

## **FORTRINNSRETT TIL NY STILLING**

### 1. Innledning

Reglene om fortrinnsrett finner vi i arbeidsmiljølovens § 14-2.

Fortrinnsrett er den rett en arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har til ny ansettelse i samme virksomhet når det blir en ledig stilling. Formålet med bestemmelsen da den ble gitt, var å forhindre at bedriften benyttet seg av kortvarige driftsinnskrenkninger ved å skifte ut arbeidsstokken, i tilfeller hvor dette ikke kunne skjedd ved saklig oppsigelse.

Konsekvensen av fortrinnsretten er at arbeidsgiver ikke står fritt i å velge ved nyansettelse etter en nedgangsperiode. En arbeidstaker som blir sagt opp på grunn av eget forhold eller som sier opp selv, har ikke fortrinnsretten i behold. I sluttavtaler kan det avtales at arbeidstakeren skal beholde fortrinnsretten.

### 2. Fra hvilket tidspunkt og hvor lenge kan man bruke ekstern fortrinnsrett?

Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristen utløp. Får man da en oppsigelse for eksempel 15. juli 2010, med 3 måneders oppsigelsestid, så vil fortrinnsretten da gjelde t.o.m. oktober 2011, siden oppsigelsestiden begynner å løpe fra påfølgende måned etter at oppsigelsen er gitt.

### 3. Hvilke stillinger kan det hevdes fortrinnsrett til?

Det kan hevdes fortrinnsrett til en stilling arbeidstaker er "kvalifisert" for. Dette gjelder kun ved "ny ansettelse" i virksomheten, ikke ved interne omplasseringer eller lignende. Høyesterett har lagt til grunn at det både kan legges vekt på faglige og personlige egenskaper i vurderingen av arbeidstakers skikkethet. Når vilkåret er oppfylt kan imidlertid ikke arbeidsgiver velge å ansette en annen søker selv om han mener at denne er bedre kvalifisert.

### 4. Hvor lenge må man ha vært ansatt for å kunne kreve fortrinnsrett ?

Fortrinnsretten betinger at den ansatte har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de siste to år. I ansettelsestiden vil det også kunne være tidligere midlertidige ansettelsesperioder.

### 5. Hva med midlertidig ansatte?

Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse, men den gjelder ikke arbeidstaker i vikariat. Fortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stede for oppsigelse.

### 6. Hva med deltidsansattes rettigheter ?

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelser. Dette ble inntatt i en egen bestemmelse i aml § 14-3 ved ny lov i 2005. Formålet var at fortrinnsretten skulle

omfatte de som arbeidet ufrivillig deltid, samt ut fra likestillingsperspektivet ved å styrke kvinners stilling i arbeidsmarkedet.

#### 7. Er det akseptfrist i forhold til ny stilling ?

Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Hva som er "passende stilling" må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle og arbeidstakers egen oppfatning vil ikke være uvesentlig. Det at stillingen må være passende betyr at arbeidsgiver ikke kan fri seg fra fortrinnsretten ved å tilby en hvilken som helst stilling.

#### 8. Hva skjer ved tvist?

Brytes fortrinnsretten så kan arbeidstakeren kreve dom for ansettelse i stillingen. Arbeidstaker kan også kreve erstatning i medhold av arbeidsmiljølovens § 15-12.

#### 9. Hva med omgåelse av reglene?

Arbeidsgiver kan ha interesse av å benytte seg av innleie selv om han har sagt opp arbeidstakere som har fortrinnsrett. Spørsmålet om innleie kan gjøres på tross av en tidligere ansatt er ikke avklart i rettspraksis. Arbeidsgiver kan ikke bruke midlertidig ansatte uten at dette utløser fortrinnsretten.