

VEDTAK NR 138/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 8. juni 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Gry Brandshaug Dale, KS

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 intensivsykepleier i stilling på 86 prosent ved intensivavdelingen, X hos B. Hun har vært registrert som ufrivillig deltidsansatt i sykehusets personalportal siden 16. januar 2014.

Det ble lyst ut en ledig full stilling som intensivsykepleier ved medisinsk overvåkning med oppstartdato 1. januar 2017. A søkte på stillingen 18. oktober 2016. Hun opplyser at hun fikk e-post om at stillingen var besatt tre uker senere. Arbeidsgiver opplyses at avslag på søknaden ble meddelt A 16. november 2016. A har fremlagt kopi av skriftlig avslag datert 17. januar 2017.

Stillingen ble besatt av en vikar som hadde innehatt stillingen midlertidig siden 1. juli 2015. Arbeidsgiver vurderte at vedkommende feilaktig var ansatt midlertidig og gjorde derfor om stillingen til fast stilling.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 20. desember 2016. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 20. desember 2016
- e-post av 17. januar 2017
- e-post av 26. april 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 15. februar 2017
- e-post av 24. mars 2017
- e-post av 7. juni 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun hadde krav på å utvide stillingen sin med ytterligere 14 prosent. Hun anser seg som kvalifisert for den utlyste stillingen og mener stillingene innebærer om lag de samme arbeidsoppgavene. Det anføres også at de to avdelingene skal slås sammen i mai.

A anfører at alle søkere bør vurderes når man lyser ut en stilling. Hun fikk ikke mulighet til å søke på stillingen i 2015 da den ikke var offentliggjort.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver opplyser at avslag på søknaden ble meddelt A 16. november 2016.

Arbeidsgiver opplyser at det ble ansatt en vikar i ledig stillingen ved Medisinsk overvåkning 1. juli 2015. Denne stillingen ble senere lyst ut for fast ansettelse i oktober 2016. Arbeidsgiver anfører at de så ble klar over at vikaren var ulovlig midlertidig ansatt, og valgte derfor å gi

henne fast stilling. Arbeidsgiver anfører at retten til den midlertidig ansatte ble ansett som mer tungtveiende enn fortrinnsretten til deltidsansatte.

Det anføres videre at A ikke har gjort oppmerksom på fortrinnsrett i sin søknad, og at lokale ledere ikke har tilgang til registreringene av ufrivillig deltidsansatte. Dette ville uansett ikke endret utfallet av saken. Det anføres også at det er beklagelig at det ikke har vært bedre dialog før saken ble sendt til tvisteløsningsnemnda. Men det er ikke avholdt drøftingsmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 (3).

Arbeidsgiver anfører at innholdet i de to stillingene er relativt likt, med noe ulikt medisinsk perspektiv. A anses kvalifisert for stillingen.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1). Etter forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 er nemnda satt med nestleder og to faste medlemmer.

Nemnda legger til grunn partenes opplysninger om at avslag ble gitt om lag tre uker etter at A søkte på stillingen. Søknaden er datert 18. oktober 2016, og arbeidsgiver har dokumentert at avslaget ble meddelt 16. november 2016 (fire uker og en dag etterpå). Dersom man legger 16. november til grunn utløp fristen for å fremme saken for tvisteløsningsnemnda dermed 14. desember 2016. Saken ble fremmet for tvisteløsningsnemnda ved e-post 20. desember 2016. Saken kan dermed ikke anses som rettidig innbrakt.

Nemnda har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

09.06.2017

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).