



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
19.03.2019

Vår referanse  
2018/41473

Saksbehandler  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 29/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. mars 2019.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Per H. Engeland, Virke  
Silje Hassellund Solberg, LO

### **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 miljøterapeut i stilling på 18,25 prosent ved ungdomsklinikk, ved sykehus HF, B.

Den 20. april 2018 ble det lyst ut en 100 prosent fast stilling som sykepleier/vernepleier ved ungdomsklinikk, B. I perioden mellom utlysning og søknadsfristen fikk enheten to oppsigelser. Disse to stillingene var identiske med den utlyste stillingen, slik at søkerlisten tilknyttet utlysningen ble brukt i ansettelsesprosessen av de to nye stillingene.

Den 18. mai 2018 fremsatte A krav om fortrinnsrett til den utlyste stillingen.

Den 18. juli 2018 ble arbeidstaker muntlig informert om avslaget. Arbeidsgiver sendte deretter et skriftlig avslag pr. post 22. august 2018. De tre stillingene ble besatt av sykepleiere, hvorav den ene stillingen ble besatt av en intern søker og de to andre av eksterne søkere.

Det ble avholdt et møte 7. september 2018. Partene er uenige om det var et drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 14-3 tredje ledd eller et forhandlingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 17-3.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 18. september 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 18. september 2018
- e-post av 5. oktober 2018
- brev datert 22. oktober 2018
- brev datert 30. november 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 5. oktober 2018
- brev datert 25. oktober 2018
- brev datert 13. november 2018
- brev datert 12. desember 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til den omtvistede stillingen og at hennes nåværende stilling og den omtvistede stillingen har om lag de samme arbeidsoppgavene. Hovedoppgaven til en miljøterapeut ved ungdomsklinikk er å utføre miljøterapeutiske oppgaver. Disse oppgavene utføres både i helgene og i ukedagene. Arbeidstaker oppfatter at det er en utvidelse av oppgavene på bakgrunn av større stilling i avdelingen, og ikke at det er vesentlig andre oppgaver enn det som faller inn under miljøterapeutiske oppgaver med

barn, unge og deres foresatte. Ungdomsklinikken er en akuttpost hvor det også i helgene skjer akutte uforutsette ting, hvor arbeidstaker må ta selvstendige avgjørelser og samarbeide med foreldrene. Arbeidstaker er ofte alene og må ta beslutninger når hun har ansvarsvakt og er ofte alene om å ha medisinkompetanse.

Arbeidsgivers anførsler om kvalifikasjoner og personlige forutsetninger er nye opplysninger for arbeidstaker. Når det gjelder arbeidsgivers anførsel om at arbeidstaker viser lite faglig engasjement, opplyser arbeidstaker at hun på eget initiativ tar videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge. På medarbeidersamtalen i november 2017 ble det ikke nevnt at hun manglet kvalifikasjoner. Arbeidstaker fikk bare positive tilbakemeldinger.

### **Arbeidsgivers anførsler**

V sykehus HF anfører i det vesentligste at stilling som vernepleier/sykepleier i 100 prosent stilling ikke har om lag samme innhold som stillingen som miljøterapeut i helgeturnus. I full stilling kreves det aktiv deltakelse i utarbeidelse av behandlingsplan- og behandlingsopplegg for ungdommene. Videre kreves deltakelse i basisteam og behandlingsmøter der miljøterapeuten har en sentral rolle i oppsummering og videreutvikling av aktuelle behandlingsopplegg. I en full stilling vil den ansatte også tillegges ekstraoppgaver og kan utpekes som ansvarlig for HLR, TMA (terapeutisk mestring av vold), medisinsansvar osv. Videre vil den omtvistede stillingen bli tillagt ansvar for opplæring av nyansatte og gjennomføring av studentpraksis/videreutdanningspraksis. Deltakelse og ansvar for nettverksarbeid, både i relasjon til foreldre/foresatte og samarbeidspartnere, utgjør også en vesentlig forskjell fra hva som kreves for en stilling som miljøterapeut i helg. I den omtvistede stillingen skal rammene og strukturen, både det juridiske og det miljøterapeutiske rundt ungdommen, avklares før helgen. I en helgestilling utfører miljøterapeuten det behandlingsopplegget som basisteamet har vurdert og besluttet og det forventes ikke aktiv deltakelse i utarbeidelsen av selve behandlingsopplegget rundt hver enkelt ungdom. I en helgestilling har ikke miljøterapeuten kontakt med samarbeidspartnere som skole, barnevern, kommune osv. og de utarbeider heller ikke avtaler eller kontrakt med foreldre og pårørende.

Dersom Tvisteløsningsnemnda kommer til at den omtvistede stillingen og arbeidstakers nåværende stilling har om lag samme arbeidsoppgaver, så viser arbeidsgiver til at fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver anfører at A ikke er kvalifisert, idet hun ikke innehar de nødvendige personlige forutsetninger som kreves for den omtvistede stillingen. Arbeidsgiver oppfatter at A viser lite faglig engasjement i relasjon til å holde seg oppdatert og uttrykke utviklings- og endringsønske i enheten. A viser ifølge enhetsleder lite initiativ i retning av videreutvikling/tilpasning av daglig drift i det miljøterapeutiske arbeidet og hun fremstår som passiv.

### **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.

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

Nemnda har kommet til at A ikke har fortrinnsrett, da den omtvistede stillingen ikke kan anses å ha om lag de samme arbeidsoppgaver som hennes nåværende stilling, og kan dermed ikke betraktes som en utvidelse av hennes faste stilling.

A er ansatt som miljøterapeut/sykepleier i helgestilling på 18,25 prosent. Den utlyste stillingen innehar flere arbeidsoppgaver som A ikke utfører i sin nåværende stilling, herunder deltakelse i utarbeidelse av behandlingsplan- og behandlingsopplegg for ungdommene og deltakelse i basisteam og behandlingsmøter. Videre har den utlyste stillingen ulike ansvarsoppgaver, som å være ansvarlig for HLR, TMA (terapeutisk mestring av vold), medisinansvar osv. Deltakelse og ansvar for nettverksarbeid, både i relasjon til foreldre/foresatte og samarbeidspartnere, utgjør også en forskjell fra hva som kreves for stillingen som miljøterapeut i helg. Videre er kvalifikasjonskravene også ulike. A nåværende stilling krever bachelorgrad (eller tilsvarende) innen helse- eller sosialfag og den omtvistede stillingen krever autorisasjon som sykepleier eller vernepleier og det er ønskelig med videreutdanning innenfor psykisk helse.

Fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3 kommer derfor ikke til anvendelse i denne saken, og A kan ikke få medhold i sitt krav om fortrinnsrett.

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

**Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

19.03.2019

**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).