

VEDTAK NR 31/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 23. april 2010 i Departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Sine Kari Braanaas, Vestre Viken HF
Nils Karlsholm, FO

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 spesialutdannet miljøterapeut i stilling på 50 prosent i B, med tjenestested X. A har vært ansatt i B siden juli 2008 da staten overtok kommunens oppgaver på barnevernfeltet. Forut for dette var A fast ansatt i Z kommune i stilling på 50 prosent.

Etter det opplyste har A ved flere anledninger søkt om utvidelse av sin stilling uten at dette er imøtekommet fra arbeidsgiver.

B, Y, utlyste 19. september 2009 tre miljøterapeutstillinger; en fast stilling på 100 prosent og to vikariater på henholdsvis 100 prosent og 89 prosent.

A søkte på den faste stillingen på 100 prosent ved søknad av 30. september 2009.

Arbeidstaker skal ha fått muntlig avslag på stillingen 18. januar 2010. Skriftlig avslag ble gitt i e-post av 26. januar 2010.

Den omsøkte faste stillingen på 100 prosent er besatt av en annen fast deltidsansatt i B som krevde fortrinnsrett i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda på vegne av arbeidstaker ved FO Cs brev registrert mottatt 11. februar 2010. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra FO C på vegne av arbeidstaker:

- brev mottatt 11. februar 2010
- brev av 13. april 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 15. mars 2010

Arbeidstakers anførsler

FO C anfører på vegne av arbeidstaker i det vesentligste:

A er kvalifisert til den omsøkte stillingen som miljøterapeut. I nåværende stilling er hun tilsatt i stillingskode spesialutdannet miljøterapeut der kvalifikasjonskravene er høyere enn stillingen hun har søkt på. Oppgavene i hennes nåværende stilling er sammenliknbare med oppgavene i den utlyste stillingen. A har i perioder jobbet opptil full stilling hvilket må innebære at arbeidsgiver har funnet henne kvalifisert til å jobbe utover hennes faste stilling på 50 prosent. Arbeidsgivers fremstilling av hennes kvalifikasjoner oppleves som ensidig negativ. Etter hennes oppfatning har det ikke i tilstrekkelig grad fremkommet at de psykososiale arbeidsforholdene på arbeidsstedet har vært vanskelige og at A som en av tre varslet om forholdene. Dette skal blant annet ha medført at leder ble fjernet fra sin stilling i 2008. Hun opplyser at hennes prestasjon under intervjuet bar preg av at hun på dette tidspunkt var redusert som følge av alvorlig sykdom og at hun fortsatt var under behandling. Arbeidstaker tilbakeviser at hun ikke har erfaring fra teamarbeid da hun jobber i team i sin

nåværende stilling. Likeledes tilbakeviser hun at hun i hovedsak arbeider helg og ettermiddag samt på vakter med kyndige kolleger, da hun i tillegg til sin faste stilling har jobbet ekstravakter.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

A anses ikke som kvalifisert til den utlyste stillingen på 100 prosent. Den omtvistede stillingen innbefatter et hovedkontaktansvar for beboere ved institusjonen. Rapportskriving, samt samarbeid og utveksling med samarbeidsaktører er vesentlige og sentrale deler av stillingens innhold. Hennes nåværende stilling på 50 prosent innbefatter generelt miljøterapeutisk arbeid, hovedsaklig med ettermiddags- og helgevakter. Hun har i nåværende stilling ikke hovedkontaktansvar, ansvar for skrive- og planarbeid eller ansvar for arbeid med samarbeidsaktører. A har heller ikke i særlig grad erfaring fra slikt arbeid. Arbeidsgiver tilbakeviser at kravene til stillingen hun i dag besitter er strengere enn den omsøkte stillingen. Hennes stillingsbetegnelse som spesialutdannet miljøterapeut er relatert til hennes formalkompetanse i form av gjennomført videreutdanning.

I intervjuet som ble gjennomført i forhold til den omtvistede stillingen, viste A svært liten grad av faglig forståelse og at hun fremsto som usikker og utydelig. På bakgrunn av intervju og referanser er arbeidsgiver av den oppfatning at hun ikke er faglig og personlig egnet til den omtvistede stillingen.

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 muntlig av arbeidsgiver 18. januar 2010. FO C brakte på vegne av arbeidstaker tvisten inn for tvisteløsningsnemnda i brev mottatt 11. februar 2010. Saken anses dermed som rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd 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 fortrinnsrett ikke vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten, jf § 14-3.

Det er opplyst at arbeidstaker som ble tilsatt i den omtvistede stillingen var fast deltidsansatt i en stilling på 71,7 prosent ved B. Også denne tilsatte hadde altså fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Regelen gir ikke noen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Det må 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.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 26.04.2010

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.