



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
28.01.2019

Vår referanse  
2018/30600

Saksbehandler  
Nina N. Hermansen

## VEDTAK NR 11/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 24. januar 2019.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Gry Brandshaug Dale, KS

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som helsefagarbeider i stilling på 51,15 prosent ved avdeling B.

Den 16. april 2018 ble det lyst ut en fast stilling som helsefagarbeider på 75 prosent natt ved enhet B. Stillingen ble besatt av en intern søker som var fast ansatt som helsefagarbeider i 50 prosent stilling.

Arbeidsgiver av slo krav om fortrinnsrett ved e-post av 31. mai 2018.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 19. juni 2018.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 19. juni 2018
- kopi av arbeidsavtaler, mottatt 17. juli 2018
- e-post av 3. september 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 6. august 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har lengre ansiennitet enn den som ble ansatt i den omtvistede stillingen og at hun derfor er forbigått i ansettelsesprosessen.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at den som ble ansatt i den omtvistede stilling også hadde fortrinnsrett. B har i valget mellom de fortrinnsberettigede i denne saken lagt til grunn ønske om å kunne få til en bedre dekning av begge kjønn på vakter av hensyn til pasientbehandlingen. Den som ble prioritert hadde også lengst tjenesteansiennitet.

### **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 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 (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 en intern søker ble tilsatt i den omtvistede stillingen. Nemnda legger dermed til grunn at stillingen ble besatt av en annen søker 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

28.01.2019

### **Til orientering:**

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