



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15.06.2018

Vår referanse
2018/11369

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 49/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 6. juni 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Per H. Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Sigbjørn Mygland, NHO Service og Handel
Anne Kathrine Ellila, Fagforbundet

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 frisør i stilling på 50 prosent i B, ved avdeling Z

Den 12. desember 2018 søkte hun på utlyst stilling på 80 prosent som frisør ved avdeling Y, og ble innkalt til intervju.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 17. januar 2018, og avslaget ble begrunnet med at arbeidstaker ikke kan utføre brudefrisering, og dermed ikke ble ansett kvalifisert. Stillingen er fortsatt ikke besatt, da det ikke var andre kvalifiserte søkere.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 9. februar 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 9. februar 2018
- e-post av 28. februar 2018
- brev av 3. april 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 8. mars 2018
- brev av 25. mai 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hun er kvalifisert for og har fortrinnsrett til den utlyste stillingen. Brudefrisering var ikke nevnt i stillingsannonsen. Hun har jobbet ett år med bruder i en annen salong tidligere. Arbeidstaker kjenner seg ikke igjen i at hun ikke er villig til å lære seg noe nytt. Hun er villig til å delta på de kurs arbeidsgiver tilbyr.

Arbeidsgivers anførsler

B AS anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker ble ikke tilbudt stillingen fordi hun ble ikke ansett kvalifisert. Grunnen til at arbeidstaker ikke ble tilbudt stillingen var at hun ikke kan utføre brudefrisering. Det er et krav at alle avdelinger tilbyr dette fagområdet, som er en del av fagutdanningen. Arbeidstaker ble under intervjuet tilbudt kurs i brudefrisering, men avsto tilbudet begrunnet i at hun ikke hadde lyst til å lære seg noe nytt.

Stillingen i avdeling Horisont er fortsatt ikke besatt, og tilbudet til arbeidstaker om perfeksjonering står derfor fortsatt ved lag.

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). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 fremgår av saksdokumentene at den omstridte stillingen har samme stillingstittel som A sin eksisterende stilling. Arbeidsgiver har imidlertid anført at arbeidstaker ikke anses som kvalifisert for stillingen, da hun ikke kan utføre brudefrisering.

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Dahlstrøm og Ellila er på grunnlag av sakens dokumenter av den oppfatning at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget påstandene om at A ikke er kvalifisert for den omstridte stillingen. Arbeidsgiver har anført at A ikke er kvalifisert på grunn av manglende kunnskap om brudefrisering. Arbeidstaker har imidlertid bekreftet at hun er villig til å gjennomføre de kurs som arbeidsgiver måtte tilby, og at hun tidligere har jobbet med brudefrisering. Flertallet vil også bemerke at det ikke fremkommer av utlysningsteksten at stillingen krever særlige kunnskaper utover det som omfattes av fagbrevet som frisør. Det bemerkes at det må påregnes noe opplæring også i fortrinnsrettstilfeller som dette uten at dette medfører at arbeidstakeren ikke regnes som kvalifisert. Slik saken er fremlagt kan ikke nemndas flertall se at arbeidsgiver har dokumentert at arbeidstaker ikke er kvalifisert for den utlyste stillingen. Flertallet har derfor kommet til at A sin fortrinnsrett ikke er overholdt.

Nemndas mindretall, medlemmene Engeland og Mygland, finner ikke grunnlag for å sette arbeidsgivers vurdering av A sin kvalifikasjoner til side. Det legges vekt på at arbeidsgiver har behov for kompetanse innen brudefrisering, og at B AS har et krav om at alle avdelinger skal kunne tilby dette fagområdet. At arbeidsgiver hadde krav til spesielle kvalifikasjoner underbygges av at stillingen fortsatt står ubesatt fordi ingen av de andre søkerne heller ble ansett kvalifisert. Mindretallet finner etter en helhetsvurdering at A ikke har de nødvendige kvalifikasjonene til den omstridte stillingen, og at hun derfor ikke har fortrinnsrett.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
nestleder

15.06.2018

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).