

VEDTAK NR 01/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. februar 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Elin Sveistrup Ødegård, Ahus
Tore Dahlstrøm, NSF

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 sykepleier i stilling på 75 prosent ved kirurgisk klinikk, X sykehus, B. Hun har vært fast ansatt siden september 2008.

I oktober 2010 ble det utlyst en sykepleierstilling på 30 prosent ved samme klinikk. A søkte på 25 av de utlyste prosentene, for slik å utvide sin faste stilling til 100 prosent.

A fikk 9. november 2010 muntlig avslag på søknaden. I et senere møte med A begrunnet arbeidsgiver avslaget med at A ikke ble ansett personlig egnet. Den som ble tilsatt i den omtvistede stillingen var også fast deltidsansatt ved sykehuset.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 1. desember 2010. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 1. desember 2010
- e-post av 14. januar 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 12. januar 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hun har ved en tidligere anledning søkt om utvidet stilling. Det var da en annen ansatt med fortrinnsrett som på grunn av høyere ansiennitet gikk foran, men det ble da uttalt fra ledernivå at A ville få utvidet sin stilling ved neste anledning.

A er egnet til stillingen. I det året som har gått siden første samtale i 2009, er det ikke blitt gitt tilbakemeldinger eller veiledning på As "væremåte". A ser ikke hvordan hun skal kunne endre adferd uten tilbakemeldinger.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

A anses ikke egnet til stillingen. Hun har over tid utvist en negativ væremåte og dårlige holdninger overfor kolleger og pasienter. I tiden etter at A ble ansatt, hadde avdelingssykepleier flere samtaler med A angående hvordan hun snakket til pasienter, pårørende og kolleger. Avdelingssykepleier mente etter hvert å se en forbedring, og på bakgrunn av dette fikk A utvidet sin stilling fra 50 til 75 prosent i oktober 2009.

Nå er imidlertid situasjonen den samme som tidligere. Avdelingssykepleier både hører selv og får tilbakemeldinger fra kolleger om hvordan arbeidstaker snakker negativt om og til pasienter og pårørende. Hun formulerer seg også uheldig i skriftlige rapporter om pasienter. Hennes

holdninger overfor og omgangsform med pasienter og pårørende er ikke i tråd med det som ønskes i avdelingen.

A viser også dårlige holdninger overfor kolleger, og tar ikke uoverensstemmelser opp med dem det gjelder. Hun følger ikke de retningslinjer for arbeidsmiljøet som personalet i samarbeid har utarbeidet og forpliktet seg til å følge, og bidrar derfor ikke til å skape et godt arbeidsmiljø. Det er ikke vanlig at avdelingssykepleier mottar så mange tilbakemeldinger fra kolleger om en enkelt arbeidstaker. Det er heller ikke noe mønster i tilbakemeldingene som gir avdelingssykepleier mistanke om at det dreier seg om urettmessige tilbakemeldinger eller mobbing.

Det vil bli gjennomført jevnlige oppfølgingsmøter fremover. Avdelingssykepleier vil stille tydelige krav og forvente endret væremåte. Dersom A viser vilje og evne til å endre sine holdninger og adferd på arbeidsplassen, vil hun kunne få tilbud om utvidet stilling ved en senere anledning.

Den omtvistede stillingen er for øvrig besatt av en annen intern søker.

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. Frist for å bringe saken inn for nemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd.

Søknaden om fortrinnsrett for A ble avslått av B 9. november 2010. A brakte tvisten inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 1. desember 2010. Saken er dermed rettidig innbrakt.

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 arbeidstakeren som ble tilsatt i den omtvistede stillingen var fast deltidsansatt i ved B. Også den tilsatte hadde altså fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Dette er ikke bestridt av A. Regelen gir ikke noen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede, og det må derfor i utgangspunktet tilfalle arbeidsgiver å foreta den prioriteringen. Slik saken er opplyst foreligger det etter nemndas syn ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurdering i valget mellom flere fortrinnsberettigede. Nemnda trenger etter dette ikke ta stilling til As egnethet for den utvidete stillingen.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 03.02.2011

Til orientering:

Twist 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.