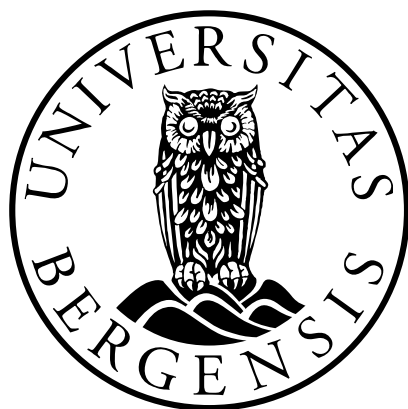


Arbeidsmiljøloven § 14-2 andre ledd tredje punktum. En analyse av fortrinnsrett for arbeidstakere som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.

Kandidatnummer: 19

Antall ord:14741



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

1. juni 2017

Innhold

1. Innledning	
1.1 Tema.....	3
1.2 Problemstilling.....	5
1.3 Aktualitet.....	6
1.4 Avgrensninger.....	6
1.5 Metodiske spørsmål og rettskildebilde.....	7
2. Fortrinnsrett.....	9
2.1 Bakgrunn § 14-2.....	9
2.2 Aksept.....	10
2.3 Alternativ til oppsigelse.....	10
2.4 Reduksjon fra hvilken stilling.....	11
2.5 Fortrinnsrett til hva.....	11
3. Opparbeiding av rettighet.....	13
3.1 Ansiennitetskravet.....	13
3.2 Hensyn bak kravet.....	13
3.3 Beregning av ansettelsestid.....	14
3.4 Beregning for § 14-2 andre ledd tredje punktum.....	16
3.5 Hvor lenge varer fortrinnsretten.....	17
3.6 Beregning for arbeidstaker som har akseptert redusert stilling.....	18
3.7 Hensyn bak tidsbegrensning av fortrinnsrett.....	19
4. Kvalifikasjonskrav.....	21
4.1 Kvalifisert for.....	22
4.2 Terskel for kvalifikasjonskravet.....	22
4.3 Hva kan vektlegges: Momenter.....	23
4.4 Eksempler fra rettspraksis.....	24
4.5 Forholdet til annen lovgivning.....	25
4.6 Relativisering av kvalifikasjonskravet?.....	25
4.7 Særlige om kvalifikasjonsvurderingen for deltidsansatte.....	27
5. Utøvelse.....	29
5.1 Fortrinnsrett ved ny ansettelse.....	29
6. Prioritet mellom fortrinnsberettigede.....	31
6.1 Prioritet mellom grunnlag.....	31
6.2 Utvelgelse innen samme enkelte grunnlag.....	31
6.3 Valg mellom flere etter § 14-3.....	35
7. Bortfall av fortrinnsrett.....	37
7.1 Lovfestet bortfall: To måter.....	37
7.2 Passende stilling.....	37
7.3 Bortfall grunnet fraskrivelse av fortrinnsrett.....	39
7.4 Særlige om adgangen til fraskrivelse for deltidsansatte.....	42
8. Fortrinnsrett for ordinære deltidsansatte.....	44
8.1 Bakgrunn § 14-3.....	44
8.2 Vilkår.....	44
8.3 Begrensning 1: Utvidet stilling.....	44
8.4 Begrensning 2: Vesentlig ulempe.....	45
8.5 Skranke eller konkret vurdering.....	46
9. Avsluttende bemerkninger.....	48

1. innledning

1.1 Tema

Tema for oppgaven er arbeidstakeres fortrinnsrett til ny ansettelse, med særlig vekt på rettsstillingen for arbeidstakere som på grunn av virksomhetens forhold har akseptert å gå ned i stilling heller enn å bli sagt opp.

Fortrinnsretten som rettsinstitutt springer ut av behovet for effektivt stillingsvern i arbeidslivet. Det følger av arbeidsmiljøloven § 1-1 at et av lovens overordnede formål er å sikre «trygge ansettelsesforhold», jf. bokstav b.¹ Formålet skal ivareta hensynet til beskyttelse av arbeidstaker, som er den svake part i forholdet til arbeidsgiver. For å oppnå dette må arbeidstakerne ha et stillingsvern som gir trygghet for inntekt og sosial posisjon.

Formålet er forsøkt realisert i lovens § 15-7 som slår fast at en oppsigelse kun er gyldig hvis den er saklig. Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig dersom «arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker», jf. § 15-7 andre ledd. Alle bånd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er likevel ikke brutt selv om omplasseringsplikten ikke fører frem. Dette skyldes fortrinnsretten, som derfor kan kalles stillingsvernets yttergrense. Reglene utgjør en forlenget plikt for arbeidsgiver til å tilby annet passende arbeid.²

Hovedregelen fremgår av aml. § 14-2 første ledd som lyder: «Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.»

Av § 14-2 andre ledd tredje punktum følger rettigheten for arbeidstakere som går ned i stilling: «[f]ortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.»

Der det alminnelige stillingsvernet er en innskrenkning av styringsretten når det gjelder hvem som gyldig kan sies opp, vil fortrinnsretten altså være en begrensning i arbeidsgivers frie valg av hvem som kan ansettes. Begrensningen består i at fortrinnsberettigede arbeidstakere på visse vilkår stilles sterkere enn andre søkere i en ansettelsesprosess.

¹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

² Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) s. 199.

Lovgivers begrunnelse for denne forholdsvis radikale innskrenkning av styringsretten, følger av forarbeidene og tar sikte på å effektivisere stillingsvernet: «Det viktigste formålet med bestemmelsen er at bedriftene ikke fritt skal kunne benytte seg av kortvarige driftsinnskrenkninger til å skifte ut arbeidsstokken, i tilfelle hvor dette ikke kunne skjedd ved saklig oppsigelse.»³

Det kan nemlig være fristende for en arbeidsgiver å benytte fremgangsmåten forarbeidene advarer mot, hvis ønsket for eksempel er å endre personalets sammensetning fra eldre til yngre arbeidstakere. Dette kan gjøres ved at det etter nedbemanning ansettes nye arbeidstakere når ordretilgangen har bedret seg. En slik fremgangsmåte vil velges fordi det er enklere å sannsynliggjøre at oppsigelser er saklig begrunnet i virksomhetens forhold enn i forhold på arbeidstakers side, særlig når det er snakk om flere oppsigelser innenfor et kort tidsrom. Den kortvarige arbeidsmangelen vil altså ikke være eneste motivasjon for oppsigelsene.⁴ Slik utskifting er fortrinnsretten ment å forhindre.

Videre følger det av forarbeidene at «[f]oruten å bidra til formålet om et effektivt stillingsvern, kan fortrinnsretten medvirke til gode og framtidsrettede omstillingsprosesser ved at arbeidstakerne har forventninger om videreføring av ansettelsesforholdene der det er saklig grunnlag for det.»⁵

På bakgrunn av dette kan det altså hevdes at fortrinnsretten er ment å beskytte arbeidstakers etablerte posisjon, samt å ivareta hensynet til berettiget forventning.⁶

Ordinære deltidsansatte har også fortrinnsrett, jf. § 14-3. I lovens forstand er deltidsansatt «en person som har avtalt arbeidstid som er lavere enn normal arbeidstid i vedkommende yrke eller

³ Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) s. 27.

⁴ Situasjonen ligner såkalt «remplaseringsoppsigelse», for eksempel at arbeidstakere sies opp begrunnet i virksomhetens forhold kort tid etter at nye er ansatt; se: Fanebust: *Oppsigelse i arbeidsforhold*: 2017:141. Lignende vil også være såkalt «fingert arbeidsbrist», dvs. at arbeidsmangel oppgis som oppsigelsesgrunn, men at oppsigelsen i realiteten er motivert av ønske om å ansette andre, se: Stüber: «Mål om diskriminering – nya perspektiv på begreppet fingerad arbeidsbrist» i Mulder mfl. (red.): *Sui Generis*. 2016:624. Forskjellen på disse fremgangsmåtene (som domstolene kan prøve etter § 15-7) og situasjonen ved fortrinnsrett, er at arbeidsmangelen (virksomhetens forhold) ved fortrinnsrett er reell. Oppsigelsene er derfor gyldige som sådan.

⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 223. Her angis også at reglene kan være en fordel for arbeidsgiver ettersom manglende forutsigbarhet kan føre til at viktig kompetanse forsvinner ut av virksomheten, hvis nøkkelpersoner på grunn av usikkerhet søker seg ut tidlig i en omstillingsprosess.

⁶ Anna Christensen stiller spørsmålet om hvorfor det er rimelig at arbeidstakere som i lengre tid har hatt fordel av en stilling, skal gå foran langtidsledige ved oppbemanning. Hun svarer at hensynet bak fortrinnsrett er vernet av etablert posisjon, og ikke en mer abstrakt rettferdighets- eller fordelingsstanke, jf. «Skydd för etablerad position - Ett normativt grundmönster» i *Tidsskrift for rettsvitenskap* [519-573] 1996:549.

bransje.».⁷ Et viktig formål bak bestemmelsen er at den skal tjene til å motvirke uønsket undersyssetting per arbeidstaker.⁸ Dette av hensyn til både den enkelte arbeidstaker, og den samfunnsøkonomiske fordel i optimal utnyttelse av arbeidskraften.⁹

1.2 Problemstilling

Arbeidstakere som har akseptert å gå ned i stilling er en gruppe som kan sies å aktualisere flere hensyn bak fortrinnsretten. Dette fordi gruppen både har opplevd et inngrep i sin etablerte posisjon samtidig som de i kraft av å fortsatt være ansatt har sterk tilknytning til virksomheten, og derfor kan ha en særlig berettiget forventning om at tapt posisjon skal gjenetableres. I tillegg aktualiserer gruppen også bærende hensyn bak regelen for deltidsansatte. Men de som har akseptert reduksjon kan likevel hevdes å skille seg ut fra ordinære deltidsansatte ved at de på bakgrunn av opprinnelig stilling har innrettet seg etter denne. For eksempel ved å ta opp boliglån hvis betjening er basert på heltidsstilling.

I juridisk litteratur er det kort hevdet at bestemmelsen kun er inkludert av informasjonsgrunner, men «strengt tatt [er] unødvendig».¹⁰ Dette begrunnet med at gruppen «nødvendigvis [er] sagt opp fra en del av stillingen (...)».¹¹

Det er i teorien også anført at innføringen av §14-3 «strengt tatt gjør (...) bestemmelsen overflødig.»¹²

Imidlertid kan det innvendes at hensynene til tilknytning, etablert posisjon og berettiget forventning, samt de materielle begrensningene som følger av § 14-3, gjør det naturlig å spørre om bestemmelsen virkelig er unødvendig eller overflødig.

Oppgavens problemstilling vil følgelig være om § 14-2 andre ledd siste punktum er en bestemmelse som har selvstendig rettslig og praktisk betydning. Spørsmålet vil bli forsøkt belyst ved å undersøke vilkårene for at bestemmelsen kommer til anvendelse; sammenlignet med fortrinnsrett for oppsagte arbeidstakere etter § 14-2 første ledd, og § 14-3 fortrinnsrett for deltidsansatte.

⁷ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 330.

⁸ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 226. Likestilling er også et formål, ettersom flertallet av de deltidsansatte er kvinner.

⁹ For oversikt over fortrinnsgrunnlag; se: kap. 6.

¹⁰ Johansen og Stueland: *Arbeidsmiljøloven*. 2015:578.

¹¹ *Arbeidsmiljøloven*. 2015:578.

¹² Norsk lovkommentar til arbeidsmiljøloven: Ingeborg Moen Borgerud. Note 460. Rettsdata.no. Besøkt: 31.05. 2017.

1.3 Aktualitet

Spørsmålet om stillingsvernets yttergrenser vil i utgangspunktet alltid være aktuelt. Men betydningen vil være særlig fremtredende i en tid med økende arbeidsledighet. Dette fordi utbudet av ledige stillinger da er lavere, og det for arbeidstakerne er mer presserende å forholde seg til den arbeidsgiver man allerede har. Dette har også en samfunnsøkonomisk side ved at et svakt stillingsvern kan føre til at kostnader veltes over på samfunnet i form av økte trygdeutgifter i en tid der skatteinntektene går ned.

Videre kan det hevdes at arbeidstaker og arbeidsgiver har motsatte interesser når det gjelder den økonomiske risikofordelingen ved dødtid i arbeidshverdagen. Arbeidstaker vil ha interesse av størst mulig stilling, slik at han får betalt også ved tilfeller av for eksempel forsinkelser eller annen dødtid. Fra en arbeidsgivers ståsted vil det derimot være et gode å kun betale for effektiv produksjonstid, for så ved behov å benytte seg av merarbeid eller overtid.¹³

Dette vil alltid utgjøre en interessemotsetning mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, men motsetningen kan hevdes å være tiltagende aktuell i det moderne, høyteknologiske arbeidslivet. Dette fordi arbeidsgivere i dag har tilgang til stadig mer raffinerte dataverktøy for tidsstudier som kan beregne nøyaktig hvor mye arbeidskraft som til enhver tid er nødvendig.¹⁴ Denne muligheten minsker arbeidsgivers risiko i personalplanleggingen, og gjør det fristende å skjære ned på antall heltidsstillinger.

I tillegg til den praktiske aktualiteten er fortrinnsrett for arbeidstakere som har akseptert redusert stilling ikke inngående behandlet i litteraturen. Spørsmålet har derfor også teoretisk interesse.

1.4 Avgrensninger

Oppgaven vil være begrenset til å behandle rettighetene for fast ansatte arbeidstakere som sorterer under arbeidsmiljøloven. Reglene for statsansatte etter tjenestemannsloven vil i liten grad behandles.¹⁵ Innenfor avgrensningen vil ulike tariffavtaler som gir bedre rett enn den som følger av arbeidsmiljøloven, ikke trekkes inn. Likevel vil det foretas noe sammenligning med reglene i

¹³ Dette er bare et utgangspunkt da andre interesser enn akutt økonomiske kan ha vekt. For eksempel fordelene ved stabilitet, forutsigbarhet, tilfredse medarbeidere mm.

¹⁴ Eksempel på dette er den såkalte «Lean-metodikken» som er populær i ledelsesteori.

¹⁵ Statsansatte har alminnelig fortrinnsrett etter § 13 i Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. For deltidsansatte i staten kan aml. § 14-3 komme til anvendelse. Dette behandles ikke nærmere.

Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Begrunnelsen for avgrensningen er først og fremst at det innenfor oppgavens rammer ikke ville la seg gjøre å fremstille fortrinnsretten i full bredde. En ytterligere begrunnelse er at arbeidstakere uten tariffavtale er de som har størst behov for lovens regler.

Grensedragninger vedrørende lovens arbeidstaker- og virksomhetsbegrep kan ha betydning for spørsmål om fortrinnsrett, men vil ikke problematiseres da de i utgangspunktet ikke reiser særskilte spørsmål for arbeidstakere som har akseptert redusert stilling. Det samme gjelder ytterkantene i begrepet «virksomhetens forhold». Her legges det til grunn at begrepet omfatter driftsinnskrenkninger og rasjonaliseringstiltak som medfører oppsigelse eller reduksjon av stilling.

