

## **VEDTAK NR 39/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 16. juni 2011.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

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

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Jorunn Solgaard, Unio  
Gry Brandshaug Dale, KS

**Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A har vært fast ansatt som sykepleier i B kommune siden september 2004. Hun hadde først stilling på 40 prosent, og denne økte senere til 65 prosent. I perioden 8. september 2008 til 31. august 2009 hadde hun en midlertidig stilling på 80 prosent som sykepleier i helsesøsterstilling ved B helsestasjon. A tok helsesøsterutdanning skoleåret 2009-2010, og har siden 1. september 2009 hatt fast stilling på 50 prosent som helsesøster samt et vikariat på 50 prosent som løper til 30. juni 2011. Hun har permisjon fra 15 prosent stilling som sykepleier ut denne perioden.

Siden våren 2010 har A signalisert at hun ønsker å øke sin stilling som helsesøster til 100 prosent. Hun har blitt informert om at alle ledige stillinger lyses ut.

I februar 2011 ble det ledig en fast stilling på 50 prosent som helsesøster ved samme helsestasjon. Kommunen valgte å gi denne stillingen til X som tidligere arbeidet i full stilling som sykepleier i kommunen. Av helsemessige årsaker ble X i 2008 omplassert fra sin stilling som sykepleier til en midlertidig stilling ved helsestasjonen. Hun fikk i 2010 innvilget yrkesrettet attføring i form av helsesøsterutdanning med avsluttende eksamen våren 2012. Stillingen ble derfor ikke lyst ut.

A ble ikke informert om den ledige stillingen og leste i lokalavisen den 30. mars 2011 at hennes kollega hadde blitt ansatt som helsesøster.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 6. april 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- Brev av 6. april 2011 med vedlegg
- Brev av 30. april 2011 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- Brev av 3. mai 2011 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at hun, som ferdig utdannet helsesøster, har blitt forbigått ved ansettelsen ved B helsestasjon. Hun har ikke blitt informert om den ledige stillingen, jf. arbeidsmiljøloven § 14-1, og stillingen ble ikke utlyst.

A anfører at X ikke er kvalifisert for stillingen før om 15 måneder, når hun har avsluttet sin utdanning som helsesøster. Hun anfører at hun selv er godt kvalifisert for stillingen.

A anfører også at kommunen ikke har tatt tilstrekkelig hensyn til hennes bindingstid til kommunen etter endt utdanning. Hun fikk i første omgang kun vikariat ved helsestasjonen.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører at det er foretatt en intern omplassering som ikke strider mot As fortrinnsrett.

Det var viktig for kommunen å tilby stillingen til X som var i gang med attføring. Det ble i denne forbindelse meldt om rekrutteringsbehov for helsesøster til NAV. At hun ikke er ferdig utdannet, anses ikke som problematisk da hun allerede fungerer i stillingen som konstituert sykepleier og vil være ferdig med utdannelsen om et år. Det er stilt som vilkår for ansettelsen at hun fullfører utdannelsen.

A vil bli vurdert med tanke på fortrinnsrett til stillinger hun er kvalifisert for.

### **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. A ble kjent med at X var ansatt den 30. april 2011. Hun brakte tvisten inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 6. april 2011. 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. Slik saken er opplyst kan ikke nemnda se at det her er foretatt en ny ansettelse som kan utløse fortrinnsrett. X hadde allerede en full stilling i kommunen, og har blitt omplassert til en stilling på 50 prosent i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6 om tilrettelegging for personer med redusert arbeidsevne. Forflytningen av X til helsesøsterstillingen fremstår som en god løsning på arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, og en slik forflytning ble i realiteten planlagt i samarbeid med NAV allerede høsten 2008. Nemnda kan ikke se at det har vært lovgivers intensjon at fortrinnsretten etter § 14-3 skal kunne fortrenge slike tiltak. Nemnda finner etter dette at ansettelsen av X må anses som en intern forflytning fra en avdeling til en annen, og ikke som en ny ansettelse i lovens forstand. Nemnda finner ikke å legge avgjørende vekt på at X ikke er ferdig utdannet helsesøster ettersom det etter forskrift om lovbestemt sykepleietjeneste i kommunens helsetjeneste § 3 tredje ledd er anledning til å konstituere sykepleiere i helsesøsterstillinger.

Nemnda har etter dette kommet til at den omtvistede stillingen som helsesøster ved B helsestasjon ikke utløste noen fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 17.06.2011

**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.