

VEDTAK NR 48/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag den 30. juni 2009 i Arbeidstilsynets lokaler i Lillestrøm

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Karin Ask- Henriksen, Sykehuset Buskerud HF
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 har vært fast ansatt som sykepleier ved B siden 1991. A er fast ansatt i stilling på 60 prosent og har i tillegg en midlertidig stilling på 20 prosent. A arbeider ved medisinsk sengepost ved sykehuset i X.

A har ved gjentatte anledninger fremmet ønske overfor arbeidsgiver om å få utvidet sin faste stilling.

21. januar 2009 ble det utlyst stilling på 50 prosent som sykepleier ved medisinsk sengepost i X (B). As søknad ble registrert mottatt hos arbeidsgiver 11. februar 2009. Det var 15 søkere til stillingen, fire av disse hadde fast tilsetning ved medisinsk avdeling ved sykehuset i X. Alle søkerne var kvalifisert til stillingen.

B orienterte i brev av 30. mars 2009 A om at tilsetning var foretatt og stillingen besatt. Stillingen ble besatt av en ansatt i en fast stilling på 30 prosent. Stillingen som etter denne ansettelsen ble vakant, tilsvarer en stilling på 30 prosent i turnus med arbeid hver tredje helg. Denne stillingen holdes etter det opplyste vakant inntil videre som følge av driftssituasjonen ved avdelingen med budsjettunderskudd.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 16. april 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises til arbeidsgivers brev av 15. mai 2009 og av 10. juni 2009, samt arbeidstakers brev av 10. mai 2009, 7. juni 2009 samt 15. juni 2009.

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Med 20 års ansiennitet ble hun ikke vurdert for stillingen idet hun har en stilling som er større enn 50 prosent. Leder har opplyst at alle sykepleiere i avdelingen skulle løftes opp til 50 prosent før det ble aktuelt å la sykepleiere med større stillinger å få økt stilling. A viser til at det også er i tråd med policydokumentet å øke andelen stillinger på 75 til 100 prosent. Det stilles spørsmål ved hvorfor dette målet er underordnet andre mål. Til den utlyste stillingen var det tre fast ansatte søkere i stilling på 60 prosent og 70 prosent. Dette er søkere med lang ansiennitet og en kompetanse som avdelingen trenger. Når nyansatte og ansatte i små stillinger til enhver tid prioriteres, kommer gruppen med lengst ansiennitet og erfaring ikke videre i sitt krav om større stilling. Kun fem sykepleiere (ca 10 prosent) av sykepleierne har stilling på 100 prosent. Omstillingen i foretaket har medført at antall stillinger på 100 prosent er redusert til tross for ledelsens mål om det motsatte. Det vises også til at det ble ansatt sykepleiere i mindre stillinger enn 50 prosent i januar 2009.

Selv med stilling på 60 prosent har hun arbeidet stilling på minst 100 prosent de siste fire til fem årene. Arbeidsgiver må derfor ha en moralsk plikt til å gi henne ordnede arbeidsforhold. Heltidsarbeid skal være en rettighet.

Det anføres at stillingen på 30 prosent som ble ledig ved ansettelsen hører med til denne ansettelsessaken.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

A har en fast stilling på 60 prosent med arbeid hver tredje helg. Stillingen som ble utlyst er en fast stilling på 50 prosent med arbeid hver tredje helg. Det er ikke ønskelig å dele opp denne stillingen slik at en sitter igjen med en ny liten stilling i mindre enn 50 prosent. For øvrig er det kjent at NSF ikke ønsker at medlemmene skal jobbe mer enn hver tredje helg. Så lenge avdelingen har stillingsstørrelser på mindre enn 50 prosent, er det avdelingens ønske å gjøre disse stillingene større. Dette er i tråd med policydokumentet for B for reduksjon av uønsket deltid.

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 avslø krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd.

Søknaden om fortrinnsrett for A ble avslått av B ved brev av 30. mars 2009. A brakte tvisten inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 16.04.09. 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 fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, jf § 14-3 andre ledd. Partene er ikke uenige om at A er kvalifisert for stillingen, og det er ikke anført at utvidelse av As stilling ville innebære vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Grunnen til at hun ikke fikk utvidet sin stilling var at den ledige stillingen ble tildelt en annen deltidsansatt med 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, slik nemnda også kom til blant annet i sak 02/07, 08/07, 34/07 og 31/09.

Når det gjelder stillingen på 30 prosent som ble ledig etter tilsetting i den omtvistede stillingen, har nemnda ikke grunnlag for å vurdere As fortrinnsrett til denne. Nemnda viser til at det i denne stillingen ikke er foretatt tilsetting og at stillingen etter det opplyste skal holdes vakant inntil videre av hensyn til den budsjettmessige situasjonen.

Konklusjon:

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 01.07.2009

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.