



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
19. februar 2021

**Vår referanse**  
2020/185

**Saksbehandler**  
Trine Elisabeth Selnes

## **VEDTAK NR 16/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. februar 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Mårten Brandsnes Faret, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Reidun Galtrud, Lillestrøm kommune  
Lina Steinsbekk, Administrasjon og ledelse i Delta

### **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 konsulent i stilling på 80 prosent i B kommune. A utfører i dag arbeidsoppgaver innen området eiendomsskatt og kommunale gebyr.

B kommune utlyste 7. august 2020 en fast stilling på 100 prosent som økonomimedarbeider med søknadsfrist 30. august 2020. Hovedarbeidsoppgavene for stillingen var blant annet regnskapsarbeid, økonomisk bistand, saksbehandling og utregninger og oppfølging av eiendomsskatt og kommunale gebyr. Det var krav om relevant høyere utdanning på minimum bachelornivå.

A søkte på den utlyste stillingen innen søknadsfristen og fremmet krav om fortrinnsrett til stillingen.

A ble orientert om at hun ikke ville få fortrinnsrett til stillingen i drøftelsesmøte avholdt 24. august 2020, men det ble ikke skrevet referat fra møtet. Hun mottok et skriftlig avslag på søknaden 8. september 2020.

Arbeidstaker fremmet saken for Tvisteløsningsnemnda 29. september 2020.

Det ble ansatt en ekstern søker i stillingen som tiltrådte 1. januar 2021.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 29. september 2020
- e-post av 4. november 2020
- brev datert 14. desember 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 18. november 2020
- brev datert 30. november 2020
- brev datert 12. februar 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A krever fortrinnsrett til den delen av stillingen som innebærer utførelse av arbeidsoppgaver som hun er kvalifisert for. Hun er ikke enig i at det vil være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å sitte igjen med en stilling på 80 prosent, dersom hun skulle få fortrinn.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste at A ikke er kvalifisert for stillingen da det stilles krav om høyere utdanning med minimum bachelorgrad, noe A ikke har. Det anføres også at det vil være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom A får fortrinnsrett, da de ikke ville fått kvalifiserte søkere dersom stillingen ble utlyst i 80 prosent.

### **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 nestleder 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. A er fast ansatt i en stilling på 80 prosent og har fremsatt krav om fortrinnsrett til en del av en utlyst stilling på 20 prosent slik at hun til sammen vil få en stillingsprosent på 100.

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.

Videre går det frem 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.

Nemnda vurderer først om A er kvalifisert for stillingen. Nemnda har i denne vurderingen delt seg et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall ved medlemmene Rogstad, Faret, Dahlstrøm og Galtrud, har kommet til følgende konklusjon:

Arbeidsgiver kan i utgangspunktet stille de kvalifikasjonskrav som den ønsker når den utlyser en ny stilling. I stillingsutlysningen til den omtvistede stillingen er det stilt krav om relevant høyere utdanning på minimum bachelornivå. Arbeidsgiver har begrunnet kvalifikasjonskravene stilt i utlysningen med at de ønsket en person med bred kompetanse som kunne brukes på flere arbeidsoppgaver. Etter det opplyste har ikke A slik høyere utdanning. Flertallets vurdering er at A derfor ikke tilfredsstillende de formelle kvalifikasjonene som den omtvistede stillingen krever. Vurderingen er i samsvar med nemndas praksis, se blant annet vedtak 12/19, 30/19, 151/19 og 162/19.

Flertallet har videre vurdert As anførsel om at oppfølging av eiendomsskatt og kommunale gebyr er en arbeidsoppgave som hun utfører i dag og at hun derfor er kvalifisert for disse arbeidsoppgavene, og har fortrinnsrett til en del av stillingen.

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-3 gir arbeidstaker rett til å kreve fortrinn til en del av stillingen. Nemndas flertall mener imidlertid at det ikke kan utledes en rett til å kreve fortrinn til konkrete arbeidsoppgaver, slik som A anfører i denne saken. Nemnda slo dette også fast i et vedtak med referanse 104/19. Dette har sammenheng med arbeidsgivers

styringsrett, og at arbeidsgiver bestemmer hvilke arbeidsoppgaver som skal ligge til en stilling og dermed også til den prosentandelen som det kreves fortrinn til. I forlengelsen av dette er det derfor nødvendig at vedkommende som krever fortrinnsrett, er kvalifisert for alle arbeidsoppgavene som ligger til stillingen. A må derfor fylle alle kvalifikasjonskravene som arbeidsgiver har satt til stillingen før hun har fortrinnsrett til den.

Nemndas flertall mener videre at stillingene heller ikke har om lag de samme arbeidsoppgavene. Dette er ikke direkte anført av arbeidsgiver, men fremgår av sakens dokumenter. Ved vurderingen av om stillingene har om lag de samme arbeidsoppgavene, må nemnda se hen til arbeidsoppgavene som tilligger den omtvistede stillingen sammenlignet med de arbeidsoppgavene A utfører i dag. De arbeidsoppgavene A utfører i sin deltidsstilling i dag innen oppfølging av eiendomsskatt og kommunale gebyr, utgjør bare en liten del av arbeidsoppgavene til den omtvistede stillingen. I tillegg kommer arbeidsoppgaver slik som regnskapsarbeid, det å gi økonomisk bistand og rådgivning, saksbehandling og utregninger. Flertallet mener derfor at størsteparten av stillingen består av andre arbeidsoppgaver enn det A utfører i sin stilling i dag, og at arbeidsoppgavene derfor ikke er om lag de samme.

Etter dette er nemndas flertall kommet til at A verken er formelt kvalifisert for stillingen eller at hun utfører om lag de samme arbeidsoppgavene. Hun er derfor avskåret fra å kreve fortrinnsrett til stillingen.

Det er etter dette ikke nødvendig å vurdere om en utøvelse av fortrinnsretten ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemndas mindretall ved medlemmet Steinsbekk mener at A er kvalifisert for deler av stillingen, og at hun derfor burde fått deler av stillingen.

### **Konklusjon**

Ansettelsen av en ekstern søker var ikke strid med As fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

### **Twisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

19. februar 2021

**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).