

Spør advokaten

Fortrinnsrett ved ansettelse

▬ LIN MUUS BENDIKSEN, SPESIALRÅDGIVER I NTF

En tannhelsesekretær hos oss ble sagt opp for et års tid siden. En av våre spesialister hadde sluttet og vi lyktes ikke i å få erstattet denne til tross for store anstrengelser. Nå utvider vi med én tannlege og én tannpleier på omtrent halv tid i stedet, og vi kommer til å ha behov for en tannhelsesekretær i tillegg. Har tannhelsesekretæren som ble sagt opp fortrinnsrett, og skal jeg kontakte henne for å høre om hun er interessert i jobben?

Svar:

Fortrinnsrett til en stilling innebærer at en person har rett på ansettelse fremfor andre personer.

Etter arbeidsmiljøloven § 14-2 har arbeidstakere som er blitt oppsagt på grunn av virksomhetens forhold fortrinnsrett til ny ansettelse. Denne fortrinnsretten gjelder imidlertid bare i 12 måneder etter at arbeidsforholdet ble avsluttet, det vil si fra oppsigelsestidens utløp.

Må være sagt opp på grunn av virksomhetens forhold

For at fortrinnsretten skal inntre er det en forutsetning at arbeidstakeren er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold. Dette innebærer at oppsigelsen må ha vært begrunnet i et bedriftsøkonomisk behov for å kutte ned på arbeidskraften. En arbeidstaker som er sagt opp på grunn av forhold ved seg selv eller har sagt opp selv, vil altså ikke ha en slik fortrinnsrett.

Hvem gjelder fortrinnsretten for?

Fortrinnsretten gjelder både for tidligere fast ansatte og for midlertidige ansatte. Det er likevel bare midlertidig ansatte som ikke får forlenget ansettelse på grunn av virksomhetens forhold som har fortrinnsrett. Vikarer som har erstattet en eller flere personer ved midlertidig fravær fra arbeidsplassen, for eksempel på grunn av sykdom eller foreldrepermisjon, har *ikke* fortrinnsrett. Videre har arbeidstakere som har akseptert tilbud om redusert stilling istedenfor oppsigelse fortrinnsrett til en ny stilling.

Hvilke stillinger kan det hevdes fortrinnsrett til?

For at arbeidstakeren skal ha en fortrinnsrett til den aktuelle stillingen er det et vilkår at arbeidstakeren er kvalifisert. Er kvalifikasjonskravene oppfylt, kan ikke arbeidsgiver la være å ansette den fortrinnsberettigede selv om andre personer kan ha bedre kvalifikasjoner.

Ansettelsestidens lengde

Arbeidstaker må ha vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i løpet av de siste to årene.

Arbeidsgiver må ikke varsle

Etter loven stilles det ikke krav til at arbeidsgiver varsler en tidligere arbeidstaker om en ny stilling som han eller hun kan ha fortrinnsrett til. Arbeidstaker må selv undersøke om arbeidsgiver lyser ut en stilling.

Vår anbefaling er imidlertid å ta kontakt med tidligere ansatte med fortrinnsrett for å høre om de ønsker å komme tilbake til virksomheten før man annonserer.

Brytes fortrinnsretten kan den tidligere arbeidstakeren kreve dom for ansettelse i stillingen. Arbeidstaker kan også kreve erstatning i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-2.



**Alt innen oral
og kjevekirurgi.
Implantatprotetikk**

www.kirurgiklinikken.no

Tlf 23 36 80 00, post@kirurgiklinikken.nhn.no
Kirkeveien 131, 0361 Oslo

Tannlege
Tormod Krüger
spesialist i oral kirurgi
og oral medisin

Lege & tannlege
Helge Rischeim
spesialist i oral kirurgi,
maxillofacial kirurgi,
og plastikkirurgi

Tannlege
Frode Øye
spesialist i oral kirurgi
og oral medisin

Lege & tannlege
Fredrik Platou Lindal
spesialist i maxillofacial
kirurgi

Tannlege
Eva Gustumhaugen Flo
spesialist i oral protetikk

Tannlege
Hanne Gran Ohrvik
spesialist i oral protetikk

Tannlege
**Margareth Kristensen
Ottersen**
spesialist i kjeve- og
ansiktsradiologi