



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
23.05.2025

Møtedato
22.05.2025

Vår referanse
2025/38

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR 51/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett til sykepleierstillingen etter arbeidsmiljøloven § 14-3, da hun ikke er deltidsansatt.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 100 prosent ved B. Fra 2019 hadde A 100 prosent stilling ved [Avdeling], med 85 prosent på poliklinikk og 15 prosent ved sengeposten.

På grunn av helseplager har A hatt delvis permisjon fra sin faste stilling. Fra 13.02.2023 har hun jobbet i 80 prosent stilling ved poliklinikken og 20 prosent midlertidig stilling i prosjekt X. Prosjektet varer ut 2025. Dette var et ledd i tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven § 4-6.

Den 02.12.2024 lyste arbeidsgiver ut en fast stilling på 100 prosent som sykepleier/spesialsykepleier, med 80 prosent stilling ved poliklinikken og 20 prosent ved sengeposten og helgearbeid hver tredje helg. Det ble også lyst ut et vikariat i 100 prosent stilling.

A krevde den 05.12.2025 fortrinnsrett til 20 prosent av den utlyste stillingen ved poliklinikken.

B avslo kravet i brev av 07.03.2025, og begrunnet avslaget med at 20 prosent av stillingen tilhørte en sengepost, og at hun på grunn av helseplager hadde fått tilrettelegging bort fra arbeidet ved sengeposten.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 26.02.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26.02.2025
- brev av 28.03.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.03.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi hun ikke er fast deltidsansatt.

Ikke fast deltidsansatt

A er fast ansatt i 100 prosent stilling ved B, med 85 prosent ved poliklinikken og 15 prosent ved sengeposten. Siden februar 2023 har hun hatt delvis permisjon fra den faste stillingen i 20 prosent, da hun jobber i et prosjekt. I permisjonstiden arbeider hun 80 prosent ved poliklinikken og 20 prosent i et prosjekt. Dette er et tilretteleggingstiltak etter arbeidsmiljøloven § 4-6. Prosjektet varer ut 2025.

A har krevd 100 prosent dagarbeid på poliklinikken, mens hun er under tilrettelegging av arbeidet på grunn av helseplager. Arbeidsgiver hevder at tilretteleggingsplikten ikke strekker seg til å tilby en annen stilling enn den arbeidstaker er ansatt i. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt varer ut over 2025. Uansett medfører ikke arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-6 (1) og (2) en plikt til å få et passende arbeid

eller overføres til annet arbeid (her til 100 % poliklinikk), dersom dette ikke er mulig grunnet driftshensyn.

Subsidiært hevder arbeidsgiver at dersom arbeidstaker skulle få medhold i at hun er deltidsansatt, så er arbeidstaker ikke kvalifisert for stillingen og utøvelse av fortrinnsretten innebærer en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Ikke kvalifisert

Arbeidsgiver hevder A ikke er kvalifisert fordi alle stillinger ved poliklinikken inneholder en delvis prosent ved sengepost med helgearbeid. Helgearbeidet er nødvendig, og arbeidstaker har ikke lagt fram endringer i helseutfordringer som tilsier at hun kan jobbe ved sengeposten. Det er nettopp denne delen av arbeidet som ikke har vært forenlig med hennes helseplager i tilretteleggingsperioden.

Vesentlig ulempe

Siden A har krevd 100 prosent dagarbeid på poliklinikk, uten helgearbeid, vil dette bryte med det systemet arbeidsgiver har for slike stillinger, som også har en prosentandel ved sengepost med helgevakter. En slik tilpasning for en arbeidstaker ville medføre utfordringer med å bemanne ordinære vakter og helgevaktene med sykepleiere, og det kan gå ut over pasientsikkerheten og beredskapen. Det vil også kunne redusere antallet sykepleierkonsultasjoner ved seksjonen, som igjen kan påvirke ventelister og kapasiteten for konsultasjoner.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har fortrinnsrett til stillingen som sykepleier fordi det nå er avklart at hun på grunn av helseplager ikke kan gå tilbake til sin opprinnelige kontrakt med 15 prosent stilling ved sengeposten, når prosjektstillingen er over ved utgangen av 2025. Hun ønsker å komme 100 prosent tilbake i jobb, og det kunne hun greie med en 100 prosent stilling ved kirurgisk poliklinikk, der hun allerede jobber 80 prosent stilling.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven 14-3 første ledd:

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

Etter § 14-3 tredje ledd må arbeidstaker være kvalifisert for stillingen og utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om inngangsvilkåret om å være deltidsansatt er oppfylt, og dersom vilkårene er det, om arbeidstaker er kvalifisert, eller om arbeidsgiver har dokumentert at fortrinnsretten vil medføre en vesentlig ulempe.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har kommet til at arbeidstaker ikke er deltidsansatt og dermed ikke har fortrinnsrett.

Etter lovens ordlyd gjelder fortrinnsretten til utvidet stilling bare for «deltidsansatte». Formålet med bestemmelsen er å redusere ufrivillig deltidsarbeid. Heltidsansatte kan ikke få utvidet sin stilling og kan derfor ikke ha fortrinnsrett.

Nemnda viser til at A har en fast 100 prosent stilling, med 85 prosent på poliklinikken og 15 prosent på sengeposten ved sykehuset, kirurgisk avdeling. Selv om hun ut året 2025 har 20 prosent permisjon fra sin faste stilling for å jobbe i et prosjekt, er hun fortsatt ansatt i 100 prosent stilling. Dette gjelder da også om hun er under et tilretteleggingsopplegg etter arbeidsmiljøloven § 4-6.

Nemnda har derfor kommet til at arbeidstaker ikke kan få medhold i sitt krav, da arbeidstaker ikke oppfyller inngangsvilkåret etter § 14-3 første ledd om å være fast deltidsansatt.

Nemnda går etter dette ikke inn på vurderingen av de øvrige vilkårene i § 14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

23.05.2025