



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
23.10.2018

Vår referanse
2018/22194

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 91/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. oktober 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

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 sykepleier i 80,99 prosent stilling ved hjembaserte tjenester i B.

I desember 2017 ble det utlyst 2 faste stillinger som sykepleier i B. Arbeidstaker søkte på stillingene.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 6. april 2018. Avslaget ble begrunnet med at det ikke var noen kvalifiserte søkere til stillingen, og at det dermed ikke ble foretatt noen ansettelse. Stillingen skulle lyses ut på nytt.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 20. april 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 20. april 2018
- e-post av 18. juni 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 14. mai 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til de utlyste stillingene, og er kvalifisert. Hun har jobbet som sykepleier i 80 prosent stilling i samme kommune siden 2012, og før det har hun arbeidet som avdelingssykepleier i 2 år i en annen kommune. Hun har bestått nivå B1 på språktest.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at arbeidstaker ikke anses som egnet/kvalifisert til stilling. Hun ble opprinnelig ansatt uten krav om språkferdigheter. Det har til dels vært store språklige utfordringer knyttet til arbeidstakers arbeidsutførelse. Når det gjelder omtvistet stilling som er utlyst, er det et krav fra arbeidsgivers side at språkferdighetene er minimum B2 muntlig og skriftlig. Arbeidstaker orienterte i intervju at hun skulle gjennomføre språktest for å tilfredsstille kravet, men har trukket seg fra det i ettertid.

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). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) 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 (2). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Det fremgår av sakens dokumenter at den omstridte stillingen har omtrent samme formelle kvalifikasjonskrav, det tilhører samme seksjon, har samme stillingstittel og arbeidsoppgaver som A har i sin eksisterende stilling. Arbeidsgiver har imidlertid opplyst at det er satt et krav om språkferdigheter på nivå B2 for den utlyste stillingen, og arbeidstaker har ikke oppnådd dette.

Slik saken er opplyst kan ikke nemnda se at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver har i utlysningen stilt krav om språkferdigheter tilsvarende nivå B2. Arbeidstaker har kun gjennomført nivå B1. Etter nemndas vurdering har ikke A de nødvendige kvalifikasjonene til den omstridte stillingen, og har derfor ikke fortrinnsrett.

Tvisteløsningsnemnda ser etter dette ikke grunn til å gå inn på vurderingen av om utøvelse av fortrinnsretten ville medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

A hadde etter dette ikke fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

23.10.2018

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a 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).