1.5 Metodiske spørsmål og rettskildebilde

Til tolkningen av grunnvilkårene i § 14-2 foreligger det et forholdsvis utbygd rettskildebilde. Dette gjelder særlig forarbeider, men også i noen grad høyesterettspraksis. I tillegg kommer underrettsdommer til illustrasjon, og i noen grad har disse rettskildemessig vekt som utfylling der øvrig rettskildemateriale er tynt.

For enkelte særlige spørsmål som oppstår i henhold § 14-2 andre ledd tredje punktum foreligger det ingen forarbeidsuttalelser eller rettspraksis. Tolkningen vil der slike spørsmål oppstår i stor grad måtte ta utgangspunkt i analogibetraktninger, reelle hensyn, konsekvensbetraktninger, formålsbetraktninger, retstekniske hensyn og lovens system.

Til § 14-3 foreligger det en viktig høyesterettsdom, samt noe underrettspraksis. I tillegg er det til paragrafen knyttet et rikt utvalg av avgjørelser fra tvisteløsningsnemda. Denne praksisen er noe sprikende. Rettskildeverdien er forholdsvis lav, men avgjørelsene vil benyttes for å vise ulike situasjoner som kan oppstå i henhold til utøvelsen av fortrinnsrett etter § 14-3, og hvordan disse kan sammenlignes med fortrinnsrett etter § 14-2.¹⁶

¹⁶ Om vekten av nemndas avgjørelser legger flertallet i HR-2016-00867-A til grunn at selv om nemnda har hatt en fast praksis gjennom ti år og er satt med arbeidslivskyndige medlemmer, vil retten ikke la nemndas praksis være avgjørende når det dreier seg om et «regulært lovtolkningsspørsmål.» (Premiss 92). En dommer i mindretallet er av den oppfatning at «[n]emnda besitter (...) en særlig juridisk og praktisk kompetanse, og gjennom partssammensetningen har avgjørelsene forankring hos arbeidslivets parter.» Dette tilsier «at nemndas praksis må ha betydelig rettskildevikt, så langt den er basert på en presiserende tolkning av loven.» (Premiss 111)

Litteraturen har i hovedsak befattet seg med § 14-2 første ledd for oppsagte og § 14-3 for deltidsansatte. Rettsstillingen for arbeidstakere som har akseptert redusert stilling etter § 14-2 andre ledd tredje punktum er i liten grad inngående behandlet.

2. Fortrinnsrett

2.1 Bakgrunn § 14-2

Bestemmelsen var ny med arbeidsmiljøloven-1977, og utgjorde § 67 i denne. Paragrafen bygger på den svenske LAG (1982:80) om anställningsskydd (LAS) § 25, og ILO-rekommandasjon nr. 119.¹⁷

Nåværende § 14-2 er en videreføring av § 67 og forarbeider og rettspraksis knyttet til paragrafen er fortsatt relevant.

Bestemmelsens utvidelse til også å omfatte arbeidstakere som har akseptert redusert stilling ble innført ved endringslov i 1995.¹⁸ Bestemmelsen er delvis utformet i tråd med høringsuttalelse fra Likestillingsombudet som foreslo:

«at det tas inn i loven at de personer som har gått ned i redusert arbeidstid ved driftsinnskrenkninger får en fortrinnsrett til utvidet stilling. Denne fortrinnsretten bør ikke tidsbegrenses, fordi disse personer har en nær tilknytning til virksomheten og ikke har mistet kontakten slik de som er helt oppsagt må forventes å gjøre over tid.»¹⁹

2.2 Aksept

§ 14-2 andre ledd tredje punktum gir fortrinnsrett for arbeidstaker som har «akseptert tilbud om redusert stilling».

Ordlyden taler for at arbeidsgiver og arbeidstaker, etter avtalerettens modell for tilbud og aksept, inngår en ny arbeidsavtale som gir ansettelse i lavere stillingsprosent.

Det følger av forarbeidene at «[d]et er ikke avgjørende om det er gitt formell oppsigelse fra arbeidsgiver, så lenge arbeidsgiver har tatt initiativet til reduksjonen.»²⁰ Dette virker opplagt, ettersom oppsigelse vil gi arbeidstaker fortrinnsrett etter første ledd. Men forarbeidene kan forstås dit hen at de beskriver selve situasjonen: Arbeidstaker stilles i tilnærmet tvangsposisjon, altså på et forstadium til oppsigelse. Det avgrenses således mot tilfeller der arbeidstaker selv ønsker å redusere egen stilling, motivert av noe annet enn arbeidsgiver initiativ.

¹⁷ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 79. Et ytterligere forelegg er at det i 1974 ble tatt inn en bestemmelse om fortrinnsrett i Hovedavtalen mellom LO og NAF.

¹⁸ Lov 6. jan. 1995 nr. 2.

¹⁹ Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) s. 202. Tidsubegrenset fortrinnsrett for deltidsansatte følger i dag av § 14-3.

²⁰ Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) s. 203.

Virksomheten må være i en situasjon hvor nedbemanning er aktuelt. Det fremgår ikke klart av loven eller forarbeidene om tilbudet må fremsettes til en arbeidstaker som er personlig identifisert som overtallig, eller om tilbudet også kan fremsettes til hele utvalgskretsen for å undersøke om noen melder seg frivillig. De praktiske omstendigheter ved nedbemanninger taler for at også sistnevnte mulighet omfattes. Aksepten vil være det sentrale. Det vil si at selv om tilbudet fremsettes generelt, vil aksepten være individuell og utløse fortrinnsrett.

2.3 Alternativ til oppsigelse

Ordlyden av «i stedet for oppsigelse» taler for at alternativet til aksept er bli sagt opp i hele stillingen. Imidlertid kan det hevdes at ordlyden også kan romme det at arbeidsgiver kun vil endre stillingsprosenten, ved bruk av såkalt «endringsoppsigelse».²¹ Det vil si at arbeidstaker blir sagt opp i kombinasjon med tilbud om ny ansettelse på andre vilkår. Andre vilkår vil her være ansettelse i lavere stillingsprosent.²² Endringsoppsigelse er ikke et begrep loven kjenner, men det forekommer i rettspraksis, jf. f.eks. Rt. 2004 s. 1588.²³

I juridisk litteratur er begrepet blant annet benyttet av *Fougner*. Situasjonen vil være følgende:

«Dersom en endringsbeslutning ikke kan gjennomføres med hjemmel i lov, styringsrett eller avtale med arbeidstaker, gjenstår i prinsippet bare én mulighet; oppsigelse av arbeidsavtalen i forening med tilbud om ny kontrakt på endrede betingelser. En oppsigelse som ikke tar sikte på å avslutte arbeidsforholdet, men videreføre dette på nye betingelser, kalles (...) «endringsoppsigelse»»²⁴

Det er ikke tvilsomt at en beslutning fra arbeidsgiver om å redusere arbeidstakers stillingsprosent vil ligge utenfor overnevnte endringshjemler.

Spørsmålet i relasjon til fortrinnsrett er ikke direkte behandlet i juridisk litteratur, som virker å ta det for gitt at alternativet til aksept er oppsigelse av hele stillingen. Sett i sammenheng med § 14-2 første ledd virker det imidlertid naturlig at begge alternativer omfattes. Utgangspunktet er da at ved

²¹ En tilgrensende problemstilling er: Når arbeidsgiver gir tilbud om redusert stilling har han da samtidig signalisert at det finnes et udekket arbeidskraftsbehov i virksomheten? Spørsmålet blir om hel oppsigelse da vil kunne forenes med arbeidsgivers omplasseringsplikt etter § 15-7. Problemstillingen forfølges ikke videre her da den hører til spørsmålet om oppsigelsers saklighet.

²² Det er ikke helt gitt at dette omfattes av begrepet «endringsoppsigelse», kanskje må slike tilfeller terminologisk alltid bare kalles «oppsigelse». Situasjonen er imidlertid reell.

²³ Premiss 30. Sentrale dommer som berører spørsmålet om styringsrettens grenser gjelder arbeidsoppgaver og arbeidssted; se: for eksempel Rt. 2000 s. 1602 og Rt. 2009 s. 1465. For endring som berører arbeidstakeres inntekt; se: Rt. 2008 s. 856.

²⁴ *Endring i arbeidsforhold*. 2016 s. 257.

manglende aksept av reduksjon vil arbeidsgiver gå til alminnelig oppsigelse eller endringsoppsigelse. Fortrinnsrett grunnet oppsigelse hører hjemme i § 14-2 første ledd, men er her inkludert for å gi et realistisk bilde av de alternativer arbeidstakers overveielse kan stå overfor når han vurderer tilbudet om redusert stilling.

2.4 Reduksjon fra hvilken stilling

I utgangspunktet taler ordlyden av «reduisert stilling» for at det er tale om en hvilken som helst reduksjon fra stillingsprosenten arbeidstaker har. Det kan dermed hevdes at ordlyden rommer endringer både fra heltid til deltid, og fra deltid til mindre deltid. Sistnevnte kan f.eks. være situasjoner der en deltidsansatt i 80% aksepterer å få stillingen redusert til 50%. Endringen vil ha arbeidstakers opprinnelige stilling som målestokk, og reduksjonen er utløsende faktor..

Mot dette kan det innvendes at ordlyden av «reduisert stilling» også kan trekke svakt i retning av å utgjøre et synonym til ordet «deltidsstilling». Altså at ordlyden sammenligner de to stillingskategoriene «heltid» og «deltid», slik at fortrinnsrett utløses av selve overgangen mellom dem: Et skifte mellom kategoriene. Ut fra en slik tolkning vil kun arbeidstakere som reduseres fra heltid til deltid ha fortrinnsrett etter bestemmelsen.

Imidlertid ville denne forståelsen av ordlyden ikke stemme med en parallellføring til § 14-2 første ledd som gir alle oppsagte fortrinnsrett, jf. formuleringen «[a]rbeidstaker som er sagt opp». Det skilles her ikke mellom arbeidstakere etter hvilken stillingsstørrelse de ulike har på oppsigelsestidspunktet.²⁵

Reelle hensyn taler også med styrke for at tilfeller av reduksjon fra deltid til mindre deltid må omfattes av andre ledd, fordi ansatte som allerede er ansatt på deltid ikke i mindre grad enn heltidsansatte vil rammes av reduksjon.

2.5 Fortrinnsrett til hva

Spørsmålet er hvilke stillinger arbeidstaker som har akseptert redusert stilling kan gjøre fortrinnsrett

²⁵ Tvisteløsningsnemndas praksis trekker i samme retning. Nemnda har nektet krav fra deltidsansatte når slike har påstått forbigående av fortrinnsrett fordi overtallige deltidsansatte har fått ansettelse. Krav fra den deltidsansatte som ikke er overtallig blir da nektet med henvisning til prioritetsrekkefølgen mellom §§ 14-2 og 14-3 selv om alle arbeidstakerne som sådan er deltidsansatte. Se: Tvisteløsningsnemnda: Vedtak nr. 60/15. Vedtaksdato 30.09. 2015 og Vedtak nr. 85/09. Vedtaksdato 09.11.2009. Og kap. 6.1. nedenfor.

gjeldende til.

I likhet med rettsstillingen for arbeidstakere som sies opp, jf. § 14-2 første ledd, fremgår det av bestemmelsen ingen begrensninger i hvilke nye stillinger det kan kreves fortrinnsrett til. Følgelig kan det tenkes situasjoner der en deltidsansatt får sin stilling redusert til mindre deltid, for så senere å kreve fortrinnsrett til en heltidsstilling.²⁶

Hensynet til sysselsetting taler for at akseptert reduserte arbeidstakere kan utøve fortrinnsrett til større stillinger enn deres opprinnelige. Motsatt forståelse ville kunne føre til at fortrinnsretten fikk mindre realitet. I samme retning taler en sammenligning med § 14-3 som nettopp er til for å sikre deltidsansatte større stilling. De som har akseptert redusert stilling er nå i samme posisjon som andre deltidsansatte og hensynene bak § 14-3 gjør seg med full styrke gjeldende også for dem. Det fremstår heller ikke som naturlig at det høyere prioriterte fortrinnsgrunnlaget etter § 14-2 skulle kunne gi svakere reell fortrinnsrett på dette punkt enn § 14-3.

Spørsmålet er ikke inngående behandlet i litteraturen. *Fougner mfl.* slår kort fast at fortrinnsretten er «knyttet til en høyere stillingsbrøk, eventuelt full stilling.»²⁷

Det kan dermed hevdes at fortrinnsrett for arbeidstakere som har akseptert reduksjon ikke alene hviler på hensynet til gjenetablering av en tapt posisjon, altså vedkommendes opprinnelige stillingsstørrelse, men også til en bedre posisjon, i likhet med ordinære deltidsansatte. I utgangspunktet vil arbeidstaker ha fortrinnsrett til alle nye stillinger han er kvalifisert for.²⁸

²⁶ Vedkommende vil da først ha hatt fortrinnsrett etter § 14-3 for deltidsansatte. Så aksepterer vedkommende enda lavere deltid som alternativ til oppsigelse. Denne aksepten innebærer at arbeidstakeren skifter fortrinnsgrunnlag fra § 14-3 til § 14-2 andre ledd tredje punktum. Altså et slags «opptrykk» til høyere prioritert fortrinnsgrunnlag, grunnet inngrepet i deltidsstillingen.

²⁷ *Omstilling og nedbemanning*, 2016:403.

²⁸ Her kan det kanskje spores en forskjell til tjenestemannsloven § 13. Av HR-2016-02346-A følger det at intern fortrinnsrett (lignende omplasseringsplikten i aml. § 15-7) ikke kan benyttes til avansement selv om arbeidstakeren er kvalifisert. Dommen antas å også ha betydning for ekstern fortrinnsrett (lignende aml. § 14-2) etter tjenestemannsloven § 13 nr. 2., jf. Norsk lovkommentar ved Torgeir Bjørneraa og Espen Gaard. Rettsdata: note 190 til tjenestemannsloven. Rettsdata. no. Besøkt: 31.05. 2017.

3. Opparbeiding av rettighet

3.1 Ansiennitetskrav

Paragraf 14-2 tredje ledd lyder: «Fortrinnsretten gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år.»

Ordlyden innebærer at det stilles et krav til minimum 12 måneder sammenlagt ansettelsestid i virksomheten, altså et ansiennitetskrav.²⁹ Ordet «minst» taler for at grensen er absolutt. Det stilles ikke krav om sammenhengende ansettelse, jf. uttrykket «i til sammen». Den sammenlagte ansettelsestid må være oppnådd innen to år, noe som betyr at opphold mellom hver ansettelse er underlagt en begrensning.

3.2 Hensyn bak kravet

En begrunnelse for ansiennitetskrav er gjerne at det er omfanget eller vekten av tilknytning til arbeidsplassen som gjør det rimelig at noen stiller sterkere enn øvrige arbeidssøkere ved ansettelse. Rimeligheten vil ligge i tyngden av opparbeidelsen på 12 måneder som gir en forventning om arbeidsforhold i virksomheten. Det kan hevdes at to års-begrensningen sikrer at arbeidstakeren har en forholdsvis fast aktuell tilknytning til virksomheten sammenlignet med andre søkere. Det har praktisk betydning at ansettelsestiden ikke behøver å være sammenhengende, jf. eksempelvis forholdene i konjunkturutsatte bransjer som verftsindustrien eller byggebransjen.

