



Vedtaksdato  
24. januar 2020

Vår referanse  
2019/26545

Saksbehandler  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 06/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 23. januar 2020.**

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**

Hilde Løkholm, Fagforbundet  
Hege Torvbråten, 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 80 prosent ved Virksomhet Tjenester for funksjonshemmede i B, for tiden med arbeidssted ved C.

Den 23. august 2019 ble det lyst ut to stillinger på hhv. 50 og 52 prosent som helsefagarbeider ved C, med søknadsfrist 15. september 2019. A søkte på deler av stillingene slik at hun kunne øke sin faste stilling til 100 prosent. I forbindelse med at A gjorde gjeldende fortrinnsrett til deler av stillingene, ble det avholdt et drøftelsesmøte mellom partene den 24. september 2019. På møtet ble As søknad avslått med den begrunnelse at hennes ordinære turnus var tilrettelagt så langt det lot deg gjøre, og at de ikke hadde klart å øke hennes stilling denne gangen. Dette ble bekreftet i skriftlig protokoll samme dag. Stillingene ble besatt av en intern søker i midlertidig stilling og en ekstern søker.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 25. september 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 25. september 2019, med vedlegg
- e-post av 2. oktober 2019, med vedlegg
- e-post av 9. oktober 2019, med vedlegg
- e-post av 3. desember 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 28. november 2019, med vedlegg
- brev datert 18. desember 2019, med vedlegg
- e-post av 18. desember 2019, med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har fortrinnsrett til utvidet stilling og anfører i det vesentligste at det ikke er relevant for hennes fortrinnsrett at hun ikke har hatt noe særlig merarbeid. Hun mener også at de som ble ansatt ikke har fagutdannelse og dermed at de ikke var kvalifiserte.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at det vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten å gi A deler av stillingene, da det er vanskelig å rekruttere kvalifisert personell til små helgestillinger. Videre anfører kommunen at de blir nødt til å lage en ny turnus dersom As stilling økes, da arbeidsstedet har en grunnturnus som er satt opp med vakter basert på tjenestebehov. De mener disse ulempene gjør at A ikke har fortrinnsrett til utvidet stilling.

### **Tvisteløsningsnemndas 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.

Hva som ligger i begrepet «vesentlig ulempe», er ikke nærmere definert i loven. Av lovens forarbeider, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) punkt 17.2.6, 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:

*«Det kan imidlertid være nødvendig for virksomheten å ansette flere personer, for eksempel for å få tilstrekkelig antall arbeidstakere til å dekke opp helgearbeid for å unngå å komme i konflikt med lovens regler om ukentlig hvile. Det kan også tenkes at fortrinnsretten kan føre til ulemper for de øvrige arbeidstakerne, for eksempel i form av at flere av disse får et betydelig innslag av arbeid på ubekvemme tidspunkter (natt- eller søndagsarbeid), fordi det er færre personer å dele arbeidet på. I slike tilfeller kan det være relevant for arbeidsgiver å påberope seg at fortrinnsretten fører til vesentlig ulempe.»*

Departementet har i forbindelse med lovendringen i 2019 (Prop. 57 L (2017-2018) punkt 7.3) kommet med følgende merknad til bestemmelsen:

*«Endringen innebærer at en kvalifisert deltidsansatt i prinsippet kan ha fortrinnsrett til bare en del av en stilling, forutsatt at fortrinnsretten kan gjennomføres uten at den er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. At arbeidsgiver blir sittende igjen med en reststilling det vil kunne være vanskelig å rekruttere kvalifiserte søkere til, kan innebære en slik vesentlig ulempe. Det samme vil kunne være tilfellet dersom gjennomføring av fortrinnsrett til bare en del av en stilling innebærer at virksomheten får flere, og ikke færre, deltidsansatte.»*

Virkingen av den ulempen arbeidsgiver blir påført ved å bli sittende med en lav stillingsbrøk, må vurderes konkret, og det kan således åpnes for unntak fra hovedregelen. På bakgrunn av forarbeidene må utgangspunktet likevel være at deling av en utlyst stilling vil utgjøre en ulempe for arbeidsgiver, og at det følgelig må stilles relativt små krav til arbeidsgivers konkretisering av negative virkninger. Departementet slutter seg i Prop.57 L (2017-2018) s. 14 til denne uttalelsen, og mener den gir uttrykk for hvordan rettstilstanden etter den foreslåtte bestemmelsen skal forstås. «Slik departementet ser det, viser uttalelsen at det er fullt mulig å ha en regel om fortrinnsrett også til en del av en stilling, og samtidig ivareta virksomhetenes behov.»

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at det vil medføre vesentlig ulempe for kommunen å utvide As stilling med 20 prosent. Nemnda legger i sin vurdering vekt på at kommunen har behov for å dekke opp helger med kvalifisert personell, og at en deling av stillingene vil medføre vanskeligheter med å rekruttere kvalifisert personell til den resterende stillingsprosenten. Nemnda legger videre vekt på at en oppdeling av stillingene vil medføre behov for justering av eksisterende turnus. A har etter dette ikke fortrinnsrett til utvidet stilling og kan dermed ikke få medhold.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

24. januar 2020

### **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).