



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
18. mars 2021

**Vår referanse**  
2020/235

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR 28/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

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

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Marianne Pedersen, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Linda Næss, Tannhelse Rogaland FKF  
Anne-Gro Årmo, Parat-Tannhelsesekretærenes Forbund

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B fylkeskommune

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som assistent i stilling på 40 prosent ved Narkosetannklinikken i X, tannhelsetjenesten i B fylkeskommune.

A jobber to dager i uken og arbeidet består hovedsakelig av å betjene resepsjonen og ved behov assistere tannlege og bistå der det er behov.

Den 16. oktober 2020 kunngjorde X tannklinikken internt at det var en ledig 100 prosent fast stilling som autorisert tannhelsesekretær.

I e-post den 19. oktober 2020 fremsatte A krav om fortrinnsrett til stillingen. Partene avholdt drøftingsmøte 3. november 2020 der kravet ble spesifisert til 40 prosent av stillingen.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev datert 9. november 2020. Brevet ble sendt per post og mottatt av arbeidstakers advokat den 13. november 2020. Avslaget ble begrunnet med at arbeidstaker ikke oppfyller det absolutte kravet om autorisasjon som tannhelsesekretær.

To fast ansatte tannhelsesekretærer fikk deler av stillingen. Den gjenværende delen på 40 prosent ble slått sammen med en vakant stilling. Arbeidsgiver utlyste 60 prosent fast stilling som tannhelsesekretær eksternt 17. november 2020. Stillingen er besatt av en ekstern søker med autorisasjon, som tiltrådte 1. januar 2021.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 9. desember 2020, poststemplet samme dag. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 9. desember 2020 med vedlegg
- brev datert 29. januar 2021 med vedlegg
- brev datert 18. februar 2021
- brev datert 9. mars 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 12. januar 2021 med vedlegg
- brev datert 9. februar 2021 med vedlegg
- brev datert 5. mars 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har fortrinnsrett til utvidelse av sin stilling som tannlegeassistent ved å tre inn i 40 prosent av den utlyste stillingen som tannhelsesekretær og anfører i det vesentligste at:

Hun har om lag samme arbeidsoppgaver som sine autoriserte kolleger og som vil forventes i den utlyste stillingen og må dermed anses kvalifisert. I en midlertidig periode har hun og

enkelte andre en økt tilstedeværelse i resepsjonen av smittevern hensyn, dette er uavhengig av autorisasjon.

Det selvstendige ansvaret autorisert personell har etter helsepersonelloven utgjør i praksis ingen forskjell i arbeidsutførelsen, da alle arbeidstakere må være underlagt kontroll og tilsyn fra arbeidsgiver for forsvarlig organisering av virksomheten.

Kravet til kvalifikasjoner tilsvarer det som normalt kreves for stillingen, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s 222-224 og 329 og NOU 2004:5 s 335-338. Arbeidsgiver kan ikke avskjære fortrinnsretten med at en annen søker er bedre kvalifisert. Heller ikke ved å definere kvalifikasjonsbehovet i utlysningen annerledes enn det reelle behovet. Fortrinnsretten må vurderes ut fra arbeidsgivers reelle behov, og ikke nødvendigvis ut fra det behov som arbeidsgiver har formulert, jf. bl.a. LB-2011-188408.

Behovet for kontroll og tilsyn overfor A på grunn av manglende autorisasjon utgjør ikke en vesentlig ulempe for virksomheten, da hun er den eneste av 12-13 ansatte som ikke har autorisasjon.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B fylkeskommune gjør gjeldende at A ikke kan få medhold i sitt krav og anfører i det vesentligste at manglende autorisasjon gjør at hun ikke er formelt kvalifisert for stillingen.

Arbeidsavtalen viser at hun ble tilsatt som assistent kode 6572. Autorisasjonskravet er resultat av en bevisst målsetting om kompetanseheving i arbeidsstokken og «Tannhelsesekretær» er en beskyttet tittel. Stillingen omfatter et selvstendig ansvar etter helsepersonelloven som innebærer at den ikke kan sies å ha om lag samme arbeidsoppgaver som arbeidstakers nåværende stilling. Det er mulig A sine arbeidsoppgaver tidligere hadde en mer klinisk karakter, men i nærmere 10 år har hennes primære oppgave vært arbeid i resepsjonen.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

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

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd 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 andre ledd. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

A er fast ansatt i en stilling på 40 prosent og har fremsatt krav om fortrinnsrett til en del av en utlyst stilling på 100 prosent slik at hun til sammen vil få en stillingsprosent på 80.

Innledningsvis vil nemnda bemerke at den kun kan ta stilling til om A har fortrinnsrett til den utlyste stillingen som tannhelsesekretær.

Arbeidsgiver har anført at arbeidstaker ikke er kvalifisert for den omtvistede stillingen og at den ikke har om lag samme arbeidsoppgaver som arbeidstakers nåværende stilling.

Nemnda har kommet til at A ikke er formelt kvalifisert for den omtvistede stillingen som tannhelsesekretær og derfor ikke kan få medhold i sitt krav. Det er i utlysningsteksten oppstilt krav om autorisasjon som tannhelsesekretær. A har ikke slik autorisasjon. Tannhelsesekretær er en beskyttet tittel som er regulert av helsepersonelloven og stiller spesifikke krav til hvordan den kan benyttes. Vurderingen samsvarer med nemndas praksis vedrørende manglende formelle kvalifikasjoner, se blant annet vedtak 93/20, 162/19, 30/19, 91/18, 71/18, 235/17 og 68/13. Nemnda legger også vekt på arbeidsgivers opplysning om at autorisasjonskravet er en bevisst målsetting om kompetanseheving i arbeidsstokken. Nemndas klare oppfatning er at arbeidsgiver, innenfor lovens ramme, står fritt til å utforme kvalifikasjonskrav for stillinger som lyses ut og skal besettes.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å vurdere om stillingen har om lag samme arbeidsoppgaver som hennes nåværende stilling eller om det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten dersom hun får fortrinnsrett til 40 prosent av stillingen som tannhelsesekretær.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

18. mars 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 annet ledd. 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 tredje ledd.

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 fjerde ledd.