Tidsbegrensningen på to år sikrer arbeidsgivers behov for kompetanse fordi opplæringen arbeidstaker er gitt vil være noenlunde oppdatert, tross opphold mellom ansettelsene. Det kan derfor være økonomisk gunstig for virksomheten at arbeidstakere som allerede er opplært stilles foran andre. Dette kan også gi en bedre utnyttelse av arbeidskraften fra et samfunnsøkonomisk synspunkt. Likevel vil hensynet kunne modereres noe av at fortrinnsretten etter § 14-2 ikke bare gjelder stillingen den oppsagte eller reduserte tidligere innehadde. Vedkommende har generell fortrinnsrett, og ny grunnopplæring kan derfor bli nødvendig.

²⁹I virksomheter som er omfattet av Hovedavtalen mellom LO og NHO har flere arbeidstakere fortrinnsrett enn etter loven: Hvis det «[a]nsettes nye arbeidstakere det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal arbeidstakere som måtte fratrukke ha fortrinnsrett (...).», jf. §10-4. Dette kan fravikes ved «saklig grunn». Saklig grunn kan for eksempel være at eksternt søker har en kompetanse virksomheten har særlig behov for.

Et ytterligere hensyn som kan trekkes inn er at hvis arbeidstakeren allerede er kjent med arbeidsoppgavene, vil et spørsmål om prøvetid i utgangspunktet ikke komme på spissen. Dette vil være gunstig for den enkelte, samt tjene omsetningshensyn fordi vedkommende ved låneopptak vil være mer kredittverdig når han kan vise til fast ansettelse heller enn at han bare er prøvetidsansatt med det svakere oppsigelsesvern som da gjelder.³⁰

3.3 Beregning av ansettelsestid

Problemstillingen er hvordan man beregner opptjeningen av 12 måneders ansettelsestid. Spørsmålet gjelder altså innslagspunktet for når fortrinnsretten kan gjøres gjeldende.

Det følger av aml. § 14-2 fjerde ledd at fortrinnsretten gjelder fra «oppsigelsestidspunktet.»

Sett i sammenheng med ordet «minst» i tredje ledd trekker uttrykket «oppsigelsestidspunktet» i retning av å bety at kun arbeidstakere som på tidspunktet for mottak av oppsigelsen har opptjent 12 måneders ansettelsestid, kan utøve fortrinnsrett.³¹

Av forarbeidene fremgår det imidlertid at ansiennitetskravet kan oppfylles på et senere tidspunkt enn oppsigelsestidspunktet: «[v]ed vurderingen av hvem som tilfredsstiller kravet til 12 måneders tilsetting de to siste årene, vil den totale tilsettingstiden, inklusive oppsigelsestiden, være avgjørende. Dette vil gjelde til tross for at fortrinnsretten inntreffer allerede ved oppsigelsestidspunktet»³²

Man har da tre kategorier arbeidstakere. 1) De som allerede har oppfylt kravet, og kan kreve fortrinnsrett fra oppsigelsestidspunktet. 2) De som har såpass mange måneder ansiennitet at de innen utløpet av sin oppsigelsestid vil ha oppfylt kravet. Og 3) Arbeidstakere som hverken på oppsigelsestidspunktet eller i løpet av oppsigelsestiden har 12 måneders ansettelsestid. Disse faller utenfor.

Likevel synes den siste setningen i sitatet fra forarbeidene å gjøre oppstillingen mer uklar. Det vil si

³⁰ Prøvetid henger sammen med grunnkravet om kvalifikasjon og vil bli nærmere behandlet under dette punktet; se: kap. 4. At oppsigelsesvernet er svakere i prøvetid følger av Rt. 2003 s. 1071 der Høyesterett uttaler om terskelen for oppsigelse i prøvetid at denne er «noe –ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder.» (Premiss 29).

³¹ Fristen begynner å løpe «fra det tidspunkt oppsigelsen kom frem til arbeidstaker.» Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 202-203.

³² Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 203.

at forarbeidene her kan tolkes dit hen at fortrinnsretten utløses på oppsigelsestidspunktet, selv om 12-månederskravet ennå ikke er oppfylt.

I litteraturen er det anført av *Fougner mfl.* at:

«Den forståelsen som legges til grunn i forarbeidene samsvarer (...) ikke fullt ut med lovens ordlyd. Etter arbeidsmiljøloven § 14-2 tredje ledd er det bare arbeidstakere som «har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder», som har fortrinnsrett. Dette gir ikke grunnlag for en foregrepet fortrinnsrett for arbeidstakere som vil kunne oppfylle kravet til samlet ansettelsestid senere i oppsigelsesperioden.»³³

Mot *Fougner mfl.* kan det innvendes at resultatet av synspunktet er at det gir noen oppsagte en tidsglippe uten fortrinnsrett, selv om de har såpass lang ansettelsestid at de i løpet av forholdsvis kort tid vil oppfylle ansiennitetskravet. Et moment som taler for foregripelse er da at oppsigelsesfristen er arbeidstakers avtale- eller lovgitte «eiendom». Det vil si at fristen kan ikke kortes ned med hjemmel i styringsretten. Når ansiennitetskravet i løpet av oppsigelsestiden uansett vil tilfredsstilles, er det derfor mindre grunn til å åpne for at ny stilling tilbys en ekstern søker mens den oppsagte opptjener kravet.

Imidlertid kan det på den annen side innvendes at en foregrepet fortrinnsrett bare vil komme til nytte i særlige tilfeller: Oppbemanning kort tid etter nedbemanning når de oppsagte mangler noe ansiennitet. Dette taler for at spørsmålet ikke hører til de mest praktiske. Det har derfor formodningen mot å seg å konstruere en såpass sær mulighet som en foregrepet tilfredsstillelse av ansiennitetskravet. Dette er ikke en beregningsmåte loven ellers kjenner, og retts tekniske hensyn taler derfor mot. Økt belastning for arbeidsgiver i form av manglende forutberegnelighet og mer saksbehandling trekker i samme retning.

Det kan også påpekes at en arbeidstaker ved nyansettelse ikke kun er relatert til arbeidsgiver, men også kan være konkurranse med andre oppsagte arbeidstakere som allerede oppfyller ansiennitetskravet. I en utvelgelse mellom flere synes det derfor ikke rimelig ut fra vekten av hensyn til tilknytning og forventning at arbeidstakere som etter lovens ordlyd ikke kvalifiserer, skulle inngå i kretsen av fortrinnsberettigede.

Dette taler samlet sett med styrke for at konstruksjon av foregrepet fortrinnsrett basert på en mulig språklig uklarhet i sparsomme forarbeider, supplert med rimelighetsbetraktninger, er utelukket.

³³ *Omstilling og nedbemanning*. 2016:410.

3.4 Beregning for § 14-2 andre ledd tredje punktum

Spørsmålet er fristberegninger for arbeidstakere som har akseptert redusert stilling.

Arbeidstakere som går ned i stilling i stedet for oppsigelse, er ikke oppsagt. Det finnes da ikke noe oppsigelsestidspunkt. Og følgelig løper heller ingen oppsigelsestid som på et tidspunkt i forløpet, sammenlagt med hittil opptjent ansettelsestid, vil utgjøre 12 måneder.

En betraktningssmåte kan være å se på reduksjonstidspunkt som en parallell til oppsigelsestidspunkt.

Følgende situasjoner kan tenkes: 1) Arbeidstaker har allerede 12 måneders ansettelsestid, og dermed fortrinnsrett fra tidspunktet vedkommende går ned til redusert stilling. 2) Arbeidstaker har på tidspunktet for reduksjonen ikke opptjent 12 måneder, og kan dermed aldri gjøre fortrinnsrett gjeldende etter § 14-2. Snarere får vedkommende kun lavere prioritert fortrinnsrett etter § 14-3 som ikke inneholder ansiennitetskrav.

En annen betraktningssmåte vil være å se på aksepttidspunktet som startpunkt og altså parallell til oppsigelsestidspunkt i første ledd.³⁴ Da vil den som har opparbeidet 12 måneders ansettelsestid kunne gjøre fortrinnsrett gjeldende til annen stilling allerede før selve reduksjonen trer i kraft. Dette virker å være løsningen som best passer sammen med utgangspunktet for oppsagte arbeidstakere. Men løsningen avhjelper ikke arbeidstakere som på dette tidspunktet ikke oppfyller ansiennitetskravet.

Arbeidstakere som aksepterer reduksjon har også en oppsigelsesfrist etter lov eller avtale. Denne begynner ikke å løpe slike, da disse ikke er oppsagt. Spørsmålet blir om det i slike tilfeller bør åpnes for en type foregrepet fortrinnsrett. Løsningen kan da neppe bli at alle som aksepterer redusert stilling før eller siden oppnår 12 måneder, og deretter har ett års fortrinnsrett i tillegg. Dette ville gi slike arbeidstakere en særlig sterk fortrinnsrett i forhold til oppsagte og andre deltidsansatte, noe som ikke følger av loven. Snarere ville foregripelsen måtte gjelde arbeidstakere som på tidspunktet for aksept eller reduksjon bare manglet ansiennitet tilsvarende like lang eller kortere tid som oppsigelsesfristen.

³⁴ Begge betraktningssmåter etterlater noe usikkerhet om forholdet til omplasseringsplikten etter § 15-7. Forutsetningen må være at denne ikke kunne oppfylles, men at det likevel oppstår en ledig stilling kort etter. Mest praktisk vil betraktningene om beregning derfor være for utøvelse av fortrinnsrett på et senere tidspunkt. Startpunktet må likevel avklares i relasjon til ansiennitetskravet som er et grunnvilkår.

Den rimeligste løsningen ville gjerne være at en arbeidsgiver som på grunn av virksomhetens forhold tar initiativ til reduksjon av stilling, lot den som aksepterer reduksjonen jobbe i sin opprinnelige stillingsprosent ut vedkommendes oppsigelsestid som om arbeidstakeren var oppsagt. Dermed ville ansiennitetskravet være oppfylt for arbeidstakere som bare mangler noen måneder. Imidlertid kan det haste for arbeidsgiver å foreta reduksjonen, og gevinsten for arbeidstakeren er at vedkommende slipper oppsigelse. Et krav på overnevnte har man derfor neppe. Dette fordi oppsigelsestid nettopp er knyttet til oppsigelse.

3.5 Hvor lenge varer fortrinnsretten

Forutsetningen er at ansiennitetskravet er oppfylt. Spørsmålet er nå fortrinnsperiodens lengde.

Det følger av aml. § 14-2 fjerde ledd at «[f]ortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.»

Ordlyden taler for at beregningen kan deles i tre: Perioden har et objektivt startpunkt, deretter en relativ varighet etter hvor lang oppsigelsesfrist den enkelte arbeidstaker har, og deretter en objektiv varighet på ett år.

Arbeidsmiljølovutvalget som vurderte beregningsmåter for fortrinnsrettens lengde, identifiserte tre mulige skjæringspunkter for når ettårsfristen kan begynne å løpe: «oppsigelsestidspunktet, oppsigelsestidens utløp eller fratredelsestidspunktet.»³⁵

Løsningen lovgiver valgte er altså «oppsigelsesfristens utløp». En følge av dette er at arbeidstakere med lang oppsigelsesfrist får en lengre periode hvor fortrinnsrett kan gjøres gjeldende. Hvor mye lenger vil følge av arbeidsavtale, tariffavtale eller lov. Forskjellen i samlet lengde kan for eksempel være såpass mye som seks måneder. Hva dette innebærer har man vært oppmerksom på i forarbeidene: «En tilsiktet konsekvens av dette blir at arbeidstakere med lang oppsigelsestid får en lengre periode med fortrinnsrett.»³⁶

Til dette hører også at hvis fratredelsestidspunkt hadde blitt valgt som skjæringspunkt, kunne det fått den konsekvens at arbeidstakere som ved tvist om oppsigelsens gyldighet gjorde gjeldende rett til å stå i stilling, jf. § 15-11, ville kunne oppnå lengre fortrinnsrett. Arbeidstakere ville da ha et

³⁵ Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) s. 200.

³⁶ Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) s. 202.

ekstra insentiv til å gjøre slike krav gjeldende, noe som ville kunne ha en prosessdrivende effekt.

Rimelighetshensyn taler for at løsningen er god. Det vil si at de samme vernehensyn som begrunner ulike oppsigelsesfrister også gjør seg gjeldende her. Eksempler på dette er at det vil være rimelig at eldre arbeidstakere har lengre fortrinnsrett fordi det ofte vil være vanskeligere for slike å få nytt arbeid hos andre arbeidsgivere. Et annet moment kan være at hensynet til etablert posisjon gjør seg sterkere gjeldende jo lengre en arbeidstaker har vært ansatt. I tillegg kan det antas at erfarne arbeidstakere ofte vil være de faglig dyktigste, og det er derfor en fordel også for virksomheten og samfunnets behov for effektiv utnyttelse av arbeidskraft at disse har lang fortrinnsrett.

3.6 Beregning for arbeidstakere som har akseptert redusert stilling

Utgangspunktet er at uten oppsigelse, begynner ingen oppsigelsestid å løpe. Og spørsmålet blir da hva som er fortrinnsrettens reelle lengde for de reduserte. Løsningen fremgår ikke direkte av aml. § 14-2 fjerde ledd eller forarbeidene for arbeidstakere som har akseptert redusert stilling.³⁷

En situasjon som kan oppstå er da for eksempel at en arbeidstaker som har lang ansiennitet og derfor lang oppsigelsesfrist, går ned i stilling, og dermed får ett års fortrinnsrett fra aksept- eller reduksjonstidspunktet. Han vil dermed ikke ha noen glede av sin lange oppsigelsesfrist. Det kan også tenkes at flere enn en arbeidstaker godtar redusert stilling. Hvis en av disse har lang oppsigelsesfrist og den andre bare har en måned, vil de begge kun ha ett års fortrinnsrett fordi startpunktet er felles. Forarbeidenes tilsiktede ulikhet i fortrinnsrettens lengde mellom arbeidstakere med lang og kortere oppsigelsestid vil da ikke gjøre seg gjeldende.

Et umiddelbart inntrykk av en slik beregningsmåte er at den fremstår som lite rimelig ettersom den ikke ivaretar hverken vernehensynene bak oppsigelsesfrist.

Spørsmålet kan sammenlignes med fortrinnsretten for midlertidig ansatte. Her legger forarbeidene til grunn at denne vil

«gjelde (...) fra tidspunktet for mottatt varsel og i ett år fra varselsfristens utløp. For midlertidig

³⁷ Heller ikke juridisk teori har befattet seg inngående med spørsmålet, men problemet er nevnt av Storeng mfl: «Det fremgår ikke av aml. § 14-2 fjerde ledd hvordan fristen for å benytte seg av fortrinnsretten skal beregnes for (...) ansatte som ved driftsinnskrenkning har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse», jf. *Arbeidslivets spilleregler*. 2016:97.

tilsatte som fratrer ved utløpet av arbeidsavtalen uten nærmere varsel/oppsigelse, vil fortrinnsretten gjelde fra fratredelsestidspunktet og i ett år.»³⁸

Etter aml. § 14-9 fjerde ledd har «[a]rbeidstaker som har vært [midlertidig] ansatt i mer enn ett år (...) krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet.»

