

Fortrinnsrett som vikar?

TEKST

Ellen Ekre Engh

PUBLISERT 5. oktober 2012

Jeg har i 1½ år vært vikar ved BUP for en som har hatt permisjon. Psykologen er på vei tilbake i jobb, og mitt vikariat går snart ut. Jeg så i går at det de nå lyser ut en ny stilling ved den samme avdelingen. Har ikke jeg som har vært vikar på samme sted, da krav på denne jobben?

Interessert i jobb

For å kunne gi et godt svar på dette må vi ta en gjennomgang av reglene om fortrinnsrett.

Arbeidsmiljøloven gjelder for alle arbeidstakere, bortsett fra ansatte i staten. For statsansatte gjelder tjenestemannsloven. Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-2 at visse grupper ansatte har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet. Hvis arbeidstakeren skal ha fortrinnsrett, må han eller hun ha blitt oppsagt på grunn av virksomhetens forhold (nedbemanning osv). Enhver oppsigelse som skyldes virksomhetens manglende sysselsettingsmulighet, vil utløse fortrinnsrett på de betingelsene loven oppstiller.

Arbeidstakeren får altså ikke fortrinnsrett hvis vedkommende er oppsagt pga. egne forhold, eller selv har valgt å si opp sin stilling.

Arbeidstakeren må videre være kvalifisert for stillingen. Dette kravet innebærer at den aktuelle arbeidstakeren må inneha de ferdighetene som det normalt forutsettes for den ledige stillingen. Arbeidsgiveren kan ikke la være å ansette den fortrinnsberettigede bare fordi det vil være mulig å ansette en annen person med bedre kvalifikasjoner. Arbeidsgiveren kan heller ikke unngå fortrinnsretten ved å definere kvalifikasjonsbehovet i utlysningen annerledes enn det reelle behov.

Fortrinnsretten gjelder i ett år fra utløpet av oppsigelsestiden. Videre er det et krav at arbeidstakeren har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to årene. Det er ikke et krav om at dette må ha vært sammenhengende tjeneste.

Det er viktig å være klar over at det kun er ved nyopprettede stillinger arbeidstakeren kan påberope seg fortrinnsrett. Hvis det ved omorganisering av en virksomhet frigjøres stillinger, så kan ikke den oppsagte arbeidstakeren påberope seg fortrinnsrett. Formålet med reglene om fortrinnsrett er at arbeidsgiveren ikke skal kunne «kvitte seg» med brysomme ansatte ved å påstå at det er behov for nedbemanning uten at det er grunnlag for saklig oppsigelse, for så senere å ansette andre som faller i bedre smak / har bedre kvalifikasjoner.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-3 at også de arbeidstakerne som er ufrivillig deltidsansatte, har fortrinnsrett til nye stillinger. Vilklårene her er at arbeidstakeren er kvalifisert for stillingen og at utvidelse av vedkommendes stilling ikke må være til vesentlig ulempe for arbeidsgiveren.

Videre har også midlertidig ansatte som ikke får forlenget sitt ansettelsesforhold som følge av virksomhetens forhold, fortrinnsrett. Det er imidlertid slik at vikarer ikke omfattes av denne rettigheten. Svaret på ditt spørsmål er dermed at du ikke har fortrinnsrett til den nylig utlyste stillingen. Dette følger direkte av loven og er begrunnet med at vikarer ikke blir oppsagt pga. arbeidsmangel, men fordi vikariatet er over. Noe helt annet er at den som har vært vikar ved samme avdeling, gjerne innehar den kompetansen arbeidsgiveren ser etter, og gjennom dette har gode sjanser til å få jobben hvis han eller hun søker.

Også ansatte med redusert arbeidstid (for eksempel ved omsorg for små barn) og de arbeidstakerne som har blitt overflødige ved såkalt virksomhetsoverdragelse, har fortrinnsrett.

E.E.E.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 49, nummer 10, 2012, side

TEKST

Ellen Ekre Engh, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling