



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
14. november 2019

Vår referanse
2019/26454

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 151/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 7. november 2019.

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 kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som vernepleier i stilling på 42,25 prosent i B kommune, skjermet avdeling, X bo- og treningssenter.

Den 8. mars 2019 ble det utlyst 75 prosent fast stilling som vernepleier ved skjermet avdeling, X bo- og treningssenter.

Den 19. mars fremsatte A krav om fortrinnsrett til en del av den utlyste stilling. Hun ønsker 12,75 prosent av stillingen slik at hun får en stilling på 55 prosent.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 14. mai 2019. Avslaget ble begrunnet med at fortrinnsrett til en del av den utlyste stillingen ville medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Etter arbeidsgivers avslag ble stillingen omgjort til en sykepleierstilling. En intern sykepleier i nattstilling fikk stillingen fordi hun ønsket å gå over på dagarbeid.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 16. mai 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 16. mai 2019
- e-post av 1. juli 2019
- e-post av 16. september 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 19. juli 2019
- e-post av 27. september 2019
- e-post av 30. september 2019
- e-post av 6. november 2019

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til en del av den utlyste stillingen. Av 27 stillinger ved avdelingen er 13 stillinger på 51,41 prosent eller lavere. Arbeidstaker er ikke enig i at det vil medføre en ulempe for arbeidsgiver om hun får fortrinnsrett til en del av den utlyste stillingen. Det vil gjenstå en reststilling på 62,25 og det er mange stillinger som er mindre ved avdelingen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at behovet for sykepleierkompetanse ved avdelingen ble endret slik at den utlyste stillingen ble omgjort til en sykepleierstilling. En sykepleier i nattstilling på 60,8 prosent har fått tilbud om stillingen.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (5). 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). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Det er opplyst at den ledige stillingen ble omgjort til en sykepleierstilling og at stillingen ble tilbudt en sykepleier. Arbeidstaker er utdannet vernepleier og er derved ikke kvalifisert til stillingen som sykepleier.

Arbeidstaker har etter dette ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3 og kan derfor ikke få medhold i sitt krav.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

14. november 2019

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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 tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).