



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
08.05.2019

Vår referanse  
2019/6481

Saksbehandler  
Mahreen Shaffi

## **VEDTAK NR 66/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 25. april 2019**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
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 har vært ansatt som vekter i stilling på 100 prosent i vikariat fra 13. desember 2017 til 31. desember 2018 hos B.

I juli 2018 ble det utlyst internt ledig stilling som vekter på nattskift i 100 prosent. Stillingen ble besatt av en intern deltidsansatt.

Den 14. desember 2018 fremsatte arbeidstaker krav om fast ansettelse.

Det ble gjennomført drøftingsmøte mellom partene 8. januar 2019 og 14. januar 2019.

Arbeidstaker er ikke lenger ansatt hos B.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 18. januar 2019. 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. januar 2019
- e-post av 22. februar 2019
- e-post av 3. mars 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 13. februar 2019
- e-post av 28. februar 2019

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har vært i arbeid i over ett år hos arbeidsgiver har blitt fortalt muntlig at han vil få fast stilling. Han har fortrinnsrett til den faste stillingen på 100 prosent vekter på nattid. Flere andre faste stillinger ble gitt til andre ansatte og arbeidstaker ble nedprioritert.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har aldri fått et konkret tilbud om andre faste stillinger og har hatt tidsbestemt vikariat på 100 prosent som varte til 31. desember 2018. Han fikk også tilbud om 40 prosent stilling ut mars, men dette ble ikke besvart.

### **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.

Tvisteløsningsnemnda legger til grunn at det er en forutsetning for å kunne utøve fortrinnsrett etter § 14-3 (1) at den deltidsansatte har et fast ansettelsesforhold i virksomheten. Dette fremkommer blant annet av forholdet til bestemmelsene om fortrinnsrett til ny ansettelse i § 14-2 (2), se nærmere Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 227 (annen spalte nest siste avsnitt). Synspunktet ligger også til for fast praksis i nemnda.

Av dokumentene i saken fremgår det at A arbeidsforhold i B kun har vært av midlertidig art. Dette er også bekreftet av arbeidsgiver. Nemnda konkluderer etter dette med at A ikke oppfyller vilkårene for å kunne gjøre fortrinnsrett gjeldene etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
nestleder

08.05.2019

### **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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).