



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
10.11.2023

Vår referanse
2023/184

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 118/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3 mellom A og B.

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Medina Mahic, Handel og kontor i Norge, bransjemedlem arbeidstakersiden

Lars Tore Selbo, Anton Sport, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som selger i stilling på 20 prosent i B, ved B Butikk C. A jobber på avdeling D og har tidligere jobbet på avdeling E.

Høsten 2023 lyste B ut to stillinger for F-selger på henholdsvis 100 og 50 prosent ved B Butikk C. I utlysningen stilte B ingen formelle kvalifikasjonskrav, men opplyste at erfaring med F- og G-salg kan være en fordel.

A søkte på heltidsstillingen den 14. august 2023.

B avslo kravet i protokoll av 1. september 2023. B begrunnet avslaget med at A har en lavere faglig og personlig forutsetning enn den som ble ansatt og at det er vesentlig forskjell på arbeidsoppgavene i hans faste stilling og stillingen han krever fortrinnsrett til.

B tilsatte en ekstern søker.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 1. september 2023.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 1. september 2023
- brev av 4. september 2023
- brev av 7. september 2023
- brev av 4. oktober 2023

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 29. september 2023
- brev av 17. oktober 2023

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi han ikke er kvalifisert, stillingen er ikke en utvidelse av hans nåværende stilling og at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge kravet.

Ikke kvalifisert

A mangler relevant bakgrunn og erfaring innen F-salg og har relativt kort erfaring innenfor kundebehandling/salg i forhold til personen som fikk stillingen. De digitale opplæringskursene A viser til å ha gjennomført, er bare en liten del av opplæringsplanen for F-konsulenter.

Når det gjelder As opplysninger om å være strukturert, drive oppfølging og løse problemer som oppstår, så er dette noe som ligger i de fleste stillinger. Flertallet av medarbeiderne har tildelte ansvarsområder for å fremme kunnskap og utvikling.

Ikke om lag samme arbeidsoppgaver

Stillingen som selger i D og E omfatter direkte salg til kunder som kommer inn i butikken. Stillingen som F-selger omfatter en lengre salgsprosess, med kundemøte, ferdigstilling av tegninger, oppfølging av kunden, kontroll av tegninger, bestilling og oppfølging av bestilling og levering mot kunde og leverandør. Begge stillinger forutsetter omfattende fagkunnskap om den aktuelle produkttypen.

Vesentlig ulempe for virksomheten

Ved å gi stillingen til den best kvalifiserte blir kundeopplevelsen best mulig og virksomheten oppnår en økonomisk fordel.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har fortrinnsrett til heltidsstilling som F-selger fordi han er kvalifisert, oppgavene i hovedsak er de samme som i den faste stillingen og det ikke vil innebære vesentlig ulempe å innvilge kravet.

Kvalifisert

A har gjennomført alle digitale kurs og har dermed god kjennskap til sortiment, salgsprosess og tegneprogram. Han har god kontroll på alle salgssystemene i B og har vært en av de beste selgerne i G og småvarer. Han har mer erfaring fra salg enn både nåværende salgsleder F- og tidligere ansatte F-selgere hadde da de ble ansatt.

A viser til at han allerede har løst krevende situasjoner i F-avdelingen. Han er i tillegg håndplukket til å drive oppfølging av alle abonnementssalg i avdelingen, noe som må bety at arbeidsgiver mener at han er strukturert.

Om lag samme arbeidsoppgaver

Begge stillingene innebærer i hovedsak salg og salgsprosessen er den samme, selv om den i F-salg er lengre og innebærer flere kundemøter enn i D.

Ikke vesentlig ulempe

Sertifiseringen vil gå raskere for A enn for den som ble ansatt, fordi han bare mangler on-site kurs, mentoruke og tre simulerte saker. Både varehussjef, avdelingsansvarlig E og salgsleder F har ved flere anledninger sagt at han er mer enn nok kvalifisert, men at de ønsket en person som kanskje ville bli værende lengre i stillingen.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven 14-3 første ledd:

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. Etter § 14-3 tredje ledd må arbeidstaker være kvalifisert for stillingen og utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om stillingen har om lag samme arbeidsoppgaver som A sin faste stilling, om han er kvalifisert og om det ville medført vesentlig ulempe for virksomheten om han hadde fått fortrinnsrett.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke får medhold i sitt krav fordi stillingen som F-selger ikke er en utvidelse av A sin faste stilling.

Det går fram av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». For at det skal være en utvidet stilling må stillingen ha «om lag samme arbeidsoppgaver» som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette står i forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) og er fast praksis i nemnda.

Nemnda har lagt vekt på at selv om begge er selgerstillinger, omfatter stillingen som F-selger en annen produkttype og andre arbeidsoppgaver. Nemnda viser til at salgsprosessen ved F-salg skiller seg vesentlig fra den type direktesalg som A utfører i sin faste stilling i D-avdelingen. Nemnda viser til arbeidsgivers opplysninger om at oppgavene som F-selger blant annet omfatter kundemøte, ferdigstilling av tegninger, oppfølging av kunden, kontroll av tegninger, bestilling, oppfølging av bestilling, og levering mot kunde og leverandør. Nemnda viser også til at det går fram av sakens dokumenter at de to stillingene har ulike rollebeskrivelser. Der stillingen i D-avdelingen beskrives mer generelt som en selgerstilling i butikk, går det fram mer spesifikke krav til for eksempel selvstendighet og nøyaktighet for en F-selgerstilling. Videre viser nemnda til at F-selgerstillingen har en egen opplæringsplan med ulike moduler.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om A var kvalifisert, eller om det ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge kravet.

Nemnda bemerker at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har drøftet spørsmålet med arbeidstakeren slik arbeidsmiljøloven § 14-3 fjerde ledd krever.

Konklusjon

A hadde ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

10. november 2023