



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
29. november 2021

Vår referanse  
2021/159

Saksbehandler  
Birgit Espejord Jensen

## **VEDTAK NR 153/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 25. november 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Mårten Brandsnes Faret, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Arnfinn Grønvold, Lillestrøm kommune  
Camilla Fosse, FO

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune, X

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er fast ansatt som miljøarbeider i stilling på 34,74 prosent hos B kommune, for tiden ved Z bosenter.

A fikk autorisasjon som helsefagarbeider den 10. juli 2020, og har vært fast ansatt som miljøarbeider siden 1. september 2020. Hun har i tillegg rammeavtale som tilkallingsvikar som helsefagarbeider. I utlysningsteksten til stillingen som miljøarbeider ble det stilt følgende kvalifikasjonskrav; god muntlig og skriftlig fremstillingsevne, evne til å beherske relevant dataverktøy. Den som blir ansatt måtte inneha norskferdigheter på nivå B1, krav til personlig egnethet som engasjement for målgruppen, respekt for den enkelte bruker og kollega, samt bidra til å heve kompetansen og til et godt arbeidsmiljø. I tillegg kunne jobbe selvstendig og i team.

B kommune utlyste en 97,42 prosent stilling som helsefagarbeider, og frist til å søke på stillingen var den 17. september 2021. Den 10. juni 2021 fremmet A krav om fortrinnsrett og krevde 65,26 prosent av den utlyste stillingen, slik at hun ville få 100 prosent stilling.

I utlysningen ble det stilt følgende kvalifikasjonskravet til stillingen: autorisasjon som helsefagarbeider, gode kunnskaper om målrettet miljøarbeid og helsefaglig kompetanse. Det var også ønskelig med somatisk kompetanse og erfaring fra arbeid med personer med utviklingshemming. I tillegg kreves god skriftlig og muntlig fremstillingsevne på norsk, tilsvarende nivå C1 (og at dette ikke gjelder for personer med skandinavisk språk).

Arbeidsoppgavene var beskrevet som å yte praktisk bistand og opplæring i tråd med gjeldende lover, vedtak og rutiner, legemiddelhåndtering og helsefaglig oppfølging av pasienter. Gi og motta veiledning, journalføring og arkivering, samarbeide med kolleger og ledende miljøterapeut, pårørende og eksterne samarbeidsparter samt bidra med kompetanse innen helsefaglige emner og HOL kapittel 9.

Arbeidsgiver avsto kravet i e-post av 24. juni 2021. Avslaget ble begrunnet med at stillingen ble besatt av to interne søkere med fortrinnsrett.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 12. juli 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 12. juli 2021
- brev datert 31. august 2021
- brev datert 8. september 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 24. august 2021
- brev datert 1. september 2021
- brev datert 22. september 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har fortrinnsrett til å utvide sin stilling til 100 prosent. Hun anfører i det vesentligste at hun er kvalifisert til stillingen og at innvilgelse av fortrinnsrett ikke vil være forbundet med vesentlig ulempe for kommunen.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste at den utlyste stillingen ikke har om lag samme arbeidsoppgaver som den faste stillingen A har i dag. Hun er ansatt som miljøarbeider og det kreves fortrinnsrett til en stilling som helsefagarbeider.

Videre anfører B kommune at det er en annen fortrinnsberettiget som har fått stillingen, da denne hadde lenger ansiennitet. Subsidiært anfører B kommune at det ville medføre vesentlig ulempe fordi de ville stå igjen med en lav stillingsandel.

### **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 leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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.

Det er dokumentert at det ble ansatt en annen med fortrinnsrett etter § 14-3 i den omtvistede stillingen. Bestemmelsen gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Det må derfor 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. Vurderingen er i samsvar med nemndas praksis, se blant annet vedtak 39/20, 78/20, 66/20, 39/20 og 26/20.

### **Konklusjon:**

A gis ikke medhold.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

29. november 2021

### **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.