

VEDTAK NR 217/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 19. oktober 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
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 jordmor i stilling på 75 prosent ved føde- og barselavdelingen ved X sjukehus i B.

I juni 2017 ble det utlyst to faste stillinger som jordmor på 75 prosent ved X sjukehus. A søkte på disse og krevde å øke sin stilling fra 75 til 100 prosent.

Søknaden ble avslått i e-post av 20. juni 2017, og to interne søkere ble tilsatt i stillingene.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 27. juni 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 27. juni 2017
- brev av 27. juli 2017
- brev av 11. september 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 22. august 2017
- brev av 16. oktober 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver har vært kjent med at A har ønsket full stilling. Hun har tidligere gjort gjeldende fortrinnsrett ved faste ansettelse, men ble da forbigått. A ble lovet prioritert ved senere ansettelse. Arbeidstaker krever stillingsutvidelse på 25 prosent av de utlyste stillingene, slik at hun får full stilling.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver anfører prinsipielt at deltidsansatte ikke kan tre inn i deler av en utlyst stilling, og at kravet om fortrinnsrett ikke kan tas til følge.

Subsidiært anføres at utøvelse av fortrinnsrett vil være vesentlig ulempe for arbeidsgiver da det er behov for et nødvendig antall arbeidstakere for å dekke bemanningsplanen.

Arbeidsplanen lar seg ikke tilpasse dersom A kan utøve fortrinnsrett.

Tvistløsningsnemndas 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 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.

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 stilling på 75 prosent og har fremsatt krav om fortrinnsrett til en del av en utlyst stilling på 75 prosent, slik at hun til sammen vil få en stillingsprosent på 100 prosent. 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.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

20.10.2017

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).