Ut fra dette later det til at midlertidige ansatte kan være sikret en lenger periode fortrinnsrett enn faste ansatte som aksepterer redusert stilling. Perioden vil være minimum en måned lenger, jf. uttrykket «senest en måned før». Dette er ikke mye lenger, men peker mot at av de tre gruppene som faller innenfor fortrinnsgrunnlaget i § 14-2, så virker arbeidstakerne som har akseptert reduksjon å ha en fortrinnsrett mest lik midlertidige ansatte når det gjelder periodens lengde. Og da altså gjerne litt kortere.

Til dette kan det likevel påpekes at etter utløpet av ettårs-perioden med fortrinnsrett hjemlet i § 14-2 andre ledd, vil akseptert reduserte arbeidstakere i kraft av å være deltidsansatte få fortrinnsrett etter § 14-3. Denne fortrinnsretten er ikke tidsbegrenset, noe som demper inntrykket av urimelighet. Imidlertid kan det nok likevel argumenteres for at det virker lite rimelig at arbeidstakere som aksepterer redusert stilling ikke skal ha noen økonomisk nytte av sin oppsigelsesfrist. Det kan derfor hevdes, de lege ferenda, at hvis det er tilsiktet at de som aksepterer reduksjon skal ha såpass mye kortere fortrinnsrett enn oppsagte, og noe kortere enn midlertidige ansatte, så burde dette fremgå av loven. Da ville konsekvensene være mer forutberegnelige for en arbeidstaker som vurderer om han skal akseptere tilbud om redusert stilling eller å bli oppsagt og deretter tviste oppsigelsens gyldighet.

3.7 Hensyn bak tidsbegrensning av fortrinnsrett

Vekten av arbeidstakers tidligere tilknytning til virksomheten vil blekne med tiden. Dette inntil et punkt der det ikke fremstår som rimelig hverken at arbeidstakeren stilles sterkere enn andre arbeidssøkere eller at arbeidsgivers valgfrihet innskrenkes. Vernet av etablert posisjon og berettiget forventning vil altså ikke ha gjennomslag når tilknytningen er svekket av tid utenfor virksomheten. Ettårs-grensen utgjør dermed et balansepunkt mellom ulike hensyn.

For arbeidstakere som har akseptert redusert stilling etter § 14-2 andre ledd kan det hevdes at en slik

³⁸ Ot. prp. nr. 49 (1993-1994) s. 203.

begrunnelse for ettårs-grense ikke passer like godt. Dette fordi deres tilknytning til arbeidsplassen ikke avbrytes. Likevel kan det påpekes at ettersom slike arbeidstakere har bedre prioritert fortrinnsrett enn ordinære deltidsansatte, så er dette en fordel som hviler på at de har opparbeidet et omfang av tilknytning som utgjør en spesifikk forventning. Tiden som løper fra reduksjonen vil gradvis svekke forventningen om at posisjonen skal gjenetableres. Arbeidstaker har da også tid til å tilpasse seg lavere inntektsnivå.

4. Kvalifikasjonskrav

Et grunnvilkår for å utøve fortrinnsrett etter både § 14-2 og § 14-3 er at arbeidstakeren må være kvalifisert. Det følger av forarbeidene at begrepet «kvalifisert for» skal forstås likt etter begge bestemmelser.³⁹

4.1 Kvalifisert for

Etter § 14-2 kan fortrinnsrett gjøres gjeldende ved ny ansettelse «med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for», jf. første ledd.

Etter § 14-3 har deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor nyansettelse fra arbeidsgiver, men «[f]ortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen», jf. andre ledd.

Ut fra ordlyden stilles det krav om at kvalifikasjonen må rette seg mot den stillingen som nå er ledig. Dette viser at ordlyden gir oppskrift på en konkret vurdering i en aktualisert situasjon. Det vil i utgangspunktet ikke være tilstrekkelig at arbeidstaker er kvalifisert for en hvilken som helst stilling i virksomheten.⁴⁰ Heller ikke at han tidligere har vært kvalifisert. Kravet må oppfylles i henhold til den ledige stillingen på tidspunktet for nyansettelse.

Hvilke kvalifikasjoner som spesifikt etterlyses, vil for eksempel kunne fremgå av selve stillingsutlysningen hvis slik finnes. Likevel er det lagt til grunn i rettspraksis at arbeidsgiver her er underlagt et lojalitetskrav. For eksempel fremheves det i RG. 2004 s. 776 Frostating at en arbeidsgiver kan ikke «omgå bestemmelsen om fortrinnsrett ved å definere stillingen slik at fortrinnsberettigede ikke kan anses skikket for stillingen. Fortrinnsretten må vurderes ut fra arbeidsgiverens reelle behov, ikke nødvendigvis ut fra det behov arbeidsgiveren har formulert.»⁴¹

³⁹ Ot.prp. (2004-2005) s. 227. I arbeidsmiljøloven av 1977 § 67 var kravet formulert som «skikket for». Det følger av forarbeidene at det her ikke er tilsiktet noen realitetsendring. Rettspraksis til aml. 1977 § 67 er derfor fortsatt relevant, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 224.

⁴⁰ Dette kan være et for bastant synspunkt hvis man trekker inn arbeidsgivers plikter etter aml. § 4-6 for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. I RG. 2004 s. 776 legger mindretallet til grunn at arbeidsgiver burde undersøkt muligheten for interne omrokkinger slik at en annen stilling enn den ledige kunne blitt tilbudt en fortrinnsberettiget. Plikten hører til en omfattende diskusjon som ikke vil bli nærmere behandlet her.

⁴¹ Arbeidstaker fikk ikke medhold. Uttalelsen om lojalitetsplikt retter seg først og fremst mot omgåelsestilfeller. Jeg vil anta at arbeidsgiver ellers står nokså fritt til å selv definere sitt eget behov. I LG-2015-163908 Gulating ble det uttalt

Det skal altså ved vurderingen legges til grunn hva som er det reelle kravet til den aktuelle stillingen. Dette kan bli en vanskelig vurdering, særlig i deler av det moderne arbeidslivet som stiller særlige krav til fleksibilitet i arbeidsoppgaver, f.eks. konsulentbransjen. Likevel kan det påpekes at noen jo skal ansettes. Det vil derfor ikke være mer besværlig for en arbeidsgiver å vurdere en fortrinnsberettigets kvalifikasjoner enn en hvilken som helst arbeidssøkers, snarere enklere siden vedkommende har vært, eller fortsatt er, ansatt.

4.2 Terskel for kvalifikasjonskravet

Forarbeidene angir terskelen for å oppfylle kvalifikasjonskravet til å være at arbeidstaker «må ha de ferdigheter som normalt forutsettes for det aktuelle arbeid.»⁴² Det kreves ikke at «faglige og personlige forutsetninger må ligge på et høyere nivå enn det som anses som normalt eller gjennomsnittlig for vedkommende stilling.»⁴³

Den fortrinnsberettigede behøver ikke å være den best kvalifiserte for stillingen, det rekkes at han oppfyller minstekravet. Dette er også lagt til grunn i rettspraksis, Rt. 2003 s. 1754.⁴⁴ Til § 14-3 har tvisteløsningsnemnda uttalt at fortrinnsrett kan ikke «avskjæres med den begrunnelse at en annen søker er *mer* kvalifisert eller har en mer attraktiv kompetanse. Tvert imot er det nettopp i slike tilfeller at fortrinnsretten skal sikre den ansatte utvidet stilling.»⁴⁵

Nemndas syn gir her uttrykk for et viktig hensyn, nemlig at det moderate kravet til kvalifikasjon gjør fortrinnsretten reell og effektiv.

Samtidig kan det også påpekes at regelen ivaretar arbeidsgivers kompetansebehov ved at det stilles et minstekrav som utelukker arbeidstakere hvis forutsetninger ligger under det normale eller gjennomsnittlige for stillingen.

4.3 Hva kan vektlegges: Momenter

at «en fortrinnsberettiget [har ikke] krav på at en stilling som utlyses skal tilpasses i slik grad at den skal være passende for den fortrinnsberettigede.»

⁴² Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) s. 79.

⁴³ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 224.

⁴⁴ Premiss 26.

⁴⁵ Vedtak nr. 14/17. Vedtaksdato 18.01.2017.

Ut fra ordlyden av uttrykket «kvalifisert» kan det hevdes at denne trekker svakt i retning av at det menes faglige kvalifikasjoner. Enklere sagt: At arbeidstakeren behersker stillingens arbeidsoppgaver.

En slik forståelse er imidlertid en for snever tolkning av ordlyden. Det følger av forarbeidene at «det ved vurderingen av om en arbeidstaker er kvalifisert for stillingen kan tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger eller kvalifikasjoner».⁴⁶ Dette taler for at det skal foretas en helhetsvurdering.

En sentral dom på området er Rt. 2003 s. 1754. Spørsmålet som kom på spissen var avgrensningen av vilkåret «skikket», altså det nåværende «kvalifisert». Dommen ble avsagt under dissens 3-2 i arbeidstakers disfavør.

Arbeidstaker anførte at personlige egenskaper kan ha betydning, men da kun slike som er direkte knyttet til utførelsen av arbeidsoppgavene.

Høyesteretts flertall kom til at:

«A anfører at personlige egenskaper ikke kan tas i betraktning ut over dette. En slik forståelse av bestemmelsen er jeg ikke enig i. Hvis en arbeidstaker for eksempel skaper store samarbeidsvansker, eller skaper et dårlig arbeidsmiljø for andre ansatte, må det etter min mening være relevant i vurderingen av arbeidstakerens skikkethet.»⁴⁷

Det følger av dette at utgangspunktet vil være en åpen og konkret vurdering. Vurderingstemaet kan gjerne formuleres som et spørsmål om arbeidstaker og stillingen passer sammen, alle relevante forhold tatt i betraktning. Dette likevel underlagt en saklighetsbegrensning som avgrenser mot utenforliggende hensyn. Likeledes vil forholdet til diskrimineringsregler måtte iakttas.⁴⁸

Tross dette kan det likevel gjerne argumenteres for at det ikke er naturlig å anse faglige kvalifikasjoner og personlige egenskaper som helt likestilte størrelser. En stilling som krever en bestemt utdanning vil ikke kunne moderere utdanningskravet selv om en arbeidstaker med fortrinnsrett har særlig fordelaktige personlige egenskaper. Man kunne for eksempel tenke seg en

⁴⁶ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 329.

⁴⁷ Premiss 26.

⁴⁸ Storeng mfl. *Arbeidslivets spilleregler*. 2016:99.

stilling som pedagogisk leder i en barnehage der en arbeidstaker mente seg kvalifisert fordi vedkommende hadde særlig godt barnetekke. Motsatt kan det derimot tenkes at en som hadde utdannelsen stillingen krevde, ville ha et visst slingringsmonn hva angår personlige egenskaper. De faglige forutsetninger virker dermed å være en del av kvalifikasjonsvurderingen som utgjør et mer absolutt stengsel.

I juridisk teori, *Fougner mfl.*, er det antatt at «[d]ersom arbeidstaker har de nødvendige formelle kvalifikasjoner for stillingen, skal det (...) en del til for at arbeidsgiver kan nekte arbeidstakeren fortrinnsrett til ny ansettelse grunnet personlige egenskaper.»⁴⁹

Det virker derfor riktig å hevde at vurderingen ikke må ta utgangspunkt i to likestilte størrelser: faglig og personlig kvalifikasjon. Men snarere at eventuelle negative egenskaper er noe som i forekomst over en viss terskel kan overdøve vekten av de faglige kvalifikasjonene, slik at arbeidstaker samlet sett ikke er kvalifisert.

4.4 Eksempler fra rettspraksis

I et mangfoldig arbeidsliv vil kvalifikasjonsvurderingen bli utpreget konkret. Fra underrettspraksis kan det nevnes flere eksempler.

I RG 2004 s. 776 Frostating var spørsmålet fortrinnsrett til en mekanikerstilling. Søker som mente seg forbigått i medhold av fortrinnsrett etter § 67 [nåværende 14-2] fikk ikke medhold. Mannen kunne på grunn av diabetes kun jobbe dagtid, mens det i stillingen også måtte påregnes noe nattarbeid. Selv om arbeidstakeren var faglig dyktig innebar hans helsetilstand manglende skikkethet. Dissens.

I LH-2008-38465 Hålogaland gikk retten langt i å vektlegge arbeidstakerens personlige forutsetninger. Spørsmålet var om arbeidstaker som tidligere hadde hatt stilling som vaktmester, og hadde formell utdanning fra vaktmesterskolen, var kvalifisert for en vaktmesterstilling med noe andre oppgaver. Kravet var fremmet med hjemmel i § 14-3. Arbeidstaker fikk ikke medhold grunnet stillingens krav til selvstendighet og personlig initiativ stilt opp mot arbeidstakeren som var «lite

⁴⁹ *Omstilling og nedbemanning*. 2016:407. Fougner later til å ha hatt en noe annen oppfatning tidligere, jf. *Arbeidsmiljøloven*. 2013:604: «Dersom det først aksepteres at det må vurderes om arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, er det ikke naturlig å skille mellom arbeidstakers ulike kvalifikasjoner».

effektiv, langsam og initiativløs», samt at han hadde «begrenset evne eller vilje til å lære seg nye ting (...)».

I LE-1992-01509 Eidsivating var en sjåfør sagt opp grunnet arbeidsmangel. Retten kom til at han også kunne vært oppsagt grunnet personlige forhold. Dette gjorde ham uskikket for fortrinnsrett til ledig stilling.

4.5 Forholdet til annen lovgivning

Spørsmålet er om kvalifikasjonsvurderingen fortsatt er like åpen som i dommene ovenfor.

Storeng mfl. påpeker at i rettspraksis tilknyttet aml. 1977 § 67 er nyere diskrimineringsregler ikke et element. Det fremheves at «[d]iskrimineringsreglene begrenser hvilke hensyn en arbeidsgiver lovlig kan legge vekt på ved vurderingen av den enkelte arbeidssøkers kvalifikasjoner til en ledig stilling og oppstiller særskilte regler om delt bevisbyrde.»⁵⁰ Det er derfor tvilsomt om dommer som ikke har vurdert dette uten videre kan anses som gjeldende rett. Av overnevnte dommer gjelder dette særlig RG. 2004 s. 776 om diabetessyk arbeidstaker.⁵¹ Til denne dommen kommenterer *Fougner mfl.* at nåværende diskriminerings- og tilgjengelighetslovs § 26 vil måtte inngå i vurderingen.⁵²

Det kan altså hevdes at utviklingen i annen lovgivning kan ha snevret inn rommet for kvalifikasjonsvurderingen.

4.6 Relativisering av kvalifikasjonskravet?

Det er hittil i fremstillingen påpekt at arbeidstakers kvalifikasjoner må være aktuelle for stillingen. Tidspunkt for ny ansettelse utgjør gjerne likevel ikke et absolutt skjæringspunkt for når kravet må være oppfylt. Spørsmål er om kravet kan oppfylles etter opplæring.⁵³

⁵⁰ *Arbeidslivets spilleregler*. 2016:99.

