



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
30. juni 2021

**Vår referanse**  
2021/61

**Saksbehandler**  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 90/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 24. juni 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Birgit Løppenthien, BFE, Oslo kommune  
Hilde Jahnsen, FO

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter statsansatteloven § 13

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt som miljøterapeut/barnevernspedagog i stilling på 78 prosent i B, arbeidsted er for tiden ved X Akuttinstitusjon.

Samfunnsoppdraget til X akuttinstitusjon er å ivareta barn og ungdom i alderen 12-18 år som er i en akutt krisesituasjon og trenger midlertidig opphold. Hovedoppgaven er å gi ungdom god omsorg, krise og stressreduksjon og situasjonsavklaring.

B lyste ut stilling på 100 prosent som miljøterapeut med hovedkontaktansvar ved X Akuttinstitusjon.

Den 25. oktober 2020 søkte A på stillingen og fremsatte krav om fortrinnsrett. Han ble innkalt til intervju 5. november 2020.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i møte 8. februar 2021. Referatet er datert 19. februar 2021. Avslaget ble begrunnet med at A ikke tilfredsstillte kravene i utlysningsteksten med tanke på å jobbe strukturert og målrettet. Avslaget ble også begrunnet med at det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten dersom A får fortrinnsrett til utvidet stilling.

Stillingen er ikke besatt i påvente av Tvisteløsningsnemndas behandling.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 19. mars 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 19. mars 2021
- brev datert 6. april 2021
- brev datert 5. mai 2021
- brev datert 9. juni 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 8. april 2021
- brev datert 16. april 2021
- brev datert 21. mai 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at han har fortrinnsrett til utvidet stilling. Han har vært hovedkontakt for flere ungdommer tidligere og har ikke opplevd å få negative tilbakemeldinger på utførelsen av hovedkontaktansvaret før i januar 2021. Han mener stillingen han er ansatt i er en hovedkontaktstilling og han har også fungert som bi-kontakt og som fungerende hovedkontakt når andre ansatte er på ferie. I forkant av intervjuet hadde arbeidstaker aldri hørt om at han ikke gjorde en god nok jobb eller manglet evne til å arbeide strukturert og målrettet. Han har også vært ansvarsvakt frem til han gikk ut i permisjon i

april 2021, en rolle som krever evne til å jobbe strukturert og målrettet. A hevder videre at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten dersom han får fortrinnsrett til 100 prosent stilling.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at A ikke har fortrinnsrett til utvidet stilling. Arbeidstaker tilfredsstillende ikke kvalifikasjonskravene til stillingen og det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten dersom arbeidstaker får fortrinnsrett til utvidet stilling. I tillegg har den omsøkte stillingen ikke om lag samme arbeidsoppgaver som As nåværende stilling. Når det gjelder manglende tilfredsstillende av kravene i utlysningsteksten til å jobbe strukturert, selvstendig og målrettet, viser arbeidsgiver til at en 100 prosent stilling innebærer hovedkontaktansvar for ungdommene ved institusjonen. Dette omfatter ansvar for å utarbeide og gjennomføre handlingsplaner for ungdommene og skrive rapporter innenfor gitte tidsfrister. Dette arbeidet må gjennomføres samtidig som ungdommene ivaretas, noe som krever struktur og effektivitet. En hovedkontakt har også kontakt med samarbeidspartnere som skole, familie, barneverntjeneste og enhet for inntak i B. A tilfredsstillende den utlyste stillingens krav til formalkompetanse, men han er ikke kvalifisert for å ha hovedkontaktansvar. Arbeidsgiver har tidligere erfart at A ikke har klart å følge opp arbeidsoppgavene når han har hatt hovedkontaktansvar.

Den utlyste stillingen og As nåværende stilling har også ulike arbeidsoppgaver og kvalifikasjonskrav. A ble ansatt i en helgestilling med annet ansvarsområde og andre kvalifikasjonskrav. Når han fikk økt stilling etter krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, ble det konstruert en stilling for han ut ifra de ledige vaktene på enheten, med oppgaver tilpasset hans kompetanse og erfaring. I As nåværende stilling er arbeidsoppgavene i hovedsak knyttet til aktivitetsoppgaver og arbeid i tråd med planer og oppgaver som er fastsatt av ansvarshavende. Han skal holde seg informert om målsettinger og tiltak for alle ungdommene og drive miljøterapeutisk arbeid ut fra tiltaksplaner og handlingsplaner.

