



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
8. juni 2020

Vår referanse
2020/49

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 97/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 4. juni 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Marianne Pedersen, Virke

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-2

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har i to perioder vært midlertidig ansatt som Team Leader i stilling på 100 prosent hos B, hhv. fra 1. mars 2018 til 30. oktober 2018 og fra 18. mars 2019 til 25. september 2019.

Vinteren 2020 lyste B ut flere ulike stillinger, herunder stillinger som «Team Leaders». A søkte på stilling som Team Leader i X i brev datert 24. januar 2020, og hevdet med henvisning til arbeidsmiljøloven § 14-2 at han hadde fortrinnsrett. I brev til B datert 3. februar 2020 etterlyste A svar på sin søknad, og satte en frist for arbeidsgiver til å svare til den 12. februar 2020. Søknaden og kravet om fortrinnsrett ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 4. februar 2020, med den begrunnelse at det ikke de ikke skulle ha noen egen Team Leader for X i 2020. Arbeidsgiver oppfordret imidlertid A til å ta kontakt så de sammen kunne finne en løsning.

Saken ble bragt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 24. februar 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 24. februar 2020, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 18. mars 2020, med vedlegg
- e-post av 28. mai 2020, med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at han har fortrinnsrett til stilling som Team Leader i X hos B.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at saken må avvises, da de mener A har fremmet krav om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2, som ligger utenfor Tvisteløsningsnemndas kompetanse å behandle.

Videre mener B at A uansett ikke har fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3, da han kun har vært midlertidig fulltidsansatt, og dermed ikke oppfyller vilkåret om å være «deltidsansatt». De viser dessuten til at alle stillingsutlysninger for 2020-sesongen er trukket tilbake grunnet COVID-19-situasjonen, og at det dermed ikke er noen stilling å kreve fortrinnsrett til.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som nevnt i arbeidsmiljøloven §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse, jf.

arbeidsmiljøloven § 17-2 (1). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer.

I foreliggende tilfelle fremstår det for nemnda som noe uklart hvorvidt A har fremmet krav om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2 eller § 14-3, da han overfor arbeidsgiver har vist til § 14-2, mens han i sitt brev til nemnda har vist til «[a]rbeidsmiljøloven § 14-13 (fortrinnsrett)». Paragraf 14-2 regulerer fortrinnsrett til ny ansettelse, herunder for midlertidig ansatte, mens § 14-3 gjelder deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling.

Ettersom det fremgår av dokumentasjonen i saken at A har vært midlertidig fulltidsansatt hos B i to perioder, og at han ikke på noe tidspunkt har vært fast deltidsansatt, legger nemnda til grunn at A har krevd fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2, som det etter arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) ligger utenfor nemndas saklige kompetanse å behandle. Etter dette finner nemnda at saken må avvises.

For det tilfellet at A likevel har ment å fremme krav om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3, vil nemnda bemerke at det er en forutsetning for å kunne utøve fortrinnsrett etter denne bestemmelsen at den deltidsansatte har et fast ansettelsesforhold i virksomheten. Dette fremkommer blant annet av forholdet til bestemmelsene om fortrinnsrett til ny ansettelse i § 14-2 (2), se nærmere Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 227 (annen spalte nest siste avsnitt). Synspunktet ligger også til grunn for fast praksis i nemnda. Som tidligere nevnt, fremgår det av dokumentasjonen i saken at As ansettelsesforhold i B kun har vært av midlertidig art. Dette er også bekreftet av B. A vil derfor heller ikke kunne gjøre gjeldende fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

8. juni 2020

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).