⁵¹ Rt. 2003 s.1754 inkluderte indirekte et spørsmål om en arbeidstaker ikke var skikket for en opplæringsstilling grunnet høy alder. Men saksøker fremmet ikke krav om fortrinnsrett for Høyesterett, bare et krav om ny lagmannsrettsbehandling.

⁵² Denne bestemmelsen pålegger arbeidsgiver å gi individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for både arbeidstakere og arbeidssøkere.

⁵³ Når spørsmålet stilles slik følger det også en annen problemstilling: Kan arbeidstakers negative egenskaper relativiseres? Hvis problemet f.eks. er samarbeidsvansker, kan da «dialogkurs» e.l. komme på tale? Eller er personlige egenskaper en mer statisk størrelse enn faglig kyndighet? Her forfølges ikke problemstillingen videre, da

I overnevnte LH-2008-038465 Hålogaland, ble arbeidstakers manglende evne og vilje til å lære fremhevet. Det kan motsetningsvis antas at hvis arbeidstakers evne til å nyttiggjøre seg opplæring var større, kunne utfallet blitt et annet.

I RG. 1997 s. 906 Gulating ble en arbeidstaker i et reklamebyrå nektet fortrinnsrett fordi hun manglet vesentlig erfaring. Arbeidsgivers behov ble veid mot muligheten for at arbeidstaker med rimelig tid til opplæring etterhvert ville ha mestret arbeidsoppgavene. Retten kom til at denne risikoen var virksomheten i en anstrengt markedssituasjon ikke forpliktet til å ta.

I TSUMO-2004-102357 Sunnmøre var spørsmålet om arbeidstaker var skikket for en stilling som maskinoperatør. Arbeidstaker hadde teoretisk og praktisk opplæring på maskiner tilknyttet den aktuelle stillingen. Retten la til grunn at dette likevel ikke kvalifiserte ham for stillingen fordi opplæringen var foreldet. Tid og kostnad for arbeidsgiver ble veid mot hensynet til arbeidstaker.

Rettspraksis åpner altså for en vurdering av om den opplæring som allerede er gitt vil kunne gjenopptas og innen rimelig tid sette arbeidstaker i stand til å tilfredsstille kvalifikasjonskravet. Altså et spørsmål om en slags foregrepet kvalifikasjon arbeidsgiver skal vurdere. Entydige retningslinjer gis imidlertid ikke.

I juridisk teori er spørsmålet noe behandlet. *Fougner mfl.* hevder at [a]rbeidstaker kan ikke kreve fortrinnsrett dersom vedkommende først vil være kvalifisert etter opplæring utover det som normalt vil gjelde for stillingen.»⁵⁴ I dette synspunktet kan det da motsetningsvis utledes at arbeidstaker bør kunne kreve normal opplæring.

Johansen og Stueland ser spørsmålet i sammenheng med omplasseringsplikten etter § 15-7, og foreslår at «[e]r arbeidsgiveren i tvil om den fortrinnsberettigede er kvalifisert for stillingen, kan ny prøvetid være løsningen. Dette er imidlertid et snevert unntak fra lovens hovedregel.»⁵⁵ Lovens hovedregel i henhold til omplasseringsplikten er at denne ikke er betinget av prøvetid som kan avtales for eksterne nyansatte.⁵⁶

et slikt pålegg til arbeidsgiver fremstår som såpass sært og inngripende at det gjerne vil kreve en klar hjemmel.

⁵⁴ *Omstilling og nedbemanning*. 2016:407.

⁵⁵ *Arbeidsmiljøloven*. 2015:576.

⁵⁶ Et unntak fremgår av Rt. 1999 s. 1694.

Prøvetid vil gi avklaring, men vil også innebære at arbeidstaker blir ansatt på bekostning av en annen søker, bare med det svakere oppsigelsesvern man har i prøvetid. Forslaget fremstår derfor mest rimelig for situasjoner hvor det kun er en fortrinnsberettiget til stillingen.

Et problem med betraktningmåten er derfor at den ikke egentlig tar utgangspunkt i fortrinnsrett-situasjonen, men snarere i situasjonen for omplassering.⁵⁷ En sak er at en arbeidsgiver kan inngå avtale om prøvetid; et annet spørsmål er om en fortrinnsberettiget kan kreve prøvetid for å kvalifisere seg.

Etter min mening taler reelle hensyn til fortrinnsrettens realitet for at opplæring bør innrømmes. Men gjerne da helst i tilfeller hvor arbeidstakeren allerede er temmelig nær å oppfylle kravet uten ny grunnopplæring. Det virker riktig å hevde at vurdering av kvalifikasjonskravet er et saksbehandlingskrav tidsmessig plassert før ansettelse foretas. Noen plikt for arbeidsgiver til å la en fortrinnsberettiget kvalifisere seg gjennom opplæring i prøvetid kan ikke utledes.

4.7 Særlig om kvalifikasjonsvurderingen for deltidsansatte

Umiddelbart virker det noe paradoksalt at en deltidsansatt ikke skulle være kvalifisert for en jobb han allerede utfører. Dette inntrykket fortaper seg noe ved å ta følgende i betraktning: For det første at fortrinnsretten også gjelder andre stillinger.⁵⁸ Og for det andre at kvalifikasjoner som rekker til å oppfylle arbeidstakers dyktighets- og innsatsforpliktelse i stillingen han har (i en slik grad at terskelen for oppsigelse grunnet personlig forhold ikke berøres), ikke er sammenfallende med kvalifikasjonskravet for fortrinnsrett.

Et eksempel på slik tankegang fremgår av en avgjørelse fra tvisteløsningsnemnda der det heter at: «Nemnda finner ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurdering av arbeidstakers manglende skikkethet. Arbeidsgiver har vurdert det slik at A heller ikke er skikket for jobben hun innehar for

⁵⁷ Til § 15-7 legger *Fanebust* til grunn «[a]t arbeidstaker skal være skikket, innebærer ikke nødvendigvis at det kan kreves full effektivitet fra første dag. Ved rekruttering av arbeidstakere er det som regel nødvendig med en viss opplæring, og dette må arbeidsgiver avfinne seg med også for arbeidstakere som er aktuelle for omplassering», jf. *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 2017:158.

⁵⁸ Likevel ikke alle stillinger man er kvalifisert for etter § 14-3; se kap. 8.

øyeblikket (...)».⁵⁹

Spørsmålet er likevel om kvalifikasjonskravet for de som har akseptert redusert stilling likevel bør kunne relativere i større grad.

En måte å utøve fortrinnsrett på er å utvide egen stilling, altså at man skal utføre sine vanlige arbeidsoppgaver i et høyere timeantall, gjerne det man hadde før reduksjonen. I slike tilfeller må det antas at det skal endel til før arbeidsgiver kan anføre at arbeidstakeren ikke er kvalifisert. Dette fordi arbeidstaker fortløpende har utført arbeidet og sammenlignet med oppsagte vil det være mindre tvil om kvalifikasjonen fortsatt er til stede. Arbeidstaker vil være tilstede og tilgjengelig for opplæring, slik som ved en omplasseringsplikt etter § 15-7 andre ledd. Argumenter fra rettspraksis om at tid og kostnad for arbeidsgiver skal vektlegges, vil da ha mindre vekt.

Sammenlignet med ordinære deltidsansatte har vedkommende også tidligere behersket større stilling. Risikoen ved feilansettelse er derfor lavere for arbeidsgiver enn etter utøvelse av fortrinnsrett med grunnlag i § 14-3.

Hvis spørsmålet gjelder en annen stilling i virksomheten med nye arbeidsoppgaver, kan vurderingen komme mer på spissen, men ettersom arbeidstaker allerede er ansatt vil ulemper i tidsbruk, kostnad og saksbehandling for arbeidsgiver likevel ikke være den samme som i henhold til oppsagte.

Det har derfor gode grunner for seg å hevde at arbeidsgiver i tvilstilfeller om kvalifikasjon bør innrømme akseptert reduserte arbeidstakere mulighet til å oppfylle kvalifikasjonskravet gjennom opplæring.

⁵⁹ Vedtak nr. 58/12 i Tvisteløsningsnemnda. Vedtaksdato 29.11.2012.

5. Utøvelse

5.1 Fortrinnsrett ved ny ansettelse

Spørsmålet er hvilke ansettelser som utløser fortrinnsrett.

Uttrykket «fortrinnsrett til ny ansettelse», jf. § 14-2 første ledd, taler for at hvis virksomheten skal fylle en stilling, så skal denne gå til en fortrinnsberettiget. Dette kan skje når en ubesatt stilling fylles eller når det opprettes en ny stilling. Ordlyden av «ny» taler for at det kommer en ekstern søker inn i virksomheten. Men den stenger heller ikke for at det vil utløse fortrinnsrett hvis arbeidsgiver gir ansettelse til en som allerede er tilknyttet arbeidsplassen, for eksempel en tilkallingsvikar eller en lærling som nettopp har fullført fagbrev i virksomheten.

Forarbeidene gir ikke oppskrift på noen nærmere avgrensning av typetilfeller.

Ettersom midlertidige ansatte har fortrinnsrett etter § 14-2 andre ledd, kan det hevdes at dette indirekte taler for en at midlertidig ansettelse alltid må utløse fortrinnsrett. Dette særlig sett i sammenheng med prioritetsrekkefølgen, jf. § 14-3 fjerde ledd som fastslår at deltidsansatte går foran midlertidig ansatte hvis flere gjør krav på fortrinnsrett. Når det er angitt prioritet mellom ulike kategorier ansatte, taler dette for at ansettelse av angitte kategorier ikke bare vil gi prioritetsregler anvendelse, men også angå spørsmålet om hva «ny ansettelse» er som sådan.

Spørsmål som er diskutert i litteraturen er blant annet om ulike typer midlertidig ansettelse, vikariater, innleie⁶⁰, bruk av selvstendig oppdragstaker eller ansettelse i annen stilling av en som allerede er ansatt, utløser fortrinnsrett.⁶¹

Dege presiserer ordlyden til å bety «en ny ekstern tilsetting.» Dette innebærer at «[f]ortrinnsretten oppstår ikke hvis arbeidsgiver foretar en intern omorganisering med omrokering av stillinger uten

⁶⁰ I RG. 1997 s. 906 Gulating antar retten at innleie kan utløse fortrinnsrett. Uttalelsen var imidlertid ikke nødvendig for å begrunne resultatet som var at arbeidstakers fortrinnsrett ikke var krenket grunnet manglende kvalifikasjoner. Uttalelsen har derfor liten rettskildemessig vekt.

⁶¹ Utviklingen i arbeidslivet kompliserer spørsmålet. Et eksempel vil være faste ansettelser uten garantilønn mellom oppdrag, såkalte «nullprosentkontrakter». Spørsmålet er ikke avklart av Høyesterett. Et ferskt eksempel på slik ansettelse fremgår av: 16-13172oTVt-BERG/02. Bergen tingrett 24.03. 2017.

tilsetting av nytt personell, selv om det skjer rokeringer utenfor styringsrettens grenser.»⁶²

I noe motsatt retning antar *Fougner mfl.* at selv om en stilling ikke er lyst ut vil «også interne omorganiseringer som er av en slik karakter at de må anses som «ny ansettelse» utløse en fortrinnsrett.»⁶³ Det angis ikke nærmere hva som ligger i «slik karakter», men angis at omplasseringer eller interne opprykk vil kunne utløse fortrinnsretten.

Reelle hensyn, i form av fortrinnsrettens realitet og effektivitet, taler for at reglene bør tolkes slik at utradisjonelle ansettelsesformer ikke stenger for fortrinnsrett. I samme retning taler hensynet til å unngå åpning for omgåelseshensikt. Dette gjelder også interne forflytninger.⁶⁴

Likevel vil fortrinnsrett som utløses av for eksempel en midlertidig ansettelse, da kun være en fortrinnsrett til midlertidig stilling. Det kan derfor være ugunstig for arbeidstaker å «bruke opp» sin fortrinnsrett ved å kreve en slik stilling hvis han tidligere har hatt fast ansettelse.

Samlet sett vil jeg hevde at utgangspunktet til *Fougner mfl.* er det som best ivaretar hensynene bak fortrinnsretten. Regelen bør tolkes slik at den tar høyde for kompleksiteten i utviklingen av det nye arbeidslivets mange ansettelsesformer.

⁶² *Den individuelle arbeidsrett*. 2009:724.

⁶³ *Omstilling og nedbemanning*. 2016:409.

⁶⁴ Tvisteløsningsnemnda avgjorde i TLN-2007-20 under dissens et spørsmål om fortrinnsrett for en deltidsansatt ble utløst når en intern heltidsansatt skiftet til annen heltidsstilling. Flertallet uttaler at «bestemmelsen [ikke] bare gjelder i de tilfeller hvor det er aktuelt for arbeidsgiver å ansette en ekstern søker.»

6. Prioritet mellom fortrinnsberettigede

Problemstillingen er hvilken arbeidstaker som skal velges når flere er berettiget. Dette reiser to spørsmål: 1) Hva er prioriteten mellom de ulike fortrinnsgrunnlagene? Og 2) Hva regulerer den interne utvelgelse mellom flere fortrinnsberettigede innenfor hvert grunnlag?

6.1 Prioritet mellom grunnlag

Spørsmålet om hvem som har best rett til en ledig stilling, er en praktisk problemstilling. Typisk fordi oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold rammer flere enn en arbeidstaker om gangen. Når det gjelder deltidsansatte vil det også vanligvis være mer enn en deltidsansatt i hver virksomhet.

Prioriteten mellom de ulike fortrinnsgrunnlagene er lovfestet, men ikke samlet i en bestemmelse. Spørsmålet må besvares ved å sette sammen regler fra ulike bestemmelser. Prioritetsrekkefølgen oppsummeres i forarbeidene, og er som følger:

- «1. Fast ansatte som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, samt de som har valgt redusert stilling fremfor oppsigelse (§ 14-2)
2. Deltidsansatte (§ 14-3)
3. Midlertidig ansatte som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse (§ 14-2 annet ledd første punktum)
4. Ansatte som har redusert arbeidstid (§ 10-2 fjerde ledd)
5. Ansatte som utøver reservasjonsrett etter reglene om virksomhetsoverdragelse (§ 16-3 tredje ledd)».⁶⁵

6.2 Utvelgelse innen samme grunnlag

Paragraf § 14-2 sjette ledd regulerer utvelgelse for arbeidstakere som er oppsagt og arbeidstakere som har akseptert redusert stilling: «Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling, plikter arbeidsgiver å følge de samme regler for utvelgelse som de som gjelder ved oppsigelser på grunn av

⁶⁵ Ot. prp. nr. 54 (2008-2009) s. 75. Til katalogen kan det tilføyes at noen arbeidstakere kan ha fortrinnsrett etter flere grunnlag. Arbeidstakere som arbeider redusert etter i egen deltidsstilling etter § 10-2 fjerde ledd, vil også kunne ha fortrinnsrett til utvidet stilling etter § 14-3.

driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.»⁶⁶

Ordlyden trekker i retning av at arbeidsgivers valgfrihet er begrenset av reglene i § 15-7, samt det alminnelige arbeidsrettslige saklighetskrav.

