

# HK informerer

## **Deltidsansatte og fortrinnsrett**

## For deg som er tillitsvalgt

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett for deltidsansatte reguleres i paragrafene 14-1, 14-3 og 14-4. I tillegg har mange tariffavtaler bedre bestemmelser.

### Arbeidsmiljølovens bestemmelser:

#### § 14-1 Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Innleid arbeidstaker skal informeres på tilsvarende måte.

#### § 14-1 a. Drøfting om bruk av deltid

Arbeidsgiver skal minst én gang per år drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte.

#### § 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

(2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

(3) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det

er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

(5) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemda, jf. § 17-2.

#### § 14-4 a. Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

(1) Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger. Tolv månedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

#### Nyttige lenker:

[www.lovdatab.no](http://www.lovdatab.no)

[www.hkinfo.no](http://www.hkinfo.no)



## **Rett til høyere stillingsbrøk og heltid**

HK er opptatt av å redusere deltid. Vi vil at alle som ønsker det skal få jobbe heltid. Derfor vil vi hjelpe flere til å kreve sin rett på utvidet stilling. Det gjelder både høyere stillingsbrøk og full stilling.

Vi opplever at mange arbeidstakere og tillitsvalgte ikke er klar over sine rettigheter. Det ønsker vi å gjøre noe med og håper dette informasjonsheftet skal gi en bedre oversikt.

## **Tillitsvalgtes rettigheter**

Tariffavtalen består av en overenskomst og en hovedavtale. Den har ofte bedre bestemmelser om deltidsansattes rett til høyere stillingsbrøk og full stilling enn arbeidsmiljøloven. Både tariffavtalen og arbeidsmiljøloven gir flere viktige verktøy og gode rettigheter som kan redusere deltid for dine medlemmer på bedriften.

### **Dette har du krav på:**

- Informasjon om ledige stillinger i virksomheten.
- Drøfte bruken av deltid med arbeidsgiver minst én gang i året.
- Faste månedlige møter med arbeidsgiver for å diskutere sysselsettingsspørsmål, herunder bruken av deltid.
- Bistå medlemmer som ønsker å få utvidet sin stilling.

### **Dette kan du som tillitsvalgt gjøre:**

- Snakk med medlemmene på bedriften om rettighetene de har.
- Oppfordre medlemmene om å søke på ledige stillinger.
- Send liste til arbeidsgiver over hvem som ønsker utvidet stilling.
- Følg opp krav i møter og forhandlinger med arbeidsgiver.

## Hva har du som deltidsansatt krav på?

**Arbeidsmiljøloven** gir deg som deltidsansatt **viktige rettigheter** for å få utvidet din stilling:

- Du har fortrinnsrett til å få utvidet stillingen din fremfor at arbeidsgiveren ansetter nye. Dette gjelder både hele og deler av en ledig stilling.
- Du har rett til en stilling tilsvarende det du faktisk jobber. Dette gjelder deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet mer enn det som er avtalt i arbeidskontrakten.

**Mange tariffavtaler** gir deg i tillegg **bedre rettigheter** for å få utvidet din stilling:

- Du har fortrinnsrett på timer og vakter som blir ledige framfor at det brukes ekstrahjelp. Gjelder både midlertidig og fast.
- Du har rett til en stilling tilsvarende det du faktisk jobber. Dette gjelder deltidsansatte som i en periode jevnlig har arbeidet mer enn det som er avtalt i kontrakten.

## Hva gjør du som er deltidsansatt?

Du som ønsker høyere stillingsbrøk eller full stilling må melde fra skriftlig om dette til arbeidsgiver. Skriv et brev eller en e-post og gjør krav på den retten du har!

Gjør det enkelt. Det viktigste er at kravet blir skriftlig levert til arbeidsgiver. Du finner eksempler på skriftlig krav på [www.hkinfo.no](http://www.hkinfo.no) under fanen klubbarbeid.

**Ikke ledig stilling/timer i dag.** Send skriftlig beskjed til arbeidsgiver at du ønsker høyere stillingsbrøk eller full stilling. Da er arbeidsgiver informert om hva du ønsker neste gang det blir noe ledig.

**Ledig stilling/timer i dag.** Send skriftlig krav om fortrinnsrett til hele eller deler av ledige stillinger og timer.

**Stillingsprosent tilsvarende det du jobber.** Har du jevnlig jobbet mer enn det som står i kontrakten? Still skriftlig krav til arbeidsgiver om stillingsprosent tilsvarende det du faktisk arbeider.

