

VEDTAK NR 204/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 29. september 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Per H. Engeland, Virke

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har vært ansatt som resepsjonist og vaskehjelp i stilling på 10 prosent hos B siden august 2014. Hun arbeider 8 timer annenhver lørdag. Oppgavene har i all hovedsak vært som vaskehjelp. Hun har både i 2015, 2016 og 2017 ytret ønske om å jobbe som resepsjonist.

12. april 2017 ble det lyst ut ledige stillinger som henholdsvis vaskehjelp og resepsjonist. Stillingen som resepsjonist innebar arbeid 1-2 kvelder i uken, mens vaskehjelp gjaldt annenhver lørdag. 12. mai 2017 fikk A melding om at det var ansatt to andre resepsjonister.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 6. juni 2017. 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 6. juni 2017 med vedlegg
- brev datert 18. august 2017 med vedlegg
- brev datert 15. september 2017 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 28. juni 2017 med vedlegg
- e-post av 4. september med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun hadde fortrinnsrett til den utlyste stillingen som resepsjonist. Hun anfører at hun er kvalifisert for stillingen, og at det ikke ville medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

A anfører at hun har blitt oppmuntret til å jobbe mot å bli resepsjonist og at dette er en forventning som ligger til de yngre vaskehjelpene. Hun var 14 år da hun ble ansatt og er i dag 17.

A anfører at arbeidsgiver har hatt liten mulighet til å bedømme henne i arbeidssituasjonen, da hun sjelden jobber selv på lørdager. Hun anfører videre at hun innehar de nødvendige egenskapene, og at arbeidsgiver ikke har tatt opp med henne tidligere at hun ikke er egnet som resepsjonist.

Hun anfører videre at det ikke ville medføre noen vesentlig ulempe å tilsette henne i stillingen som resepsjonist. Hun har hatt flere vakter som resepsjonist den senere tiden og har solgt produkter for mer enn andre resepsjonister.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at A foreløpig ikke er funnet egnet til jobben som resepsjonist, og at det ville være en vesentlig ulempe dersom hun fikk fortrinnsrett til stillingen. Ulempene ville være misfornøyde kunder og ansatte.

Arbeidsgiver anfører at As oppgaver er å være vaskehjelp. Stillingen som «resepsjonist og vaskehjelp» regnes som en støttefunksjon for resepsjonisten og hudpleierne og skal ikke være alene i resepsjon eller butikk.

Stillingen som resepsjonist innebærer et større ansvar enn stillingen som «resepsjonist og vaskehjelp». Resepsjonisten er butikkens representant utad og vedkommende har ansvar for kundemottak, kommunikasjon, timebooking, butikksalg og kasseoppgjør.

De viktigste egenskapene i stillingen som resepsjonist er å være høflig, blid og positiv. A har ennå ikke vist at hun er personlig egnet for stillingen som resepsjonist, men vil bli vurdert igjen ved senere anledninger dersom hun viser disse egenskapene.

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). 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.

Det presiseres i forarbeidene til bestemmelsen (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) at fortrinnsretten til utvidelse etter § 14-3 gjelder stillinger med om lag de samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis, og fremgår også av lovens ordlyd som omtaler at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling».

A er ansatt som «resepsjonist og vaskehjelp». Tvisteløsningsnemnda legger til grunn arbeidsgivers redegjørelse for stillingenes innhold, og er enig i at den utlyste stillingen som resepsjonist ikke kan sies å innebære om lag de samme arbeidsoppgaver som stillingen som «resepsjonist og vaskehjelp». Det fremstår som at stillingen som resepsjonist er vesentlig mer selvstendig enn As stilling, hvor man blant annet ikke skal være alene i resepsjonen. Det synes naturlig at det foreligger ulike kvalifikasjonskrav til disse stillingene. A synes også å være innforstått med at stillingen som resepsjonist er noe annet enn stillingen hun er tilsatt i i dag, og at man må kvalifisere seg ytterligere for stillingen. Uavhengig av om man er kvalifisert for stillingen gjelder fortrinnsretten kun utvidelse av eksisterende stilling og fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3 kommer derfor ikke til anvendelse i denne saken. A får etter dette ikke medhold i sitt krav om fortrinnsrett.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om A anses kvalifisert for stillingen som resepsjonist, eller hvorvidt det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom A får fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Konklusjon

Arbeidstaker får ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

02.10.2017

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).