Ser man hen til forarbeidene, følger det at begrensningen i arbeidsgivers valgfrihet er mer inngående. Av forarbeidene følger det nemlig at plikten presiseres til at arbeidsgiver skal følge den spesielle fremgangsmåte for utvelgelse man fulgte i prosessen som utløste arbeidstakernes fortrinnsrett i utgangspunktet: «[A]rbeidsgiver (...) skal anvende de samme kriterier for utvelgelse ved inntak som ved den forutgående oppsigelse/nedbemanning (...).⁶⁷

Likevel er dette ingen statisk regel for utvelgelse. I valget mellom flere er det nemlig situasjonen på ansettelsestidspunktet som skal legges til grunn:

De ulike hensyn som skal vektlegges kan variere over tid, og vil kunne falle ulikt ut etter en vurdering på oppsigelsestidspunktet og tidspunktet for nyansettelse. Etter en nedbemanning eller omorganisering kan det for eksempel skje endringer med hensyn til bedriftens behov for kompetanse som vil være relevant å legge vekt på ved vurderingen av hvem som skal velges.⁶⁸

På dette grunnlag kan man blant annet merke seg at kvalifikasjonsvurderingen som i utgangspunktet er et minstekrav, kan bli aktualisert igjen. Nå som en vurdering av hvem av de kvalifiserte som har best kvalifikasjon. Det samme gjelder for ansiennitet som her skifter fra å bare være minstekrav på 12 måneder til å bli et moment med ulik tyngde etter ulik ansettelsestid.

Videre kan det tilføyes at forarbeidenes kompetanse-eksempel, ikke er det eneste hensynet. Arbeidsgivers behov skal avstemmes mot sosiale hensyn på arbeidstakersiden. Til illustrasjon av dette kan nevnes dommen LB-1998-1708 Borgarting hvor arbeidsgiver ble dømt for forbigåelse av fortrinnsrett. Den best kvalifiserte av to fortrinnsberettigede ble ansatt, men arbeidsgiver hadde forsømt å ta hensyn til at den andre arbeidstakeren hadde lenger ansiennitet og stilte svakere på arbeidsmarkedet grunnet høyere alder. Dissens.

Samlet sett kan det hevdes at sjetten ledd utgjør en god regel fordi den både gir en viss

⁶⁶ Bestemmelsen i sjetten ledd kommer ikke til anvendelse ved konkurs. Begrunnelsen er at begrensning i arbeidsgivers valgfrihet da ville gjøre det vanskeligere å finne nye eiere til videre drift, jf. Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) s. 203.

⁶⁷ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 224.

⁶⁸ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 224.

forutberegnelighet og fleksibilitet. Samtidig ivaretar den også grunnleggende vernehensyn fordi sosiale forhold skal hensyntas.

Et spørsmål vil likevel kunne være: Hva med nedbemanninger kun har fulgt ett utvalgsriterium, for eksempel ansiennitet: Betyr dette at kun ansiennitet skal gjelde i eventuell påfølgende fortrinnsutvelgelse ved oppbemanning, jf. overnevnte uttrykk i forarbeidene: «den forutgående oppsigelse/nedbemanning»?

Det følger av Ot.Prp. nr. 50 (1993-1994) at «[d]et vil likevel ikke være slik at arbeidsgiver uten videre kan snu rekkefølgen på listen over oppsagte ved oppbemanningen.»⁶⁹

Tekststedene fra forarbeidene lest i sammenheng etterlater noe uklarhet på dette punktet. Hvis utvelgelsen kun er bundet av nøyaktig de kriterier arbeidsgiver la til grunn for nedbemanning, slik det fastslås i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 224, vil jo valget i så fall avhenge helt av kvaliteten på en forutgående saksbehandling i en situasjon der fremtidige forhold er usikre, både på virksomhets- og arbeidstakersiden. Det later derfor snarere til at de opprinnelige utvelgelseskriteriene kan suppleres med andre relevante hensyn i en helhetsvurdering. Dette gjør praktiseringen av regelen mindre forutberegnelig, men er en mer fleksibel løsning.

Løsningen virker også å være uttrykk for gjeldende rett. Det følger av Rt. 2001 s. 71 at ved ansiennitetsavtaler mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte kan domstolene foreta en kontroll med sakligheten av oppsigelser som resulterer av slike.⁷⁰ Dommen gjaldt sakligheten av oppsigelser, men kan også tjene til å illustrere nærværende problemstilling.

Et tilstøtende spørsmål som melder seg vil springe ut av situasjoner der en virksomhet har foretatt flere nedbemanninger nokså tett etter hverandre og hver nedbemanningsrunde har lagt til grunn noe ulike kriterier. I en slik situasjon vil man ha flere berettigede hvis fortrinnsperioder løper parallelt, men med ulik lengde igjen når tidspunktet for nyansettelse kommer. Problemstillingen hører gjerne ikke til de mest praktiske. Men situasjonen er tenkelig for eksempel der en virksomhet i konjunkturutsatt industri først nedbemanner etter ansiennitetsprinsippet, før man så i en enda mer

⁶⁹ s. 203.

⁷⁰ På side 82. Likevel med det forbehold at domstolene bør vise «stor tilbakeholdenhet». I samme retning; se: HR-2017-561-A (Premiss 72).

presset situasjon, noen måneder senere, må la de minst kompetente medarbeiderne gå eller reduseres i stilling; uaktet forskjell i ansiennitet. Deretter gir økt ordretilgang behov for nyansettelse innen fortrinnsperiodene er utløpt.⁷¹

Hensynene bak utvelgelsesregelen i sjette ledd vil være ivaretatt hvis oppbemanningen da skjer ved en kombinasjon av kriteriene. Likevel kan det kanskje hevdes at hvis en nedbemanning inneholder både arbeidstakere som må fratrukke og arbeidstakere som får tilbud om redusert stilling og begge grupper stiller nokså likt med hensyn til ansiennitet, kompetanse og sosiale forhold, så har det gode grunner for seg at de som er oppsagt bør stille sterkt.

Synspunktet kan begrunnes med de samme hensyn som ligger bak prioritetsrekkefølgen mellom de ulike fortrinnsgrunnlagene. I forarbeidene er regelen om at oppsagte skal gå foran deltidsansatte (etter § 14-3), begrunnet med rimelighet.⁷² Dette selv om den deltidsansatte f.eks. kan ha lenger ansiennitet. Det kan antas at det med «rimelighet» her menes at den deltidsansatte tross alt har jobb.⁷³ Antagelsen styrkes av forarbeidenes begrunnelse for at fortrinnsberettigede etter § 10-2 må vike for både oppsagte og deltidsansatte: Arbeidstaker med redusert arbeidstid «vil ha en opprinnelig og høyere stillingsandel å falle tilbake på etter avtalens utløp (...)»⁷⁴

Samlet sett kan det derfor utledes en betraktningssmåte i forarbeidene som taler for at et formål er å sikre flest mulig sysselsetting, mens hensynet til å sikre høyest mulig stilling for hver arbeidstaker følger sekundært.

På den annen side ville det å innføre forrang for oppsagte versus akseptert reduserte begrunnet i sysselsettingshensyn og ulikheten i grad av inngrep de har opplevd, fjerne noe av insentivet til å godta redusert stilling etter § 14-2 andre ledd. Ulempen ved dette ville kunne være flere oppsigelser, samt en prosessdrivende effekt. Det kan derfor konkluderes med at fleksibiliteten § 14-2 sjette ledd i tilstrekkelig grad ivaretar behovet for rimelig utvelgelse.

⁷¹ Som altså for hver kan være et tidsforløp fra oppsigelsestidspunktet pluss f.eks. 5 måneders oppsigelsestid, pluss ett års fortrinnsperiode. Dermed til sammen 1,5 år med fortrinnsrett; se: kap. 3. Altså et tidsrom der mye kan skje i arbeidsintensive eller konjunkturutsatte bransjer.

⁷² Innst. O. nr. 100 (2004-2005) s. 44.

⁷³ Rimeligheten kan imidlertid synes mindre hvis den oppsagte har fått ny heltidsstilling i en annen virksomhet, men nå ønsker seg tilbake til sin opprinnelige arbeidsgiver.

⁷⁴ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) s. 75.

6.3 Valg mellom flere etter § 14-3

Paragraf § 14-3 inneholder ingen utvelgelsesregel. Begrunnelsen for å inkludere dette avsnittet er derfor å illustrere at § 14-3 her ikke gir like gode rettigheter for arbeidstakere som § 14-2 andre ledd tredje punktum.

Rettstilstanden etter § 14-3 er lik den alminnelige fortrinnsberettigede hadde før lovendring i 1995 innførte utvelgelsesregelen.⁷⁵ Lovendringen kom blant annet til som en reaksjon på dommen Rt. 1992 s. 139 hvor det slås fast at i valg mellom flere fortrinnsberettigede hadde arbeidsgiver ikke plikt til å prioritere på grunnlag av saklighetskravet i daværende § 60 nr. 2 [tilsvarende § 15-7 i aml. 2005]. Dommen er ikke lenger uttrykk for gjeldende rett.

Tvisteløsningsnemnda har ikke tilført retningslinjer for utvelgelse i sin praksis. Et eksempel er Vedtak 146/16 der det kort uttales at «[a]rbeidsmiljøloven gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede [innen 14-3]. Det må i utgangspunktet tilligge arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen.»⁷⁶

I juridisk litteratur, *Johansen og Stueland*, er det lagt til grunn at allmenne saklighetsnormer likevel utgjør en begrensning: «Det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.»⁷⁷

Fougner mfl. foreslår at hvis virksomheten har generelle kriterier for utvelgelse ved oppsigelse bør disse utgjøre et utgangspunkt.⁷⁸ Slike kriterier kan for eksempel følge av en tariffavtales bestemmelser om utvelgelse ved nedbemanning.

Forslaget ivaretar hensyn til forutberegnelighet. Det kan gjerne også bidra til godt arbeidsmiljø ved at arbeidstakerne ikke føler at utvelgelsen er vilkårlig eller basert på såkalt «trynefaktor». Forslaget er derfor en betraktningssmåte man kan slutte seg til. Sannsynligvis kunne det også vært rimelig at § 14-3 inneholdt en utvelgelsesregel hvor ansiennitet veide tungt. Dette fordi lengre ansettelsestid

⁷⁵ Lov 6. jan. 1995 nr. 2

⁷⁶ Vedtaksdato 25.10.2016.

⁷⁷ *Arbeidsmiljøloven*. 2015:589. Forfatterne henviser her til den allmenne arbeidsrettslige saklighetsnorm som oppstilles i Rt. 2001 s. 418 (På s. 427).

⁷⁸ *Arbeidsmiljøloven*. 2013: 614.

gjør at de de deltidsansatte har sterk tilknytning til virksomheten og kan være like faglig dyktige som heltidsansatte.

7. Bortfall av fortrinnsrett

Problemstillingen er når og på hvilke måter en arbeidstaker kan miste fortrinnsretten. Først behandles lovfestet bortfall, og deretter et spørsmål om arbeidstaker kan fraskrive seg fortrinnsretten.

7.1 Lovfestet bortfall: To måter

Etter § 14-2 kan fortrinnsretten falle bort enten ved at ettårsfristen utløper, jf. fjerde ledd, eller «dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt», jf. femte ledd.

7.2 Passende stilling

Spørsmålet er hva som ligger i «passende stilling».

Ordlyden av «passende» koblet til «stilling» taler for å innebære et krav til alle elementer ved en stilling, dvs. arbeidsoppgaver, stillingsstørrelse og lønn. Begrepet «passende» må ha en målestokk, og det trekkes i retning av at stillingen som tilbys skal sammenlignes med den stillingen arbeidstaker har mistet ved oppsigelse eller akseptert reduksjon.

Forarbeidene legger imidlertid til grunn en mindre bundet vurdering: «Kravene til hva som (...) skal anses som «passende» arbeid må ikke stilles for høyt».⁷⁹

Begrunnelsen for denne nokså lave terskelen fremgår ikke av forarbeidene, men det kan gjerne antas at spørsmålet må ses i sammenheng med at fortrinnsretten har flere sider enn hensynet den fortrinnsberettigede. Det vil si at elementer som arbeidsgivers behov for avklaring, og samfunnets behov for sysselsetting og lave trygdeutgifter viser til at fortrinnsretten ikke er et system av graderte tilgodelapper for den enkelte, men snarere en balansering av ulike hensyn.

⁷⁹ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 79. Samme sted angis det at «[d]e retningslinjer som følges i forbindelse med utbetaling av arbeidsløsetrygd bør her få betydning som veiledning, jfr. folketrygdlovens § 4-2 nr. 3 bokstav c.» [Loven er opphevet]. Dette er en for så vidt objektiv retningslinje ved at den gir veiledning fra grensen for hvilke stillinger man kan takke nei til uten å få reduksjon i trygd. Samme avkortningsregler finnes i gjeldende folketrygdlov, jf. § 4-20 bokst. a-c. Retningslinjen angis ikke i senere forarbeider.

Av forarbeidene følger det videre at «fortrinnsretten ikke nødvendigvis gir grunnlag for krav om ny ansettelse i tilsvarende yrke eller samme arbeidsfelt som tidligere, eller at arbeidet er like godt lønnet som det tidligere.»⁸⁰

Uttalelsen er noe vag, jf. uttrykket «ikke nødvendigvis» som taler for at det kan menes unntak, men samlet sett trekker den i retning av at sammenligning med tidligere stilling ikke er det mest sentrale. Dette fordi uttalelsen tar opp flere sider ved en stilling. Påpekningen av at lønnsnedslag må tåles, kan trekke svakt i retning av at det vil være «passende stilling» å tilby deltidsansettelse til en arbeidstaker som tidligere har hatt heltid. Det kan også bety at selve stillingen er lavere avlønnet, det vil si at f.eks. en tidligere mellomleder kan tilbys en mer underordnet stilling.

Sammenligner man med omplasseringsplikten etter § 15-7 er formuleringen nesten lik: «annet passende arbeid», jf. andre ledd. I rettspraksis knyttet til § 15-7 sammenlignes «annet passende arbeid» med stillingen den oppsigelsestruede mister, jf. Rt. 2008 s. 749. Vurderingen er imidlertid ikke lik for ved oppsigelse vil det blant annet oppstå et spørsmål om arbeidsgiver har et udekket behov for arbeidskraft. Hvis han har det, skal dette dekkes av en som har rett til omplassering.⁸¹ Når det gjelder fortrinnsrett kan derimot arbeidsgiver velge å la et slikt behov stå udekket; spørsmålet om fortrinn kommer i utgangspunktet bare på spissen når det tilbys en ledig stilling.

Juridisk teori, *Johansen og Stueland*, trekker frem dommen LF-2001-846 Frostating til illustrasjon av vilkåret «passende stilling» i § 14-2 femte ledd. I denne saken nektet en lærer å akseptere tilbud om vaktmesterstilling. Rettens flertall avgjorde at læreren ikke behøvde å akseptere noe annet enn undervisningsstillinger.⁸²

Mot *Johansen og Stueland* kan det imidlertid innvendes at denne dissensdommen for det første gjelder omplasseringsplikt. Og for det andre var arbeidstaker ansatt i et delvis praktisk fag, trearbeidsfag, samt at han også hadde en utdannelse og yrkesbakgrunn som gjorde ham kvalifisert til å jobbe som vaktmester. I lys av forarbeidene kan det derfor hevdes at hvis spørsmålet i saken var «passende stilling» i relasjon til fortrinnsrett, kunne utfallet blitt et annet.