**Trenger du bistand?** Kontakt din tillitsvalgt på bedriften eller ditt nærmeste regionkontor i HK.



## Hvorfor skal du gjøre dette?

Det er viktig at du som deltidsansatt er klar over at du kan gå glipp av rettigheter og muligheter. Hva kan du tape på deltid?

**Lønn.** Det er vanskeligere å få høyere lønn i yrker med mye bruk av deltid

**Pensjon.** Deltid betyr lavere inntektsgrunnlag og mindre innbetaling til pensjon. Har du en deltidsstilling under 20 prosent er du ikke garantert tjenstepensjon.

**Press.** Krav fra arbeidsgiver om å jobbe mer enn avtalt gir mindre oversikt på hvor mye og når du skal jobbe. Varierende lønn hver måned gir økonomisk utrygghet. Det gjør det vanskelig å planlegge fritiden.

**Karriere.** Det er vanskeligere å videreutvikle seg i jobben når du er deltidsansatt. Opplæring og andre kompetansehevende tiltak skjer kanskje når du ikke er på jobb. Du kan gå glipp av samarbeid med kollegaer om nye arbeidsprosesser og rutiner.

**Sykelønn.** Det er ofte mye arbeid for deltidsansatte å få de sykepene de har krav på. Du må i noen tilfeller dokumentere at du har jobbet mer enn det som står i kontrakten din.

**Boliglån.** Med dagens boligpriser trenger de fleste store lån i banken for å skaffe seg sin første bolig. Deltidsstilling betyr et lavere inntektsgrunnlag og mindre i lån.



## Hvis arbeidsgiver avslår?

Avslår arbeidsgiver ditt krav om utvidet stilling, må det være saklig grunn. Husk at du har både lov- og avtaleverk på din side. Arbeidsgiver har skrevet under på tariffavtalen og skal uansett følge loven. Dette forplikter.

**Mener du å ha fortrinnsretten på din side, er det derfor viktig at du:**

- Krever å få avslaget skriftlig og ber om en begrunnelse.
- Bruker din tillitsvalgt og fagforeningen i prosessen for å få utvidet stilling.

## Hvis brudd på overenskomsten (tariffavtalen)

**Kontakt tillitsvalgt.** Er du uenig i arbeidsgivers avslag jf. overenskomstens bestemmelser om deltidsansattes fortrinnsrett, er det viktig at du kontakter tillitsvalgt snarest mulig.

**Forhandlingsmøte.** Ved uenighet om overenskomstens bestemmelser, kan tillitsvalgt kreve forhandlingsmøte med arbeidsgiver.

**Uenighetsprotokoll.** Blir ikke tillitsvalgte og arbeidsgiver enige, må det skrives uenighetsprotokoll. Den må inneholde tidspunkt og sted for møtet. Hvem som deltok og hva uenigheten dreier seg om. Protokollen må signeres av begge parter.

**Videre behandling.** Uenighetsprotokoll sendes ett av HKs regionkontorer for videre behandling av saken.

**Meld fra til NAV.** Er du ufrivillig deltidsansatt, oppfordrer vi deg til å melde deg som arbeidssøker på NAV. Det er viktig å bli registrert.

## Hvis brudd på loven

Avviser arbeidsgiver kravet ditt, kan du kreve at saken behandles av **tvisteløsningsnemnda** (arbeidsmiljøloven § 17-2). Her er det bestemte krav til dokumentasjon og svært kort frist. Kontakt derfor tillitsvalgt eller HKs regionkontor for bistand med en gang du har mottatt skriftlig avslag fra arbeidsgiver.

Du må fremme saken for tvisteløsningsnemnda **senest 4 uker** etter at arbeidsgiver skriftlig har avslått kravet ditt (arbeidsmiljøloven § 17-2 a). Fristen er absolutt.

Er du uenig i tvisteløsningsnemndas avgjørelse, kan du bringe saken inn for **domstolene**. Fristen er **8 uker** etter at du mottok nemndas avgjørelse. Hvis ikke får nemndas vedtak virkning som rettskraftig dom og du kan kun kreve erstatning (arbeidsmiljøloven §14-4 b).

## Er du ikke medlem i HK?

Meld deg inn på [www.hkinfo.no](http://www.hkinfo.no)



Produksjon: LO Media • juni 2022 • Foto: Colourbox.com



Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo  
Telefon: 23 06 11 80, E-post: [post@hkinorge.no](mailto:post@hkinorge.no)  
[hkinfo.no](http://hkinfo.no)