

VEDTAK NR 40/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 14. oktober 2014

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

Rahman Mjaki, AHUS
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 ansatt som sykepleier ved B sykehus.

Sykehuset lyste i februar 2014 ut eksternt en fast stilling på 100 prosent ved kirurgisk poliklinikk. A søkte på denne stillingen. På søknadstidspunktet hadde hun en fast stilling på 60 prosent og en vikariatstilling på 20 prosent ved kirurgisk poliklinikk, samt en fast stilling på 20 prosent ved ortopedisk/kirurgisk sengepost. Samlet sett hadde A altså stilling på 100 prosent ved sykehuset, men ved to forskjellige enheter og slik at 20 prosent var i vikariat.

A fikk 3. april 2014 muntlig avslag på søknaden.

En ekstern søker ble ansatt i 80 prosent av den omtvistede stillingen, mens A ble tildelt fast stilling på 20 prosent ved kirurgisk poliklinikk ved at hennes midlertidige stilling på 20 prosent ved poliklinikken ble gjort fast. Fra 1. mai 2014 har A altså hatt fast stilling på 80 prosent ved kirurgisk poliklinikk og fast stilling på 20 prosent ved ortopedisk/kirurgisk sengepost, til sammen 100 prosent.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 28. april 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 28. april 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 14. august 2014

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Bakgrunnen for kravet om 100 prosent stilling ved kirurgisk poliklinikk er at A i 2013 ble oppfordret av enhetsleder og klinikkssjef til å ta videreutdanning i uroterapi. Hun har nå fullført all undervisning og er snart ferdig med utdanningen. A har et høyt ønske om å forholde seg til én arbeidsplass og ikke minst oppnå faglig kontinuitet ved kirurgisk poliklinikk.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

As faste stilling ved B sykehus, seksjon for kirurgisk dagbehandling og poliklinikk, ble 1. mai 2014 utvidet fra 60 prosent til 80 prosent. I tillegg har hun en stilling på 20 prosent ved sengepost for kirurgi og ortopedi. Til sammen har hun stilling på 100 prosent i B. Ved at A har en stilling på 100 prosent har hun intet rettslig grunnlag for sitt krav.

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).

Etter arbeidsmiljøloven § 14-3 har deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

A hadde fast stilling på 60 prosent ved B sykehus, seksjon for kirurgisk dagbehandling og poliklinikk, samt et vikariat i 20 prosent stilling samme sted. I tillegg hadde hun en fast stilling på 20 prosent ved sengepost for kirurgi og ortopedi. Til sammen hadde hun altså stilling på 100 prosent ved sykehuset, hvorav 20 prosent var et vikariat. Vikariatet ble omgjort til fast stilling i forbindelse med ansettelsesprosessen i den omtvistede stillingen, noe som innebærer at A i dag har fast stilling på til sammen 100 prosent ved B sykehus. Den utvidete stillingen inneholder om lag de samme arbeidsoppgaver som A hadde tidligere, og arbeidsgiver har derved oppfylt sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven § 14-3 overfor A.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 15.10.2014

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 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.