⁸⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 222.

⁸¹ Fanebust: *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 2017:154

⁸² *Arbeidsmiljøloven*. 2015:579.

Dommen kan derfor på bakgrunn av overnevnte uttalelser i forarbeidene neppe legges til grunn som gjeldende rett når det gjelder vilkåret «passende stilling» etter § 14-2. Men den viser likevel at vurderingen må bli konkret.

Etter min mening vil det være riktigst å se vurderingen av vilkåret «passende stilling» som relativt løsrevet fra omplasseringsplikten etter § 15-7, og dermed fra arbeidstakers tidligere stilling. Vurderingen vil da først og fremst ta utgangspunkt i arbeidstakeren på det tidspunkt han tilbys stillingen. Det er et gode å bli tilbudt en stilling, og hensynet til sysselsetting og arbeidsgivers behov for avklaring taler for at en vid kategori av stillinger bør være innenfor det som er tilstrekkelig for å oppfylle plikten. Arbeidstakers tidligere stilling er da ikke viktigste målestokk. Skulle han for eksempel bli tilbudt en deltidsstilling, så vil dette uansett også gi tidsubegrenset fortrinnsrett etter § 14-3.

Til spørsmålet hører det også at man ikke kan anta at stillingen arbeidstaker tidligere har hatt, eller en tilnærmet lik, uten videre vil utgjøre «passende stilling». Dette fordi forhold på arbeidstakersiden, f.eks. endret helsetilstand, nå har gjort at arbeidsoppgavene ikke lenger passer for ham. En slik forståelse ivaretar derfor også arbeidstakers interesser.

Utgangspunktet vil altså bli en helhetsvurdering på tidspunktet for nyansettelse. Terskelen er ikke videre høy, men tilbudet må fremstå som reelt for arbeidstaker.⁸³ Forsøk på omgåelse vil her bestå i at arbeidsgiver tilbyr en stilling han vet eller bør vite ikke passer arbeidstaker; i den hensikt å bli kvitt tilbudsplikten.

7.3 Bortfall grunnet fraskrivelse av fortrinnsrett

Spørsmålet er om fortrinnsretten kan fraskrives av arbeidstaker. Dette er ikke regulert i loven.

Et umiddelbart inntrykk av problemstillingen er at ettersom fortrinnsretten hører til stillingsvernet, vil spørsmålet aktualisere arbeidsmiljølovens ufravikelighetsprinsipp, jf. § 1-9. Her heter det at «loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt.» Uttrykket «særskilt fastsatt» betyr at fravik til ugunst krever selvstendig hjemmel.

⁸³ Arbeidslivslovutvalget anfører at «dersom fortrinnsretten skulle bortfalle uavhengig av hvilken stilling som er tilbudt vil retten bli tilnærmet illusorisk», jf. NOU 2004: 5 s. 338.

Det er likevel ikke tvilsomt at avtaler om å fraskrive seg retten til å bestride en usaklig oppsigelse rettsgyldig kan inngås når oppsigelse er aktualisert.⁸⁴ Dette taler for at også fortrinnsretten kan fraskrives.

Spørsmålet om fraskrivelse av fortrinnsrett kom på spissen i Rt. 2006 s. 1525. I denne saken hadde en oljearbeider inngått forlik med arbeidsgiver om at han frafalt krav om gjeninntredelse i bytte mot fem vikaturer offshore. Etter fullføring av den femte turen påstod arbeidstaker seg usaklig oppsagt. Arbeidstaker anførte at ufravikeligheten som fulgte av aml. 1977 § 5 [nåværende § 1-9] var til hinder for at han med bindende virkning kunne fraskrive seg fortrinnsretten. Sluttavtalen var formulert slik: "Ved signering av dette forlik anses saken i sin helhet som endelig opp- og avgjort mellom partene, slik at ingen av partene har mer å kreve av den andre.»

Høyesterett kom til at avtalen var bindende. Begrunnelsen var følgende:

«De bestrebelser som ellers gjøres i samfunnet for å løse rettskonflikter i minnelighet, taler med styrke for at § 5 ikke stenger for minnelige avtaler som avviker fra lovens ellers ufravikelige bestemmelser etter at sak er reist. Et rettsforlik faller således etter mitt syn utenfor virkeområdet til arbeidsmiljøloven § 5. (...) Jeg tilføyer at A hadde bistand av advokat under forhandlingene.»⁸⁵

Av dette følger det et skjæringspunkt for fraskrivelsen, jf. «etter at sak er reist». I tillegg antydes det at advokatbistand er av betydning. Gjerne fordi juridisk bistand gjør arbeidstaker rustet til å innse rekkevidden av avtalen han inngår, dvs. rettsfølgene.⁸⁶

Til formuleringen «etter at sak er reist» kan det kommenteres at dette må forstås som at en generell forhåndsfraskrivelse er det ikke adgang til: Man kan, jf. § 1-9, neppe inngå en arbeidsavtale som sier at ved eventuell oppsigelse bortfaller fortrinnsrett sammen med stillingen.⁸⁷

Et spørsmål på bakgrunn av overnevnte dom vil likevel være hvor tydelig fraskrivelsen må fremkomme av sluttavtalen.

Ifølge *Skarning* er utgangspunktet at «[s]luttavtale betyr i praksis at den ansatte fraskriver seg

⁸⁴ Se for eksempel Fougner mfl.: *Omstilling og nedbemanning*: 2016:377.

⁸⁵ Premiss 30.

⁸⁶ Ifølge Dege kan bistand fra tillitsvalgte også være av betydning, jf. *Den individuelle arbeidsrett*. 2009:735.

⁸⁷ Spørsmål om dette kan stille seg annerledes for de høyeste lederstillinger, jf. § 15-16, utgjør her et mulig unntak.

stillingsvernet etter arbeidsmiljøloven. I forlengelsen av dette er det naturlig at arbeidstaker også anses for å ha fraskrevet seg fortrinnsrett (...).»⁸⁸ I tilfeller der sluttavtalen innebærer en sluttpakke, som vel vil være det vanligste, presiserer *Skarning* at fortrinnsrett etter fratreden bortfaller «om ikke annet er bestemt i sluttavtalen.»⁸⁹

I motsatt retning anfører *Fougner mfl.* at [d]ersom partene er enige om at arbeidstaker ikke skal ha fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2 og eventuelle tariffavtaler, bør dette presiseres i sluttavtalen.»⁹⁰

Til dette kan det hevdes at Skarnings standpunkt er det som best ivaretar hensynet til minnelige løsninger, slik Rt. 2006 s. 1521 vektlegger. Altså ro og forutberegnelighet i arbeidslivet ved at både stillingsbortfall og fortrinnsrett avklares samtidig.

Mot Skarning kan det likevel innvendes at hvis avtaleteksten ikke er klar eller ikke nevner fortrinnsretten, så vil det ved automatisk bortfall oppstå et spørsmål om arbeidstaker innser rekkevidden av sin aksept. På den ene side kan det da hevdes at i tilfeller der oppsigelse først gis, for så å i minnelighet endres til egenoppsigelse i form av sluttavtale med kompensasjon, vil arbeidstaker være gjort oppmerksom på fortrinnsretten ettersom opplysning om denne er et formkrav til oppsigelse, jf. aml. § 15-4 andre ledd. Han vil altså være oppmerksom på rettighetens eksistens, og derfor ha en oppfordring til å spørre om den er del av avtalen. Men på den annen side rimer det dårlig med lovens vernehensyn at arbeidstakers indirekte oppfordring til å undersøke, skulle erstatte arbeidsgivers opplysningsplikt. Vanligvis vil det være arbeidsgiver som utformer avtalen, og den inngås i en situasjon hvor arbeidstaker gjerne føler seg usikker på fremtiden.

Når det gjelder oversikt over rettsfølger, så kan det hevdes at denne er tydeligere for arbeidstaker når det gjelder å fraskrive seg selve retten til å bestride oppsigelsens gyldighet. Grunnen til dette er at arbeidstaker i bytte mot kompensasjon i form av f.eks. sluttvederlag, utdanningsstønad, jobbsøkingbistand eller naturalytelser, utvetydig innser hva han fraskriver seg, nemlig stillingen.⁹¹ En implisitt fraskrivelse av fortrinnsrett i tillegg vil derimot innebære at han ikke har oversikt over

⁸⁸ *Nedbemanning og sluttpakker*. 2005:40.

⁸⁹ *Nedbemanning og sluttpakker*. 2005:12.

⁹⁰ *Omstilling og nedbemanning*. 2016:390.

⁹¹ Eksempler på typiske elementer i en sluttpakke er hentet fra: Magne Mjaaland: «Sluttavtaler – Skatte- og trygdemessige konsekvenser for arbeidstaker» i *Arbeidsrett* nr. 2 2006 s. 92-104.

hvilke stillinger som kan komme. For eksempel en større stilling enn tidligere. Likevel kan det også hevdes at de typiske elementene i en sluttpakke kan tilskynde hensyn fortrinnsretten er ment å ivareta. Da her først og fremst sluttpakke som gir økt mulighet for ny jobb, jf. overnevnte elementer som støtte til omskolering, jobbsøking eller utdanning.

Samlet sett kan det hevdes at dommen Rt. 2006 s. 1525 bare delvis avklarer spørsmålet. Hvis man tenker seg et faktum der sluttavtalen har en mindre tydelig ordlyd, og arbeidstaker hverken er bistått av juridisk rådgiver eller tillitsvalgt, kan det hende at det alminnelige hensynet til minnelighet ikke veier tungt nok. Løsningen vil da kunne måtte bero på tolkningsprinsipper fra avtaleretten i en arbeidsrettslig innretning. Man kan for eksempel tenke seg at ved tolkningstvil vil denne slå ut til fordel for arbeidstaker i lys av lovens formål, jf. § 1-1, samt de spesifikke hensyn bak fortrinnsretten.

7.4 Særlig om adgang til fraskrivelse for deltidsansatte

Når det gjelder de som har gått ned i stilling, så er det i utgangspunktet ikke noe i veien for at denne aksepten er motivert av og ledsaget av en delvis sluttavtale med kompensasjon. Sannsynligvis vil dette være det vanligste. Aksepterer man for eksempel å gå ned fra 100 til 75%, kan det avtales at arbeidstaker skal ha full lønn i tre måneder hvorav 25% av denne er uten arbeidsplikt. På bakgrunn av fremstillingen over kan da også fortrinnsretten fraskrives.

Hvis ettårsfristen løper ut eller arbeidstaker takker nei til passende stilling, er en virkning at arbeidstaker rykker ned til fortrinnsgrunnlaget for deltidsansatte etter § 14-3. Spørsmålet blir om også dette kan fraskrives.

Situasjonen vil kunne være som følger: Arbeidstaker aksepterer redusert stilling; arbeidsgiver mener så at vedkommendes fortrinnsrett er til stengsel for å ansette en mer ønsket ekstern søker. Partene avtaler så at arbeidstaker frasier seg fortrinnsretten etter § 14-2 andre ledd tredje punktum mot kompensasjon. Men kan det i et slikt tilfelle avtales at arbeidstaker også frasier seg fortrinnsretten etter § 14-3?

Momentet om oversikt over rettsfølger taler mot en slik generell adgang. Dette fordi arbeidstaker

skal være ansatt på deltid i ubestemt tid og ikke har oversikt over stillinger som kan komme.

Hensynet til sysselsetting som er hovedbegrunnelse for § 14-3 taler også med styrke mot en slik generell fraskrivelse. Arbeidsgivers behov for å ansette rett person er uansett ivaretatt av de begrensninger for utøvelse som følger av § 14-3; se: kap. 8 nedenfor. I sjeldne tilfeller, der ingen av begrensningene kommer til anvendelse, må det kunne antas at partene vil kunne inngå avtaler som gjelder ledig stilling for stilling, men altså neppe noen generell fraskrivelse av bestemmelsen.

8. Fortrinnsrett for ordinære deltidsansatte

8.1 Bakgrunn § 14-3

Bestemmelser om fortrinnsrett for deltidsansatte fantes tidligere i tariffavtaler, men var i loven ny med vedtakelsen av arbeidsmiljøloven 2005.

8.2 Vilkår

Utøvelse av fortrinnsrett etter § 14-3 for deltidsansatte er en underlagt begrensninger som ikke gjelder for de som har gått ned i stilling, jf. § 14-2 andre ledd tredje punktum. Begrensningene består for det første av at fortrinnsretten kun er til «utvidet stilling», jf. første ledd. Og for det andre av at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære «vesentlige ulemper» for virksomheten, jf. andre ledd.

Omfanget av disse begrensningene blir i det følgende kort drøftet for å tegne et bilde av kontrasten til rettsstillingen for arbeidstakere som har akseptert redusert stilling.

8.3 Begrensning 1: utvidet stilling

Ordlyden av «fortrinnsrett til utvidet stilling», jf. § 14-3, gir uttrykk for at arbeidstakere ansatt på deltid har rett til å øke sin stillingsprosent til større deltidsstilling eller heltid, fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse.

Av forarbeidene fremgår imidlertid følgende presisering: «Det understrekes (...) at fortrinnsretten gjelder stillinger som har om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utfører.»⁹²

At en arbeidstaker er generelt kvalifisert for ulike stillinger i virksomheten som blir ledige, er altså ikke tilstrekkelig. Heller ikke vil fortrinnsretten omfatte en nyopprettet stilling arbeidstakeren er kvalifisert for, med mindre den har et noenlunde korresponderende innhold med arbeidsoppgavene vedkommende allerede utfører.

⁹² Innst. O.nr. 100 (2004-2005) s. 44.

Arbeidsoppgavene altså ikke være helt like, men «omlag». Hvor denne grensen nærmere går, fremgår ikke av forarbeidene. Det er klart at en slik vurdering vil måtte bli utpreget konkret.

I juridisk teori, *Storeng mfl.*, hevdes det at tvisteløsningsnemnda «har lagt til grunn at aml. § 14-3 (...) må forstås slik at fortrinnsretten ikke gjelder for stillinger med vesensforskjellige arbeidsoppgaver (...)».⁹³

Nyere praksis fra nemnda tyder likevel på at dennes prøving ikke begrenser seg til en så generell retningslinje som «vesensforskjellige» arbeidsoppgaver.⁹⁴ Slike stillinger vil aldri kunne kreves. Snarere er nemndas vurderinger inngående, og stillinger som f.eks. har en del oppgaver til felles, men også noen forskjellige, kan falle utenfor.

8.4 Begrensning 2: Vesentlige ulemper

Av § 14-3 andre ledd følger det at utøvelse av fortrinnsrett er betinget av at den ikke vil innebære «vesentlige ulemper» for virksomheten.

Ut fra ordlyden betyr dette at en alminnelig ulempe ikke vil være nok til å avskjære fortrinnsrett. Det må foreligge en ulempe som er kvalifisert til vesentlig. Terskelen er altså høy.

