



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15. mai 2020

Vår referanse
2020/15

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 79/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 12. mai 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Marianne Pedersen, Virke

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 butikkmedarbeider i stilling på 91 prosent hos B ved butikken X. Frem til 29. november 2019 hadde han stilling på 81 prosent.

Den 24. september 2019 ble det utlyst fast stilling som butikkmedarbeider på 65 prosent ved X. A søkte på deler av stillingen den 30. september, slik at han skulle få full stilling. Stillingen ble tildelt en annen deltidsansatt ved butikken og A fikk avslag i e-post av 3. oktober 2019.

Den 3. oktober ble det utlyst ny fast stilling som butikkmedarbeider på 59,17 prosent. A søkte også på deler av denne stillingen den 10. oktober 2019. Stillingen ble tildelt en annen deltidsansatt ved butikken og A fikk avslag i e-post av 15. oktober 2019.

Den 28. november 2019 ble det internt utlyst en stilling som butikkmedarbeider på 85 prosent. A søkte på deler av stillingen samme dag. Den 29. november 2019 mottok han tilbud om en utvidelse av sin stilling fra 81 til 91 prosent. De resterende deler av stillingen ble fordelt øvrige deltidsansatte ved butikken. Forhandlingsmøte mellom partene ble gjennomført den 17. desember 2019, hvor arbeidsgiver ga avslag på kravet om full stilling.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 10. januar 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 10. januar 2020
- e-post av 17. januar 2020
- e-post av 7. februar 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 23. januar 2020

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at han har fortrinnsrett til full stilling, og har sterkest fortrinnsrett siden han har lengst ansiennitet og fagbrev. Han kan gjøre arbeidsoppgaver hvor som helst i butikken og arbeidsplanen skulle vært endret for å imøtekomme kravet om full stilling.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at alle stillingene er gitt til faste deltidsansatte med fortrinnsrett, og det har ikke blitt ansatt eksterne søkere. Den siste stillingen på 85 prosent ble fordelt etter at flere fortrinnsberettigede ansatte i butikken fremla et samlet krav om økt stillingsprosent gjennom stedlig tillitsvalgt.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (5). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

Sak må reises for Tvisteløsningsnemnda senest fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker. Fristen beregnes og avbrytes etter reglene i domstolloven kapittel 8, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

Det fremgår av sakens dokumenter at arbeidsgivers avslag på stillingene på 65 prosent og 59,7 prosent ble gitt 3. oktober 2019 og 16. oktober 2019. Et planlagt forhandlingsmøte mellom partene den 21. november ble trukket, da arbeidstaker ble forespeilet en løsning på saken, fordi en annen arbeidstaker hadde sluttet. Den 29. november fikk arbeidstaker delvis medhold i sitt krav. Han krevde videre et nytt forhandlingsmøte som ble avholdt den 17. desember, hvor arbeidsgiver fastholdt sin beslutning.

Fristen for å fremme saken for de to første stillingene er fire uker fra hhv 3. og 16. oktober. De fristene utgikk 31. oktober og 13. november 2019. Kravet ble fremsatt 10. januar, og er derfor for sent fremsatt. Nemda har kommet til at kravene som gjelder de to stillingene på 65 prosent og 59,7 prosent således må avvises på grunn av fristoversittelse.

Nemnda finner etter en konkret vurdering at kravet som gjelder stillingen som ble utlyst 29. november er fremmet rettidig. Den 29. november ble A tilbudt økning i stilling fra 81 prosent til 91 prosent, og det ble da klart for arbeidstaker at han heller ikke denne gangen fikk fullt medhold. Det ble da krevd nytt forhandlingsmøte. Den 17. desember 2019 ble det avholdt forhandlingsmøte om stilling som ble utlyst 29. november, og det fremgår at arbeidsgiver fastholder sin beslutning om 91 prosent stilling til A. Nemnda legger dermed til grunn at dette er tidspunktet for arbeidsgivers endelige og skriftlige avslag.

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 sakens dokumenter at samtlige av de omtvistede stillingene ble besatt av en eller flere faste deltidsansatte med fortrinnsrett. Nemnda legger dermed til grunn at de andre søkerne hadde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Bestemmelsen gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Det må derfor i utgangspunktet tilligge arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen. Slik saken er opplyst foreligger det etter nemndas syn ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurderinger i valget mellom de fortrinnsberettigede.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

15. mai 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).