

VEDTAK NR 51/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 16. februar 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Gry Brandshaug Dale, KS
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS

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 kirketjener i stilling på 60 prosent ved B. Hun har i tillegg hatt et engasjement på 30 prosent knyttet til prosjekt «opprydning av arkivet for gravplasser». I tillegg omfattet engasjementet oppgaver som sekretær da det var sykefravær i den stillingen. Engasjementet varte til 10. mai 2016.

I juni 2016 ble det utlyst eksternt en stilling som sekretær – servicemedarbeider på 70 prosent.

I e-post av 28. september 2016 ble A opplyst om at stillingen på 70 prosent (50 prosent på kontor og 20 prosent i kirke) ble besatt av en annen søker. A fikk tilbud om 40 prosent i kirke og 20 prosent i kontor.

Arbeidsgiver har i etterkant tilbudt A å øke hennes stilling med 10 prosent.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 11. oktober 2016. 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 11. oktober 2016
- brev av 31. oktober 2016
- brev av 22. november 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 14. november 2016
- brev av 20. desember 2016

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hun har fortrinnsrett til utvidet stilling, og er kvalifisert til den utlyste stillingen. Hun har tidligere utført oppgavene som tilhører stillingen, og krever 100 prosent stilling.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Det var i utgangspunktet kun 10 prosent ledig stillingsressurs da A var ansatt i 60 prosent, og en annen arbeidstaker i 60 prosent. Arbeidsgiver har tilbudt å utvide As stilling med 10 prosent. Å utvide hennes stilling til 100 prosent vil innebære vesentlig ulempe for arbeidsgiver, da det ikke vil være mulig å utføre oppgaver i kirken og kontoret samtidig. Det vil også skape utfordringer med å få tilstrekkelig antall arbeidstakere for å dekke opp helgearbeid.

Tvistløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4).

Etter 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.

Høyesterett har i dom av 25. april 2016 (HR-2016-00867-A), slått fast at arbeidsmiljøloven § 14-3 ikke åpner for at deltidsansatte kan gjøre krav på å tre inn i en del av en utlyst stilling. Deltidsansatt som gjør fortrinnsrett gjeldende etter arbeidsmiljøloven § 14-3 må dermed akseptere hele den utlyste stillingen.

A er fast ansatt i en stilling på 60 prosent, og har fremsatt krav om å utvide stillingen til 100 prosent. Dette medfører at den utlyste stillingen på 70 prosent må deles opp for at A til sammen skal få en stilling på 100 prosent. Dette gir arbeidsmiljøloven § 14-3 etter Høyesteretts dom ikke rett til, og nemnda trenger derfor ikke å gå inn på om de øvrige vilkårene i loven er oppfylt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvistløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

Oslo, 20.02.2017

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).