



# Twisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
04. juni 2021

**Vår referanse**  
2021/66

**Saksbehandler**  
Nina N. Hermansen

## VEDTAK NR 72 /21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. juni 2021.**

Ved behandlingen av saken var Twisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Marianne Pedersen, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Einar Bakkevig, Oslo Brann og Redningsetat  
Trond Busterud, Brannforbundet i Delta

### **Saken gjelder**

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som utrykningsleder med hjemmevaktordning i stilling på 2,5 prosent ved X brannstasjon, B.

Det ble utlyst åtte 100 prosent stillinger som brannkonstabel på dagtid, samt 1-årsvikariat ved B. Søknadsfristen var 4. oktober 2020.

Den 3. oktober 2020 søkte A på 100 prosent stilling som brannkonstabel og fremsatte krav om fortrinnsrett.

Arbeidsgiver avsto kravet muntlig den 28. oktober 2020. Avslaget var begrunnet med at A ikke besto den fysiske testen på 5000 meter løping. Testen må gjennomføres på minimum 23,45 minutter for å gå videre til de resterende fysiske testene. A løp på 26,31 minutter og fikk dermed avsluttet sin prosess etter denne testen. 10 personer ble ansatt og det var både interne og eksterne søkere. Alle disse klarte de fysiske kravene.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 22. mars 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 22. mars 2021
- brev datert 25. mars 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 16. april 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at han har fortrinnsrett til utvidet stilling. Han er kvalifisert for stillingen og hans nåværende stilling og omtvistet stilling har om lag samme arbeidsoppgaver.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at A ikke har fortrinnsrett fordi hans nåværende stilling om omtvistet stilling har ulike krav og innhold. For heltidsstillingene er det et helt annet rekrutteringsgrunnlag enn for deltidsstillingene. Dette medfører høyere krav og forventning til denne type stilling enn en deltidsstilling som utrykningsleder på inntil 2,5 prosent. I hovedsak er basisoppgavene som skal gjennomføres ved utrykninger til branner og andre redningsoppdrag de samme for både deltids- og heltidsstillingene i brannvesenet. Det er likevel forskjeller i krav til stillingene og forskjellige forutsetninger. Heltidsstillingene er en profesjonell ressurs som benyttes for å støtte deltidsstasjonene ute i distriktene. A ble ikke ansett som fysisk kvalifisert for stillingen. Videre anfører arbeidsgiver at fortrinnsretten ikke kommer til anvendelse når en deltidsansatt er ansatt i mellom 30-52 timer i året.

Fortrinnsretten er en rettighet for å avvikle uønsket deltid, men denne type stillinger er regulert i særavtale SFS 2404 for branntjenesten og i dimensjonsforskriften for brann og redningstjenesten. Dersom A får fortrinnsrett vil det få prinsipiell betydning og det vil svekke den totale beredskapen for brann og redningsetatene landet rundt. Hvis brannkonstabler i små deltidsstillinger får fortrinnsrett vil de aldri ha behov for å lyse ut stillinger på heltid. Det vil skape store begrensninger med tanke på mangfold og stride imot kvalifikasjonsprinsippet dersom deltidsmannskaper ikke hadde konkurrert på like vilkår som andre søkere.

### **Tvisteløsningsnemndas 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 nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om 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 annet ledd. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Det fremgår av utlysningsteksten at aktuelle søkere blir innkalt til 1-2 dagers testing, samt intervju. A besto ikke opptaksprøven på 5000 meter løping og anses dermed ikke som kvalifisert for 100 prosent stilling som brannkonstabel. Arbeidsgiver har opplyst at det er ulike krav og forutsetninger for fulltidsstilling og deltidsstilling som brannkonstabel. Dette har arbeidstaker heller ikke bestridt. Nemnda har dermed kommet til at A ikke har fortrinnsrett til utvidet stilling.

Ettersom A ikke anses som kvalifisert for utvidet stilling er det ikke nødvendig for nemnda å gå inn på de øvrige problemstillingene som denne saken reiser. Nemnda bemerker imidlertid at den omtvistede stillingen ikke kan anses som en utvidelse av As nåværende stilling, og at han derfor uansett ikke ville hatt fortrinnsrett til den omtvistede stillingen. Dette er også lagt til grunn i nemndas vedtak 12/15.

Nemnda vil avslutningsvis bemerke at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har gjennomført drøftinger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 tredje ledd.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

4. juni 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.