

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 18.10.2012

Ref. nr.: 12/16410

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 48/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 10. oktober 2012.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tore Dahlstrøm, NSF

Vår Na-Ji Grytbakk, Ahus

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som spesialsykepleier hos B, Sykehuset X. Fra 29. august 2005 har hun hatt stilling på 90 prosent som spesialsykepleier natt ved intensivavdelingen.

Den 5. mars 2012 ble det kunngjort fire ledige stillinger som intensivsykepleier ved AIO, Intensiv på Z sykehus. Stillingene var oppgitt som fast natt og/eller turnus. A søkte 19. mars 2012 om full stilling på natt ved intensivavdelingen, Z sykehus.

Det ble avholdt et møte den 1. juni 2012 hvor man gikk igjennom muligheter for å imøtekomme As krav om fortrinnsrett. Arbeidsgiver redegjorde her for at de kunne tilby henne full stilling i form av økt helgearbeid. A ønsket ikke økt stillingsbrøk som medførte mer helgearbeid, og foreslo at utvidelse kunne skje gjennom arbeid på dagtid i uken. Arbeidsgiver imøtekom ikke dette. A fikk skriftlig tilbud om utvidelse i form av 10 prosent stilling som skulle disponeres til dagvakt/aftenvakt i helger.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 19. juni 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 19. juni 2012 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 8. august 2012 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener at tilbudet om å arbeide annenhver helg vil medføre en vesentlig forringelse av hennes arbeidsvilkår sammenlignet med alle andre i full stilling ved avdelingen. Hun anfører at grunnen til at avdelingen ikke har god nok bemanning i helgene skyldes for lav grunnbemanning.

A anfører at hun har jobbet i fast nattstilling på 90 prosent i mange år og at hun stadig tar ekstravakter i tillegg. Dette har aldri tidligere blitt forsøkt endret fra arbeidsgivers side. Hun hevder å ha god helse, lavt sykefravær og kapasitet til å jobbe mer.

Arbeidsgivers anførsler

B mener å ha oppfylt sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven § 14-3 og anfører i det vesentligste:

A har fått tilbud om utvidet stilling til 100 prosent i form av arbeid på dag eller kveld i helgene og arbeidsgiver kan derfor ikke se at A har fått avslag på sin søknad om utvidet stilling. Tilbudet som ble gitt er i tråd med det som ble utlyst. Arbeidsgiver kan kreve at fortrinnsretten gir krav på utvidelse innenfor samme arbeidstidsordningen som arbeidstaker allerede har, så lenge arbeidsoppgavene er om lag de samme.

Avdelingen har et høyt antall ansatte i full stilling, 29 av 55. Med et jevnt høyt pleiebehov året rundt går det en grense for hvor høy denne andelen kan være før man får problemer med å bemanne helgene. I denne saken vil den ansatte måtte jobbe 21 av 52 helger dersom hun skulle få den ønskede stillingsprosenten. Det er ikke noe forbud i arbeidsmiljøloven mot å jobbe oftere enn hver tredje helg.

Det anføres videre at avdelingsledelsen har et saklig og legitimt behov for at ansatte ikke jobber mer enn 75 prosent på natt av helsemessige årsaker. Dette støttes av NSF lokalt. Det er ingen andre på avdelingen som har full stilling på natt, så økt helgejobbing kan ikke anses som en vesentlig forringelse av hennes arbeidsvilkår sammenlignet med andre ved avdelingen.

Tvistløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-3 fjerde ledd. Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Arbeidstaker har i dag stilling på 90 prosent som sykepleier på nattetid. De dokumenter som er fremlagt for nemnda tilsier at hun siden 2005 har hatt en arbeidsavtale om at det er en ren nattvaktstilling. I tråd med det har arbeidstaker søkt om utvidelse til full stilling på nattetid. Blant de utlyste stillingene var det nattstillinger, og det er ikke omtvistet at A – som en av de andre søkerne – kunne fått utvidet sin stilling ved tillegg av ytterligere nattevakter. Arbeidsgiver ønsket imidlertid ikke å gi henne full stilling på natt som følge av arbeidsgivers generelle policy om at ingen bør ha mer enn 75 prosent på natt. Arbeidsgiver har derfor i stedet tilbudt utvidelse til full stilling, men slik at de nye vaktene er på dag eller kveld. Arbeidsgiver hevder derved å ha oppfylt sine forpliktelser etter § 14-3.

Nemnda kan i dette spesielle tilfellet ikke se at det er tilfellet. Arbeidstaker har en ren nattevaktstilling, og det er som nevnt ikke tvilsomt at det blant de utlyste stillingene var muligheter for å gi henne ytterligere nattevakter, hvilket i større grad ville vært i samsvar både med arbeidstakers ønsker og hennes arbeidskontrakt. Selv om arbeidsgivers policy om at ingen bør jobbe mer enn 75 prosent på natt kan ha gode grunner for seg, er det vanskelig å se at den policyen er et saklig hensyn for å nekte denne arbeidstakeren utvidelse på natt. Det er en kjensgjerning at hun uansett vil jobbe minst 90 prosent nattetid, og det er også av interesse at arbeidsgiver tidligere har akseptert at hun har tatt ekstravakter på natt i tillegg til en stilling som allerede var større enn det arbeidsgivers policy skulle tilsi. Nemnda finner det påfallende at policyen er til hinder for fast ansettelse på hundre prosent på nattetid, men ikke for en fast stilling på 90 prosent med tillegg av ekstravakter. Nemnda er heller ikke overbevist om at det ligger en helsegevinst i at man i tillegg til en ren nattetstilling på 90 prosent stilling får ti prosent stilling på dagtid heller enn ytterligere ti prosent på natt.

I dette spesielle tilfellet finner derfor nemnda at arbeidstaker ikke kan nektes fortrinnsrett til utvidet stilling på nattetid.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 18.10.2012

Til orientering:

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. 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 tredje ledd.