



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
19.11.2024

Møtedato
14.11.2024

Vår referanse
2024/108

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 107/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

Ansettelsen av en ekstern søker var i strid med A sin fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Marie Holmseth, Oslo Universitetssykehus, bransjemedlem arbeidstakersiden

Tove Svendsli, Vestre Viken HF, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som akuttpsykepleier i 75 prosent stilling ved B sitt akuttmottak. Vinteren 2024 lyse sykehuset ut fire stillinger som sykepleier ved sykehusets akuttmottak med stillingsprosent 75. A søkte og opplyste at hun ønsket å øke sin stilling med 15 prosent. Den 16. april 2024 opplyste B i e-post at stillingene var besatt. A sendte saken til nemnda 22. april 2024.

Sykehuset hevdet i brev av 14. mai 2024 at A ikke kan få medhold i sitt krav om fortrinnsrett til ovennevnte stilling fordi det ville innebære en vesentlig ulempe. B har i ettertid gitt A to tilbud om stillingsutvidelse. Disse gikk ut på at A får stillingsutvidelser med henholdsvis 10 og 12,5 prosent. A avsto tilbudene fordi de innebar ekstra helgevakter i året, noe hun ikke ønsker.

Sakens dokumenter

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 22. april 2024
- brev av 16. september 2024
- brev av 26. september 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 14. mai 2024
- brev av 16. september 2024
- brev av 26. september 2024
- brev av 18. oktober 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder i det vesentligste at A ikke hadde fortrinnsrett fordi det ville innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Innvilgelse ville ifølge arbeidsgiver gått utover «krav til kompetanse og fagutvikling, helsefremmende arbeidsplan, helgestillinger og lavere deltidsstillinger enn 75 prosent». Arbeidsgiver viser til at vaktbelastningen på deltidsstillingene er høy, noe som skyldes at bemanningsplanen til akuttmottaket er jevn gjennom hele døgnet av hensyn til pasienttilstrømning. Dette, anfører arbeidsgiver, gjør det sårbart å ha lave stillingsprosent.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hennes fortrinnsrett ikke ville innebære vesentlige ulemper for virksomheten, men tvert imot fordeler. Arbeidstaker viser til at avdelingen til tider har behov for at de ansatte jobber mer, da det ofte sendes ut e-post om at man kan få økt stillingen sin midlertidig. Arbeidstaker viser også til at det ifølge sykehusets kompetanseplan, er et overordnet mål i akuttmottaket å øke kompetansen i avdelingen ved å rekruttere sykepleiere med relevant videreutdanning. Arbeidstaker viser til at hun har den relevante videreutdanningen. På denne bakgrunn kan det ikke være til ulempe for arbeidsgiver at hennes stilling utvides med 15 prosent.

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.

I denne saken er partene uenige om utøvelse av fortrinnsrett er til vesentlig ulempe for sykehuset. Partene er enige om at bestemmelsens vilkår for øvrig er oppfylt.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A hadde fortrinnsrett til 15 prosent av stillingen hun søkte på.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Ville fortrinnsrett innebære vesentlige ulemper for sykehuset?

Nemnda har kommet til at det ikke ville medført vesentlige ulemper for sykehuset om A fikk fortrinnsrett til 15 prosent av den utlyste stillingen.

Fortrinnsretten kan gjelde deler av stilling, se bestemmelsens første ledd. Slik benyttelse av fortrinnsretten utgjør ikke i seg selv en tilstrekkelig ulempe for arbeidsgiver. Forarbeidene (Prop. 57 L (2017-2018) punkt 7.3) gir noen eksempler på hva som kan være vesentlige ulemper i tilfeller hvor arbeidstaker krever fortrinnsrett til deler av stilling. Det kan være at arbeidsgiver som en følge får problemer med å rekruttere kvalifiserte søkere til resten av stillingen, eller at antallet deltidsansatte øker. Utgangspunktet er at oppdeling av en stilling i seg selv er en ulempe for arbeidsgiver, og at det stilles relativt små krav til konkretisering av negative virkninger for at nemnda skal anse dem som vesentlige i lovens forstand. Alle ulempene må vurderes samlet og konkret i den enkelte sak. Dette følger av fast nemndspraksis, se eksempelvis nemndas vedtak 29/23.

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at innvilgelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper.

Arbeidstakers krav om fortrinnsrett ville medført at hennes deltidsstilling ble på 90 prosent, og at reststillingen ble på 60 prosent. En slik oppdeling ville ivaretatt arbeidstakers ønske om å oppnå en større stillingsprosent, som er formålet med arbeidsmiljøloven § 14-3. I lys av arbeidstakers relevante videreutdanning og sykehusets behov for spesialkompetanse blant sykepleiere, fremstår det ikke som en ulempe at A tildeles en høyere stillingsprosent. Etter nemndspraksis er det ikke uten videre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å måtte fylle en reststilling på 60 prosent, sml. for eksempel vedtak 96/23. Etter nemnda sitt syn er mange av arbeidsgivers anførsler generelle og ikke i tilstrekkelig grad konkretisert til å kunne forandre på dette utgangspunktet. Når det gjelder arbeidsgivers mer konkrete anførsler, bemerker nemnda at den ikke anser det sannsynliggjort at det ville vært vanskelig å fylle en reststilling på 60 prosent. Den anser det heller ikke som sannsynliggjort at arbeidsgiver ville vært nødt

til å omgjøre reststillingen til en helgestilling. Arbeidsgiver ville beholdt samme antall ansatte å fordele helgestillinger på.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

19. november 2024