



Vedtaksdato
05.05.2025

Møtedato
29.04.2025

Vår referanse
2024/257

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

SAK NR 40/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett til 20 prosent av den utlyste faste stillingen på 73 prosent etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som helsefagarbeider i stilling på 80 prosent i hjemmetjenesten i B. A er tillitsvalgt, så hun er frikjøpt i 60 prosent. Hun arbeider hver tredje helg som helsefagarbeider.

B utlyste en fast 73 prosent stilling som helsefagarbeider i hjemmetjenesten med arbeid dag/kveld og annenhver helg. Søknadsfristen var 14. november 2024.

A søkte på stillingen og fremsatte krav om fortrinnsrett. Hun ønsker 100 prosent stilling.

B avslo kravet i e-post av 22. november 2024 og begrunnet avslaget med at fortrinnsrett vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver og drift i avdelingen. A fikk tilbud om økt stilling på helg og ekstravakter i form av innleie ved sykdom, ferieavvikling og vakante stillinger på helg, slik at hun får 100 prosent stilling.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 6. desember 2024

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 6. desember 2024
- brev av 16. desember 2024
- brev av 14. januar 2025
- brev av 29. januar 2025

B har sendt følgende til nemnda:

- e-post av 4. desember 2024
- brev av 3. januar 2025
- brev av 23. januar 2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A har fått tilbud om økt stilling til 100 prosent og at de har imøtekommet kravet om fortrinnsrett og ønske om 100 prosent stilling. Stillingen hun søkte på hadde også arbeid hver andre helg.

Videre mener arbeidsgiver at en oppdeling av den utlyste stillingen på 73 prosent vil medføre vesentlig ulempe for driften fordi de vil få flere ledige helgestillinger og en utfordring med å rekruttere til disse.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har fortrinnsrett til deler av stillingen som helsefagarbeider slik at hun får 100 prosent stilling. En fortrinnsrett for henne vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Tilbudet fra arbeidsgiver er ikke den stillingen hun har søkt på og krevd fortrinnsrett til. Det er tilbudt økt stilling fra andre ledige helgestillinger i avdelingen.

Det er flere ansatte i 100 prosent stillinger som arbeider hver tredje helg. At hun må ta mer helgearbeid for å få 100 prosent stilling oppleves som forskjellsbehandling. A kan ikke arbeide mer enn hver tredje helg på grunn av sosiale forhold.

Arbeidsgiver har ikke informert de ansatte om ledige stillinger i virksomheten.

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.

Partene er uenige om fortrinnsrett til deler av stillingen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten og om tilbudet arbeidsgiver har gitt oppfyller kravet om fortrinnsrett.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke gis medhold.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Innebærer tilbudet en oppfyllelse av arbeidsgivers plikter etter § 14-3?

Nemnda har kommet til at arbeidsgiver har oppfylt sin plikt etter arbeidsmiljøloven § 14-3 ved å tilby A økt stilling på helg og ekstravakter i form av innleie ved sykdom, ferieavvikling og vakante stillinger på helg, slik at hun får 100 prosent stilling. Det innebærer ingen endring av denne vurderingen at tilbudet medfører flere arbeidshelger i året. Tilbudet inneholder etter det opplyste ikke en arbeidstid som strider med lov eller bindende avtale. I slike tilfeller vurderer ikke nemnda tilbudets innhold, se eksempelvis vedtak 15/11, 16/11 og 17/11:

§ 14-3 gir krav på fortrinnsrett til de stillinger som er utlyst, og må derfor i utgangspunktet forutsette at den deltidsansatte er villig til å fylle de oppgaver og vakter som ligger i stillingen. Nemnda er av den oppfatning at de fire kunne gå sammen og kreve fortrinnsrett til de to utlyste stillingene (se bl.a. sak 47/07, 48/07, 49/07, 6/10 og 7/10), men dette har de altså allerede fått tilbud om. Den helgebelastning de ville ha fått om de hadde takket ja til tilbudet ligger innenfor de lovlige rammer, og nemnda må da konkludere med at arbeidsgiver har oppfylt sine plikter etter § 14-3.

Nemnda har ikke kompetanse til å innvilge stillingsutvidelser med en bestemt arbeidstid under spørsmål om fortrinnsrett, se eksempelvis nemndas vedtak 116/19:

Selv om bestemmelsen åpner for at arbeidstakere kan kreve fortrinnsrett til del av en utlyst stilling, åpner ikke dette for at arbeidstakere kan plukke deler av utlyste stillinger på bakgrunn av arbeidstid.

Nemnda har derfor kommet til at arbeidstaker ikke kan få medhold i sitt krav om fortrinnsrett. Avgjørelsen er i samsvar med nemndas tidligere vedtak 111/21, 69/21, 154/19, 116/19, 65/19, 10/19, 40/14, 30/09 og 14/09.

Nemnda bemerker også at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har drøftet spørsmålet med arbeidstakeren slik arbeidsmiljøloven § 14-3 fjerde ledd krever.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

05.05.2025