

VEDTAK NR 16/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. februar 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Per H. Engeland, Virke

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 i stilling på 73 prosent ved rus- og psykiatritjenesten i B kommune.

I juli 2017 ble det utlyst 100 prosent fast stilling for høyskolepersonell ved rus- og psykiatritjenesten. Arbeidstaker søkte på denne.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 29. september 2017. Det ble ansatt en intern heltidsansatt i stillingen. Imens vedkommende er i permisjon, ble stillingen tilbudt som vikariat til A fra 1. november 2017 til 14. august 2018.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 30. oktober 2017. 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 30. oktober 2017
- brev av 2. januar 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 3. desember 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hun er kvalifisert for og har fortrinnsrett til den utlyste stillingen, og har gjort arbeidsgiver oppmerksom på at hun ønsker full stilling. Arbeidstaker tar også videreutdanning i behandling, rehabilitering og oppfølging av mennesker med alvorlige psykiske lidelser og ruslidelser. Hun har også jobbet i kommunen siden 1989 som hjelpepleier og sykepleier.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Den som ble tilsatt i stillingen har ansiennitet i kommunen fra 2006, og var heltidsansatt.

Tvistløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Nemnda har i tidligere avgjørelser (se vedtak 20/07, 45/07, 21/09 og 22/12) kommet til at fortrinnsretten også gjelder til fortrensel for interne søkere i full stilling. Nemndsmedlemmet Engeland bemerker at

spørsmålet om hvorvidt det reelt sett er foretatt en ny ansettelse, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfellet. I denne saken fremstår det som klart at det er foretatt en nyansettelse. Engeland legger i sin vurdering særlig vekt på at arbeidsgiver her har utlyst stillingen eksternt og gjennomført en regulær ansettelsesprosess, med avsluttende behandling i kommunens ansettelsesutvalg. I andre tilfeller kan det være tale om en ren forflytning eller omdisponering, som etter dette nemndsmedlemmets syn ikke vil utløse deltidsansattes fortrinnsrett. Det vises bl.a. til vedtak 20/07 og 45/07 der mindretallet sonderer mellom nyansettelse og interne forflytninger/omdisponeringer. Nemnda legger etter dette til grunn at A fyller inngangskriteriene for fortrinnsrett.

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 andre ledd. Arbeidsgiver har imidlertid ikke anført at A ikke er kvalifisert eller at ansettelse av henne ville medført vesentlig ulempe. Nemnda kan dermed ikke se noen grunner til at A ikke skulle hatt fortrinnsrett til den utlyste stillingen.

Konklusjon

Ansettelsen av en annen søker i den omstridte stillingen var i strid med As fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven §14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

13.03.2018

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).