



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
09.05.2019

Vår referanse
2019/11311

Saksbehandler
Anders R. Holm

VEDTAK NR. 68/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 25. april 2019.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Gry Brandshaug Dale, KS
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som barne- og ungdomsarbeider i stilling på 13,85 prosent ved X avlastnings- og omsorgsboliger i B kommune.

Den 19. desember 2018 og den 11. januar 2019 ble det via Fagforbundet fremsatt krav til B kommune om utvidelse av A faste stilling til minimum 80 prosent. Kravet ble begrunnet med henvisning til arbeidsmiljøloven § 14-3, § 14-4a og § 14-9, samt hovedtariffavtalen § 2.3.1.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 14. februar 2019. Avslaget ble begrunnet med at arbeidstaker har hatt permisjon fra sin stilling i opptjeningsperioden og at det ikke er ledige stillinger i 100 prosent som det kan kreves fortrinnsrett til.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 15. februar 2019.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 15. februar 2019
- e-post av 20. februar 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 19. mars 2019

Arbeidstakers anførsler

Krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid frafalles, da arbeidstaker under beregningsperioden hadde permisjon og arbeidet ikke i sin faste stilling.

Relatert til kravet om fortrinnsrett bes det om at Tvisteløsningsnemnda vurderer grunnbemanningen i tjenesten. Deler av bemanningen i tjenesten er dekket av ufaglærte ansatte i midlertidige kontrakter. Disse stillingene kan konverteres til faste stillinger som vil gi arbeidstaker fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune har ikke ledig 100 prosent fast stiling som helsefagarbeider, og dette har heller ikke vært utlyst. Det er derfor ikke mottatt noen søknad, og heller ikke gitt avslag på fortrinnsrett. Det er lyst ut stillinger som vernepleier og sykepleier, men disse er ikke besatt og må lyses ut på nytt. Videre er det utlyst to vikariater som helsefagarbeider, som arbeidstaker ikke har søkt på.

Dersom det skulle bli ledig stilling som arbeidstaker er kvalifisert for, og som er større enn hennes nåværende stilling, vil hun kunne få tilbud om dette i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3.

Tvistløsningsnemndas merknader

Nemnda bemerker innledningsvis at arbeidstaker etter at tvisten kom inn for nemnda, har frafalt krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Videre ligger det utenfor nemndas kompetanse å vurdere rettigheter etter arbeidsmiljøloven § 14-9 og Hovedtariffavtalen. I det følgende behandles derfor bare krav om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

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 kan også gjelde en del av en stilling. 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). Det følger videre av lovens forarbeider at stillingene må ha om lag de samme arbeidsoppgaver. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Slik saken er opplyst, legger nemnda til grunn at arbeidstaker har fremmet sitt krav om fortrinnsrett ved å gjøre gjeldende at det ved to av tjenestestedene i kommunen benyttes ufaglærte ansatte på midlertidige kontrakter, og at dette behovet for arbeidskraft kan omgjøres til faste stillinger og dermed utløse fortrinnsretten. Basert på begge partenes opplysninger, legger nemnda videre til grunn at det ikke er foretatt noen nye ansettelser i stillinger hvor det er krevd fortrinnsrett. Nemnda legger til grunn at det ikke er fremmet krav om fortrinnsrett til de aktuelle vikariatene.

Slik nemnda forstår tvisten, synes arbeidstakers krav om fortrinnsrett å bygge på en forventning om opprettelse av nye faste stillinger ved tjenestestedet med utgangspunkt i grunnbemanningen. En slik vurdering ligger utenfor nemndas kompetanse etter arbeidsmiljøloven § 14-3, all den tid det faktisk ikke er foretatt noen nye faste ansettelser i virksomheten som det er gjort krav om fortrinnsrett til. Nemnda kan dermed ikke se det foreligger noen tvist etter arbeidsmiljøloven § 14-3, og kravet må dermed avvises.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvistløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

09.05.2019

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 fra det tidspunkt parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).