

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 17.12.2013

Ref. nr.: 13/29084

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 69/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 11. desember 2013.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Anders Stenbrenden (vara for Elisabeth Lea Strøm), oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ann-Mari Wold, Fagforbundet

Hanne Lyngstad Solberg, KS

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som hjelpepleier i B kommune. A ble fast ansatt i stilling på 25 prosent i 2007. Hun har hatt midlertidige stillinger i forskjellige størrelser, og fikk fast stilling på 40 prosent i 2011. Fra 14. oktober 2013 har A 50 prosent stilling.

I forbindelse med åpning av nye omsorgsboliger ble det foretatt en omdisponering av stillinger i kommunen. To ansatte fra X sykehjem ble overflyttet dit og fikk i den forbindelse utvidet sine stillinger fra 50 prosent til henholdsvis 75 og 80 prosent.

A krevde fortrinnsrett til en av de nyopprettede stillingene i brev av 19. juli 2013. Hun fikk i brev av 14. august 2013 avslag på sitt krav, men hennes stilling ble økt fra 40 til 50 prosent fra 14. oktober 2013.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved udatert brev mottatt 10. september 2013. Brevet var poststemplet 6. september 2013.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- udatert brev med vedlegg, mottatt 10. september 2013
- brev av 10. oktober 2013
- brev av 27. oktober 2013 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 15. oktober 2013 med vedlegg
- brev av 2. desember 2013
- dokumentasjon mottatt 4. desember 2013
- e-post av 9. desember 2013

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har krav på 80 prosent stilling og anfører i det vesentligste:

To arbeidstakere på avdeling 3 har fått utvidet sine stillinger fra 50 til henholdsvis 75 og 85 prosent ved nye omsorgsboliger fra 14. oktober 2013. Hun mener at hun har krav på utvidelse foran disse arbeidstakerne på bakgrunn av at hun i 2009 fikk redusert sin stilling ved at en midlertidig stilling på 25 prosent ble fratatt henne ved overflytting til annen avdeling. Hun hevder derfor fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2 fordi denne gjelder arbeidstakere som har akseptert tilbud om redusert stilling fremfor oppsigelse.

A har også fortrinnsrett etter § 14-3. Hun søkte ikke på stillingene fordi de kun ble utlyst på avdeling 3. De to ansatte på avdeling 3 fikk utvidet sine stillinger, og man kan ikke da omgå § 14-3 ved å kalle det omplassering.

De to arbeidstakerne som fikk utvidet stilling har samme arbeidsoppgaver og kvalifikasjoner som A, men de er ansatt på en annen avdeling. Arbeidsoppgavene i de omtvistede stillingene er også de samme. Disse to har lengre ansiennitet i kommunen enn A, men hun anfører at hun har fortrinnsrett foran dem fordi hennes stilling ble redusert i 2009.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune sier de har omdisponert stillinger og ansatte fra avdeling 3 til nye omsorgsboliger, og at det dermed ikke er foretatt noen ny ansettelse. Det anføres i det vesentligste:

I forbindelse med åpning av nye omsorgsboliger ble det bygget ned en avdeling ved X sykehjem samt tre pasientplasser i avdeling 3. I denne forbindelse ble det omdisponert stillinger og ansatte fra avdeling 3 til omsorgsboligene. De omtvistede stillingene er altså ikke nyopprettede stillinger, men eksisterende stillinger som det allerede var fast ansatte i.

De to ansatte som er omplassert til omsorgsboligene var fast ansatte med lengre tjenestetid enn A. Disse hadde også ønske om økt stillingsstørrelse, noe de på lik linje med A har fått. Stillingsstørrelsen varierer ut fra ønske og faktisk tjenestetid i B kommune.

Stillingsbeskrivelsen er den samme og alle de tre arbeidstakerne er kvalifisert for stillingene.

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). Tvister etter arbeidsmiljølovens § 14-2 kan ikke avgjøres av tvisteløsningsnemnda, og nemnda vil derfor ikke behandle As krav under denne bestemmelsen.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Saken gjelder to stillingsutvidelser, og kommunen har anført at § 14-3 ikke kommer til anvendelse fordi det ikke har skjedd ny ansettelse. Det er imidlertid ikke tvilsomt at § 14-3 prinsipielt også får anvendelse ved utvidelser av stillinger.

Det presiseres i forarbeidene til bestemmelsen (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) at fortrinnsretten til utvidelse etter § 14-3 gjelder stillinger med om lag de samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis. Slik saken er opplyst, legger nemnda til grunn at de omtvistede stillingene har de samme arbeidsoppgavene som A og de to arbeidstakerne som fikk utvidet stillingene sine hadde fra før. Dette fremkommer av saksdokumentene både fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Både A og de to som ble ansatt fremstår også som kvalifiserte for de to stillingene.

Nemnda har langvarig praksis for at fortrinnsretten gjelder for ansettelser i hele kommunen, og ikke kun ved den enkelte avdelingen. Nemnda har derfor kommet til at både A og de to arbeidstakerne fra avdeling 3 hadde fortrinnsrett etter § 14-3. Det er opplyst at fordelingen er skjedd ut fra ønske og ansiennitet i kommunen. Arbeidsmiljøloven gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede, og det må i utgangspunktet tilfalle arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen. Slik saken er opplyst, foreligger det etter

nemndas syn ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurderinger i valget mellom de fortrinnsberettigede.

Nemnda finner imidlertid grunn til å bemerke at arbeidsgiver har plikt til å opplyse om ledige stillinger i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1, og at alle ansatte bør gis anledning til å søke på ledige stillinger i kommunen.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 17.12.2013

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14 og 14-3 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).