



Vedtaksdato  
5. mars 2020

Vår referanse  
2019/26563

Saksbehandler  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR. 39/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. februar 2020.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **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 sykepleier på dag/aften i stilling på 75 prosent hos B, med arbeidssted for tiden ved Divisjon X, Avdeling for Y, Enhet Z.

Sommeren 2019 lyste B ut en stilling som Vernepleier/Sykepleier på natt på 61,03 prosent ved Z, med søknadsfrist 12. juli 2019. A søkte på 25 prosent av stillingen den 22. juni 2019, og påberopte seg samtidig fortrinnsrett.

Søknaden og kravet om fortrinnsrett ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 30. september 2019. Den 14. oktober 2019 fikk A i brev oppgitt at begrunnelsen for avslaget var at 10 prosent av stillingen ble gitt til en annen intern sykepleier på natt, og at en ytterligere reduksjon av stillingen til under 50 prosent ikke sammenfalt med enhetens behov for kontinuitet på natt, i tillegg til at det turnusteknisk ikke var mulig å kombinere As eksisterende stilling med noen av de ledige nattevaktene uten å endre på turnusen for personalet på både dag, aften og natt. Den resterende stillingen ble derfor gitt til en annen intern søker som kunne gå inn i hele stillingen uten å måtte dele den opp.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 21. oktober 2019. A har i ettertid på bakgrunn av faktisk utført arbeidstid de siste 12 månedene fått utvidet sin stilling til 91 prosent med virkning fra 6. januar 2020. Hun har likevel opprettholdt sin klage.

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 21. oktober 2019, med vedlegg
- brev datert 26. november 2019, med vedlegg
- brev datert 6. januar 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 8. november 2019
- brev datert 14. februar 2020, med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har fortrinnsrett til utvidet stilling, og anfører i det vesentligste at de to andre interne søkerne som fikk utvidet sine stillinger ikke hadde fortrinnsrett, idet de ikke søkte seg opp til fulle stillinger.

Videre anfører A at det ikke er sannsynliggjort fra arbeidsgivers side at det vil medføre vesentlig ulempe for dem å utvide hennes stilling, da det ikke er avklart med de øvrige søkerne om de kunne vært interessert i en stilling på 25 prosent. A anfører også at det ikke vil medføre vesentlig ulempe å foreta noen tilpasninger i turnusen, da dette allerede har

vært gjort ved flere anledninger i forbindelse med at hun har påtatt seg ekstravakter på natt ved bl.a. sykefravær.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at det vil medføre vesentlig ulempe for dem å utvide As stilling til 100 prosent, med 25 prosent på natt i tillegg til hennes eksisterende 75 prosent på dag/aften, idet de mener det turnusteknisk ikke lar seg kombinere uten å endre på turnusen til de andre ansatte på avdelingen. Videre anfører B at det vil være vanskelig å rekruttere en sykepleier eller vernepleier til de resterende 25 prosentene, og dessuten at en ansatt med så lav stillingsprosent vil få for lite kontinuitet i arbeidet. De mener at også dette vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, og at A dermed ikke har krav på utvidet stilling.

Videre er B ikke enige i As tolkning av arbeidsmiljøloven § 14-3, da de mener at også arbeidstakere som ikke søker seg opp i full stilling kan ha fortrinnsrett etter bestemmelsen. De mener derfor at to andre interne søkere hadde fortrinnsrett til stillingen, og at A dermed uansett ikke har krav på å få utvidet sin stilling, da det er opp til arbeidsgiver å velge mellom flere ansatte med fortrinnsrett.

### **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.

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. I foreliggende sak er partene enige om at A er kvalifisert. Da nemnda ikke har funnet holdepunkter for noe annet, legger nemnda også det til grunn.

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

Arbeidsmiljøloven gir ingen veiledning i hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede etter § 14-3, og det må dermed i utgangspunktet tilligge arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen.

I foreliggende sak har B anført at den omtvistede stillingen ble fordelt mellom to andre interne søkere med fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3, og at A derfor ikke har krav på utvidet stilling. Nemnda må dermed først ta stilling til om disse to andre interne søkere hadde fortrinnsrett. Fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven

§ 14-3 er ikke begrenset til de tilfeller der arbeidstakeren ønsker utvidelse til full stilling.

Nemnda har kommet til at begge de to andre interne søkerne hadde fortrinnsrett.

Nemnda viser til at det i stillingsutlysningen søkes etter vernepleier/sykepleier, og til at det fremgår av dokumentasjonen i saken at de to som fikk utvidet sine stillinger var autoriserte som hhv. sykepleier og vernepleier. På den bakgrunn mener nemnda at det ikke kan være tvilsomt at de begge er kvalifiserte for den omtvistede stillingen.

Videre er stillingsbeskrivelsene til de to andre interne søkernes eksisterende stillinger, i likhet med As, tilnærmet likelydende med stillingsbeskrivelsen til den omtvistede stillingen. Det er heller ikke fremlagt noen opplysninger som skulle tilsi at disse stillingene i realiteten har forskjellige arbeidsoppgaver fra den omtvistede stillingen, og det er heller ikke anført fra arbeidstakers side. Nemnda legger derfor til grunn at arbeidsoppgavene i de to andre søkernes eksisterende stillinger har om lag samme arbeidsoppgaver som i den omtvistede stillingen.

Da begge de to andre interne søkerne hadde fortrinnsrett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-3, står arbeidsgiver fritt til å prioritere mellom dem framfor eventuelle andre ansatte med fortrinnsrett, og A kan dermed ikke få medhold i at hun har krav på utvidet stilling.

Avslutningsvis vil nemnda bemerke at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har gjennomført drøftinger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 (3).

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

5. mars 2020

### **Til orientering:**

Twister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Twisteløsningsnemndas 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).