

VEDTAK NR 58/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 10. mai 2016.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid T. Enoksen, NSF
Gry Brandshaug Dale, KS

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som sykepleier i 73,24 prosent nattstilling ved X sykehjem i B kommune. A ønsker utvidet stilling til 90-100 prosent, og har flere ganger fremmet krav om fortrinnsrett til utvidet fast stilling og fått avslag.

Det ble utlyst to nattstillinger på 64,08 prosent og A fremmet 18. november 2015 nytt krav om fortrinnsrett til utvidet stilling. Hun ønsker en stillingsprosent på 91,55, hvor hun får utvidet med fire vakter. A fikk avslag 18. november 2015. For å imøtegå hennes ønske om utvidet stilling ga arbeidsgiver tilbud om 100 prosent stilling dag/kveld, noe hun har takket nei til.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 26. november 2015.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 26. november 2015
- e-post av 9. februar 2016
- e-post av 13. februar 2016
- e-post av 30. mars 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 12. februar 2016

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar en ny ansettelse i virksomheten. A anfører at en fortrinnsrett for henne ikke vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver og at hun er kvalifisert for stillingen. A anfører at hun gjennom mange år har tatt ekstravakter som tilsvarer stillingen hun krever fortrinnsrett til.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at de ikke ønsker nattstillinger større enn 70-75 prosent av hensyn til helsen og den merbelastningen det er å inneha kun nattarbeid. Videre anføres det at det vil innebære en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å gi A fortrinnsrett ettersom de vil bli sittende igjen med en restprosent på 25 og 30 prosent, og det er lite attraktive stillinger. Videre må arbeidsgiver ta hensyn til oppdekking av helger og at personalet ikke kan arbeide to helger på rad.

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).

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.

Høyesterett har i dom av 25. april 2016 (HR-2016-00867-A), slått fast at arbeidsmiljøloven § 14-3 ikke åpner for at deltidsansatte kan gjøre krav på å tre inn i en del av en utlyst stilling. Deltidsansatt som gjør fortrinnsrett gjeldende etter arbeidsmiljøloven § 14-3 må dermed akseptere hele den utlyste stillingen.

A er fast ansatt i en 73,24 prosent stilling og har fremsatt krav om fortrinnsrett til en del av en utlyst stilling på 64,08 prosent slik at hun til sammen vil få en stillingsprosent på 91,55. Dette gir arbeidsmiljøloven § 14-3 etter Høyesteretts dom ikke rett til, og nemnda trenger derfor ikke å gå inn på om de øvrige vilkårene i loven er oppfylt. Nemnda bemerker at arbeidsgiver har forsøkt å imøtekomme kravet om utvidet stilling med et tilbud på 100 prosent stilling dag/kveld.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 10.06.2016

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).