

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 29.11.2012

Ref. nr.: 12/18639

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 58/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 28. november 2012.

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

Beate Tønjum Hengy, Ahus

Ingrid Tordis Enoksen, NSF

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er for tiden ansatt som psykiatrisk sykepleier i stilling på 50 prosent natt ved avdeling for rus og avhengighet, seksjon for avgiftning i X. Hun har vært ansatt ved B siden 1977.

A søkte før søknadsfristen 8. juni 2012, om fortrinnsrett til en stilling på 50 prosent natt med tilsvarende oppgaver som de hun har i dag. Hun ønsket utvidelse til full stilling eller 80 prosent. Det ble tilsatt en ekstern søker i stillingen.

Bakgrunnen for at A ikke ble tilbudt stillingen er at arbeidsgiver mener hun ikke er kvalifisert og at det ville medføre vesentlig ulempe å utvide stillingen hennes. A hadde et møte med arbeidsgiver 19. juni 2012 hvor de begrunnet sitt avslag, og hun fikk et skriftlig avslag 26. juni 2012.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved udatert brev poststemplett 11. juli 2012 og mottatt 12. juli 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- udatert brev poststemplett 11. juli 2012 og mottatt 12. juli 2012.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 28. september 2012.

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har fortrinnsrett til å utvide sin stilling og anfører at hun ble forbigått ved denne tilsetningen. Hun anfører at arbeidsgiver sier det har kommet negative tilbakemeldinger på hennes oppførsel og at hun derfor ikke vil få utvidet stilling. Hun finner det underlig at hun får ekstravakter når arbeidsgiver ikke vil gi henne fast stilling.

Arbeidsgivers anførsler

B mener A ikke er kvalifisert for stillingen og at det ville medføre en vesentlig ulempe å utvide stillingen hennes. De anfører i det vesentligste:

Det var satt i gang en personalsak på det tidspunktet den omtvistede stillingen ble utlyst. Det har kommet klager fra pasienter, kollegaer og andre avdelinger ved sykehuset av så alvorlig art at dette har vært tatt opp med A i personalsamtaler. Det er også iverksatt en oppfølgingsplan med bistand fra bedriftshelsetjenesten. Klagene går på As adferd og kommunikasjon med kollegaer, leder og pasienter og har vært tatt opp med henne siden 2004.

Det er tungt belastede ruspasienter ved avdelingen, mange med tilleggsproblematikk, og de er i en sårbar situasjon. Det er derfor særlig viktig at personalet har en profesjonell adferd, at de kan kontrollere egne følelser og reaksjoner, og at pasientene opplever forutsigbarhet. Det fremgår også av utlysningsteksten at det kreves gode kommunikasjons- og samarbeidsferdigheter.

Arbeidsgivers vurdering er at arbeidstaker i dag ikke fyller vilkårene for stillingen og at det må en endring til hvis hun skal beholde stillingen hun har i dag. På bakgrunn av dette mener arbeidsgiver at A ikke har rettskrav på utvidet stilling.

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.

Nemnda finner ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurdering av arbeidstakers manglende skikkethet. Arbeidsgiver har vurdert det slik at A heller ikke er skikket for jobben hun innehar for øyeblikket, og har dokumentert dette gjennom en lang rekke klager og tilbakemeldinger på As opptreden. Det er også av betydning at avdelingen har sårbare pasienter med særlig behov for forutsigbarhet og trygge rammer.

Nemnda presiserer at saken står i en annen stilling enn den som ble behandlet i sak 45/12. I den saken hadde arbeidsgiver, iallfall ut fra sakens dokumenter, et vesentlig tynnere grunnlag for sitt synspunkt om manglende skikkethet, og syntes heller ikke å ville trekke andre konsekvenser av dette enn å suspendere arbeidstaker fra fortrinnsrett for en periode beroende på arbeidsgivers skjønn.

Nemnda finner etter dette ikke å kunne gi A medhold i sitt krav om fortrinnsrett til utvidet stilling.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 29.11.2012

Til orientering:

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte 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).