

VEDTAK NR 16/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 21. 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

Anne Grete Sandbukt, Lovisenberg
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 50 prosent ved døgnavdelingen ved X, B.

Døgnavdelingen ved X har 14 ansatte sykepleiere, 10 i stilling på 100 prosent og 4 i stilling på 50 prosent. I tillegg har avdelingen 5 miljøterapeuter og en ergoterapeut. Samtlige, med unntak av avdelingssykepleier og ergoterapeut, arbeider i tredelt turnus som inkluderer vakter hver tredje helg.

Høsten 2012 utlyste B ledig stilling på 50 prosent som miljøterapeut/sykepleier ved avdelingen der A fungerer.

A søkte på hele stillingen innen søknadsfristen. I e-post av 27. november 2012 fra arbeidsgiver ble A informert om at stillingen var besatt av en ekstern søker. Avslaget var begrunnet med at man måtte ansette en ekstra person for å kunne dekke vaktene i turnusplanen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. desember 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 5. desember 2012
- brev av 26. desember 2012
- brev av 9. februar 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 3. januar 2013
- brev av 21. februar 2013
- e-post av 14. mars 2013

Arbeidstakers anførsler

HTV C på vegne av A, anfører i det vesentligste:

Utøvelse av fortrinnsrett til den utlyste stillingen vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Virksomheten må ikke, som arbeidsgiver hevder, ansette i deltidsstillinger for at turnusen skal gå opp. Det bestrides ikke at man trenger en person til på helg, men dette kunne vært løst ved at ergoterapeuten som kun har dagarbeid får innlemmet en helg i sin turnus.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Utøvelse av fortrinnsrett vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. For å muliggjøre turnus med vaktbelastning hver tredje helg er man avhengig av et visst antall ansatte i turnusen. Det ansettes derfor i stillinger på enten 100, 50 eller 39 prosent. Dersom man i dette tilfellet skulle utvide en eksisterende stilling fremfor å ansette en ny person, ville dette føre til

økt helgebelastning på alle de ansatte ved avdelingen, noe som må anses som en vesentlig ulempe for virksomheten.

Twisteløsningsnemndas merknader

Twist 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).

Det er i denne saken ingen uenighet mellom partene om at A er kvalifisert til den omstridte stillingen. Det avgjørende spørsmålet er derfor om utøvelse av fortrinnsretten vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. Hva som ligger i begrepet vesentlig ulempe er ikke nærmere definert i loven. Av lovens forarbeider, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) side 227, fremgår det at dette vil bero på en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten i det enkelte tilfelle vil gi urimelige utslag for virksomheten.

Det er i denne saken krevd fortrinnsrett til en stilling på 50 prosent som etter utlysningsteksten innebærer vakter hver tredje helg. Arbeidstaker, som allerede har helg i sin turnus, har krevd fortrinnsrett til hele den utlyste stillingen, men vil ikke akseptere helgevaktene som ligger i stillingen. Arbeidsgivers avslag er begrunnet med at man trenger en ekstra person for å få turnusen med vakter hver tredje helg til å gå opp.

Nemnda har i noen tilfeller anerkjent fortrinnsrett til stillinger som vil kreve en viss tilpassing for søkeren, men det klare utgangspunkt må være at man bare kan gjøre fortrinnsrett gjeldende til stillinger viss innhold man er villig til å akseptere. Som hovedregel kan man ikke gjennom fortrinnsretten gjøre krav på utvidet stilling uten å akseptere de vaktene som ligger i stillingen, i alle fall dersom dette medfører økt vaktbelastning på de øvrige ansatte.

Nemnda har således etter en konkret helhetsvurdering kommet til at en innvilgelse av As krav om fortrinnsrett ville medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Det er i vurderingen lagt vekt på at avdelingen er avhengig av et visst antall ansatte for å få dekket opp vakter i helger, og at en vesentlig del av hensikten med å utlyse stillingen nettopp var å få dekket bemanningsbehovet i helgene.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 22.03.2013

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 § 17-2 tredje ledd.