



Vedtaksdato
02. september 2019

Vår referanse
2019/20899

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 106/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 28. august 2019.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Per H. Engeland, Virke

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 jordmor i stilling på 40 prosent og som familierapeut i stilling på 60 prosent i B kommune, C helsestasjon.

I mars 2019 ble det utlyst stilling som jordmor på 80 prosent ved C helsestasjon. 60 prosent fast stilling som jordmor og 20 prosent vikariat som jordmorvakt ut 2019.

Den 19. mars 2019 fremsatte A krav om fortrinnsrett til en del av utlyst fast stilling som jordmor. Hun fikk 20 prosent av den utlyste stillingen.

Krav om fortrinnsrett til en del av utlyst stilling ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 3. april 2019. Avslaget ble begrunnet med at A ikke er deltidsansatt og dermed ikke har fortrinnsrett til utvidet stilling.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 21. april 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 21. april 2019
- e-post av 9. mai 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 9. mai 2019

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til utvidet stilling som jordmor.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at A ikke kan kreve fortrinnsrett for deltidsansatt etter arbeidsmiljøloven § 14-3, fordi hun er fast ansatt i 100 prosent stilling. Arbeidsgiver har tilbudt A 20 prosent av den utlyste stillingen, og ansatt en annen i de resterende 60 prosent. På utlysningstidspunktet hadde kommunen tre faste ansatte jordmødre og for å utføre de lovpålagte oppgavene var det avgjørende å ansette en til som kunne gå inn i turnusen. Dersom A hadde fått tilbud om hele den utlyste stillingen, måtte kommunen ansette to jordmødre i 20 prosent deltidsstillinger for å oppfylle kravene til lovlig turnus. Det ville også være vanskelig å rekruttere søkere til mindre enn 60 prosent stillinger. En større økning av As stilling som jordmor enn 20 prosent vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

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.

Slik saken er opplyst hadde A på tidspunktet for ansettelse i den omstridte stillingen 100 prosent fast stilling i kommunen. Herunder 40 prosent som jordmor og 60 prosent som familieterapeut. Hun oppfyller således ikke lovens grunnvilkår om å være deltidsansatt, og kan dermed ikke gjøre krav på fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Konklusjon

Arbeidstaker hadde ikke fortrinnsrett til stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

2. september 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).