Forarbeidene legger til grunn at vilkåret utgjør «en sikkerhetsventil som kan avverge urimelige utslag av fortrinnsretten for virksomheten i konkrete tilfeller.»⁹⁵ Om terskelen heter det at «arbeidsgiver bare unntaksvis skal ha rett til å vise til at fortrinnsretten er til vesentlig ulempe.»⁹⁶

Sammenlignet med § 14-2 andre ledd tredje punktum for arbeidstakere som har akseptert redusert stilling, virker utgangspunktet derfor å være at vesentlig ulempe-begrensningen grunnet den høye

⁹³ Storeng mfl.: *Arbeidslivets spilleregler*. 2016:105.

⁹⁴ Enkelte avgjørelser tyder på at arbeidsoppgavene kan være delvis overlappende uten å oppfylle kravet. Et eksempel er Vedtak nr. 37/16 der en deltidsansatt i en spesialistlegestilling i nevrokirurgi ønsket full stilling som overlege i nevrokirurgi uten å få medhold. Arbeidsoppgavene var til dels sammenfallende, men overlegestillingen inneholdt også enkelte administrative oppgaver. Vedtaksdato 29.04.2016.

⁹⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 227.

⁹⁶ Innst. O. nr. 100 (2004-2005) s. 44.

terskelen ikke i særlig grad skiller grunnlagene fra hverandre. Ser man derimot hen til forarbeidenes konkretisering av vilkåret, må dette utgangspunktet modifieres:

«I "vesentlig ulempe" ligger blant annet at den deltidsansatte som gjør fortrinnsrett gjeldende ikke kan velge seg en brøk/andel av en ledig stilling, men må akseptere hele den utlyste stillingen. (...) Det kan være nødvendig for virksomheten å ansette flere personer, for eksempel for å få tilstrekkelig antall arbeidstakere til å dekke opp helgearbeid for å unngå å komme i konflikt med lovens bestemmelser om ukentlig hvile. Det kan også tenkes at fortrinnsretten kan føre til ulemper for de øvrige arbeidstakerne, for eksempel i form av at disse får et betydelig innslag av arbeid på ubekvemme tidspunkter (...)»⁹⁷

Konkretiseringen taler for at selv om terskelen er høy, så vil en rekke forhold, jf. uttrykket «blant annet» kunne medføre at vilkåret er oppfylt. Eksemplene forarbeidene her gir er også til relativt vanlige situasjoner ved mange arbeidsplasser, for eksempel innenfor transportsektoren, helsevesenet og dagligvarehandelen.

8.5 Skranke eller konkret vurdering

For utøvelsen av fortrinnsrett etter § 14-3 fulgte tvisteløsningsnemnda i en periode på over ti år en praksis der forarbeidenes overnevnte uttalelse om valg av «brøk/andel av en stilling» ble tolket dithen at den ikke nødvendigvis stengte for at arbeidstaker kunne utøve fortrinnsrett ved å tre inn i kun en del av en ledig stilling. Dette selv om arbeidsgiver da ble sittende igjen med en reststilling. I slike tilfeller ville vurderingen bero på hvilke konkrete ulemper utøvelse påførte arbeidsgiver. Likevel med den modifikasjon at «det i slike tilfeller må stilles relativt små krav til arbeidsgivers konkretisering av negative virkninger.»⁹⁸ En typisk negativ virkning vil i slike tilfeller være at reststillingen blir så liten at den er vanskelig å rekruttere til. Tilsvarende forståelse ble lagt til grunn i underrettspraksis, jf. LB-2014-120499 Borgarting.

Overnevnte dom ble anket til Høyesterett av arbeidsgiver, jf. HR-2016-867-A. Spørsmålet for Høyesterett var om en sykepleier i 75% stilling kunne utøve fortrinnsrett etter § 14-3 ved å kreve 25% av en utlyst stilling på 75%, og dermed oppnå heltid. Høyesteretts flertall konkluderte med at slik oppdeling alltid vil utgjøre «vesentlig ulempe» uavhengig av en konkret ulempevurdering i det enkelte tilfellet.

Dommen virker dermed i nokså stor grad å innskrenke rommet for utøvelse av fortrinnsrett etter §

⁹⁷ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 330.

⁹⁸ TLN-2013-4.

14-3. Etter dommen la nemnda om sin praksis, og slo i flere avgjørelser fast at det ikke er åpning for å utøve fortrinnsrett på annen måte enn å kreve hele den utlyste stillingen.⁹⁹ Dette medfører at de stillinger det kan kreves fortrinnsrett til må passe prosentvis sammen med den stillingen arbeidstaker allerede har.¹⁰⁰ Hvis arbeidstaker da for eksempel har en 60% stilling, vil utøvelse bero på om arbeidsgiver skal ansette i stilling på maksimum 40%. I tillegg kommer den konkrete vesentlig ulempe-vurderingen i hvert tilfelle.

Samlet sett kan det derfor hevdes at arbeidsgivers mulighet til å påberope seg vesentlig ulempe etter § 14-3 gir arbeidstakere som har fortrinnsrett etter denne bestemmelsen svakere mulighet for å oppnå større stilling enn arbeidstakere med fortrinnsrett etter § 14-2 andre ledd tredje punktum.¹⁰¹

⁹⁹ Vedtak nr. 151/16 Vedtaksdato 25.10.2016 , og Vedtak nr. 51/17 Vedtaksdato 20.02. 2017.

¹⁰⁰ Nemnda har i avgjørelser før HR-2016-00867-A lagt til grunn at to arbeidstakere kan kreve hver sin del av en stilling slik at begge får hel stilling og ingen rest blir tilbake, jf. TLN-2010-7. Muligens er dette en løsning dommen ikke nødvendigvis stenger for ettersom reststilling-problematikken ikke oppstår.

¹⁰¹ Konklusjonen kan svekkes av nemndspraksis: I Vedtak nr. 52/17 vedtaksdato 20.02. 2017 åpner nemnda for at HR-2016-00867-A ikke stenger for at arbeidstaker får 100% stilling ved å si opp sin deltidsstilling, og deretter krever ledig heltidsstilling.

9. Avsluttende bemerkninger

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven-2005 slår fast at «reglene om fortrinnsretten [må] anses å ha en like viktig funksjon i dagens arbeidsliv som da reglene ble innført i 1977.»¹⁰² Tallmaterialet i Regjeringens siste Perspektivmelding angir at 25% av de sysselsatte arbeider deltid.¹⁰³ Andelen innrømmes å være en utfordring, men det påpekes likevel at brorparten av deltidsarbeidet er frivillig. Frivillig, i ordets snevre, si: rette forstand, kan det ikke kalles å bli stilt overfor et valg om å akseptere redusert stilling eller bli oppsagt, jf. § 14-2 andre ledd tredje punktum. For arbeidstakeren som må fatte valget, er overnevnte forarbeiders standpunkt således like gyldige i dag som under forberedelsene til arbeidsmiljøloven av 2005.

Nærværende oppgaves drøftelse av fortrinnsgrunnlagene har vist at de kortfattede, og nokså avvisende synspunktene fra litteraturen jeg refererer til i innledningen, gjerne begge har noe for seg.

Det vil si at § 14-2 første ledd kan kanskje tolkes utvidende til å inkludere de som har akseptert redusert stilling. Men ordlyden av «sagt opp» i første ledd sammenlignet med «akseptert» i andre ledd, virker likevel å stadig peke på en viktig forskjell: Arbeidstakere som aksepterer reduksjon står i en mellomstilling der de beholder en del av sin etablerte posisjon, men ikke får goder oppsagte har rett til; for eksempel fordel av lang oppsigelsestid eller rett til dagpenger.¹⁰⁴ Det virker derfor forhastet å betegne bestemmelsen «unødvendig» uten at det foreligger konkretiserende rettspraksis.

Likeledes har drøftelsen av § 14-3, i lys av av tvisteløsningsnemndas praksis, vist at bestemmelsen er forholdsvis hyppig påberopt, og dermed åpenbart av praktisk betydning i arbeidslivet. Men gjør § 14-3, som hevdet i teorien, § 14-2 andre ledd siste punktum «overflødig»? Foreliggende oppgave viser nok at svaret her må bli benektende. De materielle begrensningene i § 14-3, som etter dommen HR-2016-00867-A delvis har tilsidesatt tvisteløsningsnemndas mer pragmatiske tilnærming, taler for at hvis arbeidstakere som har akseptert redusert stilling kun hadde denne bestemmelsen å påberope seg, ville deres rettsstilling bli svekket. Dette er naturlig fordi hensynene bak bestemmelsene er forskjellige: § 14-3 gir rett til å få noe nytt, § 14-2 hviler på den tyngre rett til å gjenvinne noe tapt. De materielle begrensningene i § 14-3 skiller grunnlagene klart fra hverandre.

¹⁰² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 223.

¹⁰³ Meld. St. 29. 2016-2017 s. 158.

¹⁰⁴ Dette kan stille seg annerledes hvis reduksjonen innebærer stillingsbortfall på minst 50%, jf. folketrygdloven § 4-3 annet ledd.

Tilstøtende gir det her gjerne avslutningsvis mening å spørre hvorfor krav etter § 14-2 andre ledd tredje punktum skal gå direkte for domstolene, mens krav etter § 14-3 har som prosessforutsetning at de ikke kan domstolsprøves før de har vært behandlet i tvisteløsningsnemnda; selv om begge grupper arbeidstakere er deltidsansatte.

Av forarbeidene fremgår det at nemnda kan gi «raskere, smidigere og mer spesialisert behandling av konflikter (...)».¹⁰⁵ To spalter nedenfor angis likevel at rettssikkerhetshensyn kan lide skade ved prosessordningen fordi nemndsbehandling ikke innbefatter samtlige rettssikkerhetsgarantier som følger av domstolsbehandling.¹⁰⁶

En forskjell mellom §§ 14-2 andre ledd siste punktum og 14-3 blir da at rettssikkerhetsgarantier bør ha forrang når etablert posisjon er tapt ved uønsket aksept av stillingsreduksjon; særlig når posisjonen utgjør en arbeidstakers behov for inntekt til å finansiere tilværelsen han har innrettet seg etter.

¹⁰⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) ss. 289-290.

¹⁰⁶ Lov 17.06.2005 nr. 90. Lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven).

Litteratur

Christensen, Anna: «Skydd för etablerad position - Ett normativt grundmönster» i *Tidsskrift for rettsvitenskap* [519-573] 1996

Dege, Jan Tormod: *Den individuelle arbeidsrett*. Del 1. Minerva: 2009

Fanebust, Arne: *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 5. utg. Universitetsforlaget: 2017

Fougner, Jan: *Endring i arbeidsforhold – Styringsrett og arbeidsplikt*. 2. utg. Universitetsforlaget: 2016

Fougner, Jan; Camilla Borge Schøyen Camilla; Marit B. Frogner.; Julie Piil Lorentzen mfl.: *Omstilling og nedbemanning*. 3. utg. Universitetsforlaget: 2016

Fougner, Jan; Lars Holo; Trond Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen: *Arbeidsmiljøloven*. Kommentirutgave. 2. utgave. Universitetsforlaget: 2013

Johansen, Sønsteli Atle og Einar Stueland (red.): *Arbeidsmiljøloven*. Kommentarer og praksis. 2. utg. 2015

Mjaaland, Magne: «Sluttavtaler – Skatte- og trygdemessige konsekvenser for arbeidstaker» i *Arbeidsrett* nr. 2 [92-104] 2006

Nicolay Skarning: *Nedbemanning og sluttpakker*. En praktisk håndbok. Universitetsforlaget: 2005

Storeng, Nils H.; Tom Beck; Arve Due Lund; Terje Gerhard Andersen mfl.: *Arbeidslivets spilleregler*. 4. utgave. Universitetsforlaget: 2016

Stüber, Eberhard: «Mål om diskriminering – nya perspektiv på begreppet fingerad arbetsbrist» i Mulder, Bernard Johann; Marianne Jenum Hotvedt, Marie Nesvik og Tron Løkken Sundet: *Sui Generis – Festskrift til Stein Evju*. Universitetsforlaget: 2016

Sønsteli, Atle og Einar Stueland (red.): *Arbeidsmiljøloven*. Kommentarer og praksis. Gyldendal: 2015

Nettsider

Rettsdata.no: Bjørneraa, Torgeir og Espen Gaard: Norsk lovkommentar til tjenestemannsloven. Note 190. Besøkt: 31.05. 2017. Url: <https://min.reettsdata.no/#/Dokument/gL19830304z2D3?noteid=gN19830304z2D3z2E190>

Rettsdata.no: Borgerud Moen, Ingeborg: Norsk lovkommentar til arbeidsmiljøloven. Note 460. Besøkt: 31.05. 2017. Url: <https://min.reettsdata.no/#/Dokument/gL20050617z2D62K14?noteid=gN20050617z2D62z2E460>

Lover

Lov 17. juni 1966 nr. 12 om folketrygd (folketrygdloven av 1966 – opphevet)

Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven av 1977 – opphevet)

Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven)

Lov 6. jan. 1995 nr. 2 om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Lov 28.02.1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)

Lov 17.06.2005 nr. 90. Lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov 21 juni 2013 nr. 61 om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

Utenlandsk rett

Sverige: LAG(1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen – LAS)

ILO-konvensjonen

ILO-rekommandasjon 119. R119 - Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119)

Tariffavtaler

Hovedavtalen av 1974 LO-NAF

Hovedavtalen mellom LO -NHO 2014-2017

Forarbeider

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

(arbeidsmiljøloven)

Innst. O. nr. 100 (2004-2005 Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern v. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)

Offentlige dokumenter

Perspektivmeldingen (Meld.St. 29. 2016-2017. Melding til Stortinget)

Tariffavtaler

Hovedavtalen av 1974 LO-NAF

Hovedavtalen mellom LO -NHO 2014-2017

Dommer

Høyesterett

Rt. 1992 s. 139

Rt. 2000 s. 1602

Rt. 2001 s. 71

Rt. 2001 s. 418

Rt. 2003 s. 1071

Rt. 2003 s. 1754

Rt. 2006 s. 1525

Rt. 2008 s. 749

Rt. 2009 s. 1465

Rt. 2004 s. 1588

Rt. 2008 s. 856

HR-2016-00867-A

HR-2016-02346-A

HR-2017-561-A

Underrettene

LF-2001-846 Frostating

RG. 2004 s. 776 Frostating

LE-1992-01509 Eidsivating

RG. 1997 s. 906 Gulating

LH-2008-38465 Hålogaland

LB-2014-120499 Borgarting

LG-2015-163908 Gulating

TSUMO-2004-102357 Sunnmøre

16-13172oTVt-BERG/02. Bergen tingrett 24.03. 2017

Vedtak i Tvisteløsningsnemnda

TLN-2007-20

Vedtak nr. 85/09. Vedtaksdato 09.11.2009

TLN-2010-7

Vedtak nr. 58/12. Vedtaksdato 29.11.2012

TLN-2013-14

Vedtak nr. 60/15. Vedtaksdato 30.09. 2015

Vedtak nr. 37/16. Vedtaksdato 29.04.2016

Vedtak 146/16. Vedtaksdato 25.10.2016

Vedtak nr. 151/16 Vedtaksdato 25.10.2016

Vedtak nr. 14/17. Vedtaksdato 18.01.2017

Vedtak nr. 51/17 Vedtaksdato 20.02. 2017

Vedtak nr. 52/17 vedtaksdato 20.02. 2017