



Vedtaksdato  
30. august 2019

Vår referanse  
2019/20479

Saksbehandler  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 103/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 28. august 2019.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Per H. Engeland, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Arnfinn Grønvold, Skedsmo kommune  
Ingrid Tordis Enoksen, NSF

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 50 prosent i B kommune, B legevakt. I tillegg har hun en midlertidig avtale om ekstra helgearbeid frem til 31. desember 2019.

Den 7. februar 2019 ble det utlyst to stillinger på 50 prosent som sykepleier ved B interkommunale legevakt.

Den 26. februar 2019 søkte A på begge stillingene og fremsatte krav om fortrinnsrett, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 4. april 2019. Avslaget ble begrunnet med at utøvelse av fortrinnsretten ville medføre vesentlig ulempe. Det ble ansatt to eksterne sykepleiere.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 12. april 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 12. april 2019 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev mottatt 5. mai 2019

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til utvidet stilling. Arbeidstaker er villig til å arbeide flere helger for å bidra til å redusere eventuelle ulemper for arbeidsgiver.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste at det vil medføre vesentlig ulempe å innvilge A fortrinnsrett. Dersom A får medhold i sitt krav om fortrinnsrett innebærer det at arbeidsgiver har en person mindre å fordele helgevaktene på. Dette vil igjen bety at det må rekrutteres til en mindre helgestilling, noe det er vanskelig å rekruttere til. Ved de siste utlysningene av helgestillinger var det ingen søkere. For å sikre kontinuitet og opprettholde fagkompetanse og trygghet i en akutt enhet, er det ikke ønskelig å ha mindre enn 50 prosent stillinger. I tillegg har legevakten utfordringer med at det på dagtid i ukedagene ikke er samme behov for bemanning som på kveld og helg. De arbeider med å se på om sykepleierne ved legevakten kan tilføres andre tjenester internt i kommunen for å kunne være flere på jobb også på dagtid i ukedagene, slik at de som har ufrivillig deltid kan få økt stillingsbrøk.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (5). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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.

Det presiseres i forarbeidene til bestemmelsen (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) at fortrinnsretten til utvidelse etter § 14-3 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».

Det er ikke bestridt at de utlyste stillingene og A nåværende stilling har om lag de samme arbeidsoppgaver og at A er kvalifisert for stillingene.

Det avgjørende for nemnda blir etter dette om utøvelse av fortrinnsrett vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 14-3 (2).

Hva som ligger i begrepet vesentlig ulempe, er ikke nærmere definert i loven. Av lovens forarbeider, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) side 227, fremgår det at dette vil bero på en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten i det enkelte tilfelle vil gi urimelige utslag for virksomheten.

Arbeidsgiver anfører at det vil medføre vesentlig ulempe å innvilge A fortrinnsrett til utvidet stilling fordi de har behov for flere ansatte å fordele helgevaktene på.

Nemnda har delt seg i et flertall og i et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Dahlstrøm, Engeland og Enoksen har etter en konkret vurdering kommet til at det ikke er tilstrekkelig godtgjort fra arbeidsgivers side at en utvidelse av As stilling vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet viser til at kommunen arbeider for å få færre deltidsansatte og As ønske om økt stilling ligger i kjernen av dette. Arbeidsgiver anfører at de vil sitte igjen med en udekket helgestilling som vil være vanskelig å besette. Flertallet finner ikke at arbeidsgiver ved de påberopte anførselene har sannsynliggjort en konkret vesentlig ulempe for virksomheten, som er tilstrekkelig til å avskjære arbeidstakers krav.

Nemndas mindretall, medlem Grønvold har etter en konkret vurdering kommet til at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten om A får fortrinnsrett til utvidet stilling. I sin

vurdering har mindretallet lagt til grunn arbeidsgivers opplysninger om at de har behov for flere ansatte for å dekke opp helgearbeid og at dersom A får fortrinnsrett til utvidet stilling vil de få et udekket behov i helgene. Arbeidsgiver har erfart at det er vanskelig å rekruttere til mindre helgestillinger.

### **Konklusjon**

Ansettelse av eksterne søkere i to stillinger på 50 prosent som sykepleier var i strid med arbeidstakers fortrinnsrett etter § 14-3.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

30. august 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).

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 (4).