



Vedtaksdato
05.05.2025

Møtedato
29.04.2025

Vår referanse
2024/265

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

SAK NR 39/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett til 6,34 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 93,66 prosent i B.

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 til deler av stillingen for å få 100 prosent stilling.

B avslo kravet i e-post av 3. desember 2024 og begrunnet avslaget med at en oppdeling av den utlyste stillingen ville medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver og drift i avdelingen. A fikk tilbud om økt stilling på helg og innleie ved sykdom og ferieavvikling slik at hun fikk opp til 100 prosent stilling.

A går ut i foreldrepermisjon fra 31. januar 2025.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 16. desember 2024.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 16. desember 2024
- brev av 16. januar 2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15. januar 2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at de har imøtekommet As ønske om økt stillingsprosent. Hun fikk ikke deler av den utlyste stillingen fordi A ønsker økningen av stillingen sin på ukedager. Oppdeling av utlyst stilling vil medføre en ledig helgestilling, som de vil få utfordringer med å rekruttere til. Virksomheten har allerede flere ledige helgestillinger. A er innvilget foreldrepermisjon fra januar 2025 og i ett år. Det er behov for at utlyst stilling med tilhørende turnus blir besatt nå for å ivareta driften.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at hun har fortrinnsrett til deler av den utlyste stillingen som helsefagarbeider og at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Hun mangler 6,34 prosent for å oppnå en fulltidsstilling, som tilsvarer ca 2 timer i uken. Dersom hun får full stilling vil det gjenstå en stillingsprosent som er stor nok med arbeid både i ukedager og annenhver helg.

Arbeidsgiver har ikke tilbudt deler av stillingen hun fremsatte krav om fortrinnsrett på. Hun ønsker ikke å arbeide mer enn hver tredje helg og mer helgearbeid vil medføre en for stor belastning for henne. Arbeidsgiver har heller ikke drøftet fortrinnsrett med henne før beslutning om ansettelse i den utlyste stillingen.

A mener foreldrepermisjon ikke er relevant i denne saken.

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.

Nemnda bemerker at arbeidstakers foreldrepermisjon ikke har betydning for saken.

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 innleie ved sykdom og ferieavvikling slik at hun får opp til 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