

Fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidet stilling

Er du ansatt i en deltidsstilling? Som deltidsansatt har du rett til utvidet stilling hos arbeidsgiver fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse i virksomheten. Denne artikkelen gir deg en innføring i regelverket om fortrinnsrett for deltidsansatte til utvidet stilling.

TEKST:

Irene Helmen, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

HVA MENES MED FORTRINNSRETT?

I norsk rett er det gitt bestemmelser som gir deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet stilling hos arbeidsgiver. Bestemmelsen gir deltidsansatte rett til å øke sin stillingsandel fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse i virksomheten. Med deltidsansatte forstås ansatte som har redusert arbeidstid. Redusert arbeidstid vil foreligge enten dersom man er ansatt i en prosentvis stilling lavere enn 100 %, eller dersom det er avtalt et timeantall lavere enn det som tilsvarer full stilling på den aktuelle arbeidsplassen eller i vedkommende bransje.

Dersom en deltidsansatt utøver fortrinnsrett medfører det at arbeidsgiver plikter å tilby den deltidsansatte den ledige stillingen fremfor øvrige aktuelle søkere til stillingen. Dette forutsetter imidlertid at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke medfører en «vesentlig ulempe» for virksomheten. Se om dette lenger ned.

Dersom det er en ledig stilling hos arbeidsgiver vil eventuelle deltidsansatte ha fortrinnsrett til ansettelse. En deltidsansatt som ønsker stillingen sin utvidet, og gjør fortrinnsretten gjeldende, kan imidlertid ikke kreve å få tiltre kun deler av den utlyste stillingen. Den deltidsansatte må tiltre hele den ledige stillingen. Eksempelvis vil en deltidsansatt i 50 % stilling ikke kunne kreve fortrinnsrett i forhold til kun 25 % av en ledig stilling. Bestemmelsen om fortrinnsrett er likevel ikke til hinder for at arbeidsgiver og den deltidsansatte avtaler løsninger som innebærer at den ledige stillingen blir besatt delvis av den fortrinnsberettigede. Dersom den ledige stillingen kun er en mindre stillingsbrøk, og denne kan kombineres med den stillingsandelen vedkommende allerede innehar, kan vedkommende utøve fortrinnsretten.

HVORFOR FORTRINNSRETT?

En fortrinnsrett for deltidsansatte er i hovedsak ment som et virkemiddel for å redusere antall arbeidstakere som ufrivillig arbeider deltid. Mange arbeidstakere, særlig kvinner, velger å arbeide deltid, for eksempel som en løsning på tidsklemme mellom arbeidslivet og omsorgen for små barn. Deltid som opprinnelig var frivillig kan imidlertid over tid endre karakter til ufrivillig deltid. For den enkelte arbeidstaker

kan uønsket deltid innebære både økonomiske og sosiale kostnader. Uønsket deltid innebærer også samfunnsøkonomiske kostnader, blant annet fordi denne arbeidskraften ikke fullt ut blir utnyttet.

Fortrinnsretten for deltidsansatte kan bidra positivt til at flere arbeidstakere som i dag er i uønsket deltid får økt sin stillingsandel.

HVORDAN FÅ KUNNSKAP OM LEDIGE STILLINGER HOS ARBEIDSGIVER?

Dersom du er deltidsansatt og ønsker utvidet stilling, blir spørsmålet hvordan du skal få kunnskap om eventuelle ledige stillinger hos arbeidsgiver. I privat sektor er det i liten grad krav om at ledige stillinger lyses ut. På den bakgrunn kan det være vanskelig for deltidsansatte å holde seg oppdatert i forhold til når det er ledige stillinger hos arbeidsgiver. Det er imidlertid fastsatt i arbeidsmiljøloven at arbeidsgiver plikter å informere de ansatte i virksomheten om ledige stillinger, dette gjelder uavhengig av om den ledige stillingen lyses ut eller ikke.

KVALIFISERT FOR STILLINGEN

Som nevnt må den deltidsansatte for å kunne gjøre fortrinnsretten gjeldende være kvalifisert for stillingen. Ved vurdering av om arbeidstakeren er kvalifisert for stillingen kan det tas hensyn til både faglige og personlige kvalifikasjoner og forutsetninger. Dersom stillingen er lyst ut må det i vurderingen av om den deltidsansatte er kvalifisert ses hen til de kvalifikasjonskrav som fremkommer av stillingsannonsen. Alternativt må det ses hen til det som må anses som gjennomsnittlige kvalifikasjoner for tilsvarende stillinger. Dersom den deltidsansatte som gjør fortrinnsretten gjeldende oppfyller kvalifikasjonskravene, kan arbeidsgiver ikke unnlate å tilby den fortrinnsberettigede den ledige stillingen selv om det finnes personer med bedre kvalifikasjoner som er interessert i stillingen.

VESENTLIG ULEMPE

Deltidsansatte som ønsker å gjøre fortrinnsrett til utvidet stilling gjeldende, har ikke ubetinget rett til utvidet stilling. I tillegg til at vedkommende må være kvalifisert for stillingen, kan fortrinnsretten ikke gjøres gjeldende dersom den påfører virksomheten «vesentlig ulempe». Hva som skal til for at det foreligger «vesentlig

ulempe» vil bero på en konkret helhetsvurdering av om utøvelsen av fortrinnsretten i det enkelte tilfelle vil gi urimelige utslag for virksomheten. I «vesentlig ulempe» ligger blant annet at den deltidsansatte som gjør fortrinnsretten gjeldende ikke kan velge seg en brøk eller andel av den ledige stillingen, men må akseptere hele den utlyste stillingen.

Dersom en deltidsansatt gjør gjeldende fortrinnsretten og trer inn i den ledige stillingen, vil den deltidsansattes deltidsstilling bli ubesatt. For arbeidsgiver kan dette medføre en ulempe, da det kan være vanskelig å få besatt en deltidsstilling. Dersom dette er tilfellet og virksomheten har behov for flere ansatte, kan det tenkes at den deltidsansattes bruk av fortrinnsrett vil medføre en «vesentlig ulempe» for virksomheten.

PRIORITERING BLANT FLERE FORTRINNSRETTBERETTIGEDE

Etter norsk rett er det flere grupper som er gitt fortrinnsrett til ansettelse hos arbeidsgiver.

Arbeidstakere som er sagt opp grunnet virksomhetens forhold, eksempelvis i forbindelse med nedbemanning, er gitt fortrinnsrett til ny ansettelse hos arbeidsgiver. Det kan således tenkes at det finnes flere enn én fortrinnsrettsberettiget ved virksomheten. Eksempelvis kan det være én som har fortrinnsrett i kraft av å være deltidsansatt og én som har fortrinnsrett fordi vedkommende er sagt opp grunnet virksomhetens forhold. I disse tilfellene er det gitt bestemmelser om prioritet de fortrinnsrettsberettigede imellom. Det er fastsatt at ansatte som er sagt opp grunnet virksomhetens forhold vil gå foran eventuelt deltidsansatte med fortrinnsrett.

TVIST OM RETT TIL FORTRINNSRETT

Dersom det oppstår uenighet mellom den deltidsansatte og arbeidsgiver om fortrinnsretten, er det gitt regler om hvorledes slike tvister skal behandles. Det er fastsatt at tvister om fortrinnsrett for deltidsansatte skal bringes inn for en partssammensatt nemnd kalt Tvisteløsningsnemnda. Det er viktig å være klar over at slik tvist må bringes inn for Tvisteløsningsnemnda innen fire uker etter at eventuelt krav om fortrinnsrett ble avslått av arbeidsgiver.