilling med for nær tilknytning til brukeren. Arbeidstaker fikk tilbud om å vurdere andre aktuelle stillinger i kommunen. Avslaget ble nærmere begrunnet i brev av 15. januar 2017. Det ble tilsatt 4 interne søkere som hadde faste deltidsstillinger som miljøterapeuter.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 16. januar 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 16. januar 2017
- brev av 19. februar 2017
- e-post av 20. februar 2017
- brev av 13. mars 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 21. februar 2017

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Hun har fortrinnsrett til stillingene, da hun er kvalifisert og har jobbet med brukeren i mange år uten at det har vært noen problemer. Hun har ikke søkt om generell økt stillingsprosent, men spesifikt på en stilling med samme bruker som hun allerede har jobbet med, og med de samme arbeidsoppgavene. Da det ikke var opplyst stillingsprosent i utlysningen har hun heller ikke nevnt det i søknaden, men søkt på alle stillingene i utlysningen. Hun kan ikke se at det er en vesentlig ulempe at hun er i nær tilknytning til brukeren.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Da kommunen utlyste stillingene var det ikke klarlagt hvordan turnusen ville bli og hvor mange som skulle tilsettes. Det var likevel klart at en av stillingene ville bli på 100 prosent. Arbeidstaker skrev ingenting i søknaden om ønsket stillingsomfang, så det ble antatt at hun ønsker å jobbe i full stilling eller i et vesentlig større omfang enn helgestillingen hun allerede har.

Kommunen ønsker ikke å ansette nære familiemedlemmer. Kommunen ser på det som et etisk dilemma at søster skal tilsettes i større stilling som pleier av bror. Arbeidsgiver mener at ved å ansette nære pårørende, vil skillet mellom pårørendes rolle og institusjonens rolle viskes ut.

### **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). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) 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 (2). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Av sakens dokumenter og partenes opplysninger framgår det at de fire arbeidstakerne som ble tilsatt i de omtvistede stillingene var faste deltidsansatte. Dette er heller ikke bestridt av A. Nemnda legger dermed til grunn at stillingene ble besatt av andre søkere med fortrinnsrett.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om også A var fortrinnsberettiget etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Arbeidsmiljøloven gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Det må i utgangspunktet tilligge arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen. Slik saken er opplyst foreligger det etter nemndas syn ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurderinger i valget mellom de fortrinnsberettigede.

Nemnda vil avslutningsvis bemerke at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har gjennomført drøftinger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 (3).

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

27.06.2017

**Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a 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).