

VEDTAK NR 08/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 4. mars 2013.

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

Gry Brandshaug Dale, KS
Tore Dahlstrøm, NSF

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 ved sykehjemmet X, B kommune. Hun er ansatt i stilling på 100 prosent, men har for tiden delvis permisjon og fungerer i stilling på 78,98 prosent.

Høsten 2012 utlyste B kommune tre ledige sykepleierstillinger på 100 prosent i X, herunder en stilling i hjemmetjenesten. A søkte på stillingen innen søknadsfristen.

I kommunens innstilling av 18. oktober 2012 ble A innstilt som nummer to til stillingen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 7. november 2012.

Tvisteløsningsnemndas 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.

Det er opplyst at A er ansatt i en stilling på 100 prosent og dermed er fulltidsansatt. Hun oppfyller således ikke lovens grunnvilkår om å være deltidsansatt, og kan dermed ikke gjøre krav på fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Konklusjon

Arbeidstaker hadde ikke fortrinnsrett til stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 04.03.2013

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