



Vedtaksdato

08.05.2019

Vår referanse

2018/53702

Saksbehandler

Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 65/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 25. april 2019.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder

Tore Trygve Dahlstrøm, 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 er fast ansatt som sykepleier i stilling på 40,96 prosent i B kommune.

Den 16. oktober 2018 søkte arbeidstaker om å få økt sin faste stillingsprosent, og har ønsket å øke med 19,04 prosent ved G bofellesskap og 20 prosent ved N bofellesskap.

Før utlysning av vakante stillinger ble arbeidstakers ønske om økt stilling imøtekommet 6. november 2018 med tre forskjellige tilbud:

- 57,99 prosent fast stilling i G bofellesskap
- 73,94 prosent fast stilling i G bofellesskap
- 86,25 fast stilling i N bofellesskap

Arbeidsgiver avsto ønsket om delt stilling i begge boligene slik omsøkt i e-post av 16. november 2018 med begrunnelse at det er behov for lange vakter i den ene boligen.

De vakante stillingene er ikke blitt utlyst og slutført.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 13. desember 2018. 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 13. desember 2018
- e-post av 28. januar 2019
- e-post av 11. februar 2019
- e-post av 1. april 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 28. januar 2019

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver har kommet med alternativer som er nesten innad arbeidstakers ønsker, men arbeidstaker ønsker 20 prosent (av de 86 prosent) i N. Hun kan ikke se at det vil være vesentlig ulempe å dele stillingen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver har imøtekommet ønsket om økt stilling med tre forskjellige tilbud, men hennes opprinnelige ønske ble ikke imøtekommet grunnet ulempe i forhold til drift. Det er et sterkt behov for å rekruttere inn høgskolekompetanse i høy stillingsprosent i begge boligene.

De vakante stillingene i boligene er ikke utlyst og slutført. Bemanningssituasjonen har endret seg og det pågår en ny gjennomgang av vakanser. Arbeidsgiver opprettholder tidligere ulempevurdering, men arbeidstaker vil igjen få et eller flere tilbud om økt stilling før utlysning.

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.

Slik saken er fremlagt for nemnda fremkommer det at arbeidstaker ønsker en utvidelse av sin faste stilling ved å få 19,04 prosent av vakant stilling ved ene bofellesskapet og 20 prosent av vakant stilling ved andre bofellesskapet.

Arbeidsgiver har gitt tre ulike tilbud om utvidet stilling. Nemnda anser med dette at arbeidsgiver har oppfylt sin plikt etter §14-3.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

08.05.2019

Til orientering:

Twister 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).