Dersom A får fortrinnsrett til utvidet stilling vil det medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Etersom A ikke anses kvalifisert for hovedkontaktansvar vil det medføre økt arbeidsbelastning på øvrige ansatte, noe som kan gå ut over sikkerheten ved institusjonen.

A er tilbudt 100 prosent vikariat for å prøve ut full stilling med hovedkontaktansvar. Tilbudet er ikke akseptert av arbeidstaker.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. statsansatteloven § 13 femte ledd og arbeidsmiljøloven § 17-2 første 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).

Statsansatteloven § 13 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. § 13 annet ledd.

Fortrinnsrett for deltidsansatte i staten var tidligere regulert i arbeidsmiljøloven § 14-3. Ifølge forarbeidene til statsansatteloven, Prp. 94 (2016-2017) s. 159, innebærer ikke overføringen av bestemmelsen til statsansatteloven noen endring av regelens innhold. Nemnda legger dermed til grunn at vurderingen etter statsansatteloven § 13 er den samme som etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

I henhold til arbeidsmiljølovens forarbeider, kan det ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Arbeidsgiver anfører at A ikke er kvalifisert for den omtvistede stillingen ettersom han ikke tilfredsstiller kravene i utlysningsteksten til å jobbe strukturert, selvstendig og målrettet. Videre anfører arbeidsgiver at den omtvistede stillingen ikke har om lag samme arbeidsoppgaver som den stillingen A har i dag og det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom A får fortrinnsrett.

Det fremgår av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) presiseres det at retten gjelder stillinger med om lag samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis.

I vurderingen av om As nåværende stilling og omtvistet stilling har om lag samme arbeidsoppgaver har nemnda delt seg i et flertall og i et mindretall.

Nemnds flertall, medlemmene Due, Almestrand, Rasmussen og Løppenthien har etter en konkret vurdering kommet til at de to stillingene ikke har om lag samme arbeidsoppgaver. I vurderingen har flertallet lagt vekt på at As nåværende stilling ikke omfatter oppgaven som hovedkontakt. Selv om As nåværende stilling og den omtvistede stillingen ser ut til å ha sammenfallende arbeidsoppgaver utover hovedkontaktansvaret, er dette ansvaret en vesentlig del av stillingen A har krevd fortrinnsrett til. Flertallet påpeker at det er en vesentlig forskjell på å ha hovedkontaktansvar i enkeltsaker, slik A har hatt, og kontinuerlig hovedkontaktansvar i en fulltidsstilling. Den omtvistede stillingen kan dermed ikke anses som en utvidelse av As nåværende stilling.

Arbeidstaker har etter dette ikke fortrinnsrett etter statsansatteloven § 13 og kan derfor ikke få medhold i sitt krav.

Det er etter dette ikke nødvendig for flertallet å ta stilling til om A er kvalifisert for den omtvistede stillingen eller om det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom A får fortrinnsrett.

Nemndas mindretall, medlem Jahnsen, har etter en konkret vurdering kommet til at de to stillingene har om lag samme arbeidsoppgaver. I vurderingen har mindretallet lagt vekt på at arbeidsoppgavene i det vesentlige er sammenfallende og at A har hatt hovedkontaktansvar tidligere. Mindretallet peker på at det ikke er grunnlag for å kreve at en deltidsstilling

innehar nøyaktig de samme arbeidsoppgavene som en fulltidsstilling. Kravet er at stillingene i det vesentlige innehar om lag samme arbeidsoppgaver.

Etter flertallets konklusjon er det ikke nødvendig for mindretallet å ta stilling til om A er kvalifisert for den omtvistede stillingen eller om det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom A får fortrinnsrett.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

30. juni 2021

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i statsansatteloven § 13 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.