

VEDTAK NR 12/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. februar 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Per H. Engeland, Virke

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som helsefagarbeider i stilling på 56,49 prosent ved X sykehjem i B.

I august 2017 ble det internt utlyst ledige stillinger som helsefagarbeider, og arbeidstaker søkte på fast stilling på 70,5 prosent.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 3. oktober 2017, og en annen intern ansatt ble tilbudt stillingen. Arbeidsgiver har opplyst at den interne ansatte som ble tilbudt stillingen hadde vært midlertidig ansatt i mer enn 4 år sammenhengende, og at §14-9 skulle gjelde.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 25. oktober 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 25. oktober 2017
- brev datert 14. november 2017
- brev datert 28. desember 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 8. desember 2017
- e-post av 18. januar 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hun er kvalifisert for og har fortrinnsrett til den utlyste stillingen. Den som er blitt ansatt er ikke ferdig med sin utdanning som helsefagarbeider ennå, og har ikke høyere ansiennitet enn A. Arbeidstaker har også opplyst arbeidsgiver tidligere at hun ønsker å utvide sin stilling.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver valgte best kvalifiserte arbeidstaker, ut ifra en samlet vurdering og hun som ble tilbudt stillingen skulle ta helsefagarbeiderekamen innen 1-3 mnd. etter ansettelsen. I tillegg har hun også vært midlertidig tilsatt i mer enn 4 år sammenhengende, og arbeidsgiver mener at §14-9 skal gjelde.

Arbeidsgiver vil også opplyse om at A vil få økt sin faste stillingsprosent etterhvert.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder/nestleder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, jf. § 14-3 (2). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Slik saken er opplyst, legger nemnda til grunn at A er kvalifisert til den utlyste stillingen. Arbeidsgiver har opplyst at omtvistede stillingen har de samme arbeidsoppgavene og kvalifikasjonskravene som i nåværende stilling.

Arbeidsgiver har opplyst at stillingen ble tildelt en arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt sammenhengende siden 2012, og arbeidsgiver har valgt å tilby henne den etter arbeidsmiljøloven §14-9.

Nemnda har i tidligere saker (blant annet sakene 83/10, 84/10, 85/10, 10/13 og 01/15) lagt til grunn at arbeidsgivers etterlevelse av sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven § 14-9 ved å gi midlertidig ansatte fast stilling ikke innebærer en "ny ansettelse" i § 14-3s forstand. Nemnda ser at arbeidsgiver i dette tilfellet måtte gjøre et valg mellom ulike rettigheter etter loven, og nemnda finner ikke grunn til å sette til side arbeidsgivers prioriteringer. Nemnda har ingen grunn til å tro at arbeidsgiver har forsøkt å omgå fortrinnsretten etter §14-3 gjennom omgjøringen av den midlertidige stillingen.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

20.02.2018

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).