

VEDTAK NR 119/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 8. september 2016.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tomas Høybakken, Felleskjøpet
Kjell Finvåg, HK

Saken gjelder

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som tilkallingsvikar/lørdagshjelp som butikkmedarbeider for B. A har vært ansatt siden 2010 og jobbet 4-5 timer hver 3. til 4. lørdag i butikken.

A søkte den 29. april 2016 på et utlyst ettårig vikariat som butikkselger i 100 prosent stilling ved butikken. Han fikk avslag på sin søknad ved underretning pr. telefon den 9. mai 2016. Arbeidstaker leverte deretter inn klage på avslaget til arbeidsgiver hvor det ble påberopt fortrinnsrett til stillingen. Arbeidstaker fikk ikke medhold i klagen ved arbeidsgivers brev av 23. mai 2016.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post datert 3. juni 2016.

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 3. juni 2016
- brev av 16. juni 2016
- brev av 12. juli 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 24. juni 2016

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at han har fortrinnsrett til stillingen, og at han må anses som fast deltidsansatt. Videre anføres det at han er kvalifisert for arbeidet og at oppgavene i store trekk er tilsvarende med de oppgaver han utfører og tidligere har utført.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at A er tilkallingsvikar og ikke deltidsansatt, slik at han ikke kan påberope seg fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Dette fordi avtalen ikke innebærer en plikt til å tilby eller påta seg vakter i butikken. Det er videre anført at A ikke har de rette personlige forutsetningene for en selgerjobb, og at hans begrensede muligheter til å arbeide de påkrevde arbeidstider vil utgjøre en vesentlig ulempe.

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.

Tvisteløsningsnemndas praksis (se blant annet vedtak 38/13 og 102/16) tilsier at det er en forutsetning for å kunne utøve fortrinnsrett etter § 14-3 (1) at den deltidsansatte har et fast ansettelsesforhold i virksomheten. Dette fremkommer blant annet av forholdet til bestemmelsene om fortrinnsrett til ny ansettelse i § 14-2 (2), se nærmere Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 227 (annen spalte nest siste avsnitt), og følger også forutsetningsvis av bestemmelsen i § 14-3 (3).

I nærværende sak anfører arbeidstaker at han må anses som fast deltidsansatt, og arbeidsgiver anfører at han er tilkallingsvikar. Nemnda har ikke kompetanse til å avgjøre uenighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om hvorvidt midlertidige ansettelsesforhold er i overensstemmelse med § 14-9. Nemnda har dermed ikke grunnlag for å avgjøre om vilkårene for fortrinnsrett er oppfylt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 23.09.2016

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).