

VEDTAK NR 76/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 18. november 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Lornts Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Per Engeland, Virke
Kjetil Neskvern, Handel og Kontor

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 selger i 15 prosent stilling hos B avdeling X. A fremsatte krav om fortrinnsrett til 70 prosent salgsstilling etter at han fikk vite at det var gjort en ansettelse i en stilling som ikke var utlyst internt. Han fikk avslag 3. juli 2015. En ekstern søker fikk stillingen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 16. juli 2015.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 16. juli 2015
- to brev av 11. august 2015
- brev av 9. september 2015
- brev av 2. oktober 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 16. september 2015

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentlige:

A anfører at stillingen ikke ble utlyst slik at han ikke fikk søkt på stillingen eller mulighet til å fremsette krav om fortrinnsrett. A anfører at han har fortrinnsrett til stillingen uavhengig av om det er en lageransvarlig- eller selgerstilling. Søkeren som ble ansatt, ble ansatt ved lageret, men har arbeidet med salg. Det anføres at A er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentlige:

B anfører at den eksterne søkeren ble ansatt som lageransvarlig og ikke som selger. Videre anføres det at A søkte på denne stillingen, og ble vurdert som ikke aktuell etter intervju. B anfører at det ikke er begått brudd på arbeidsmiljøloven §§ 14-1 og 14-3.

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).

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.

Nemnda har kommet til at de to stillingene ikke kan anses å ha «om lag de samme arbeidsoppgaver». Det fremgår av sakens dokumenter at As nåværende stilling er en salgsstilling og stillingen han har krevd fortrinnsrett til er en stilling som lageransvarlig. Det fremgår av sakens dokumenter at noen av arbeidsoppgavene er like, men lageransvarligstillingen innebærer flere oppgaver som A ikke utfører i dag. Dette er oppgaver som varemottak, reklamasjoner, vareutlevering, ansvar for at lageret blir brukt riktig og at lageret til enhver tid er ryddig, trygt og lett framkommelig. A har derfor ikke fortrinnsrett til den omtvistede stillingen etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til hvorvidt A er kvalifisert for stillingen.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 23.11.2015

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).