

VEDTAK NR 59/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 7. juni 2016.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Anne Bondevik, Fagforbundet
Randi M. Letmolie, KA

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 i 50 prosent stilling som kirketjener i B. Stillingen er delt etter ulike arbeidsoppgaver, herunder 20 prosent renhold, 22 prosent praktiske og administrative oppgaver, og 8 prosent gudstjenester.

A krevde fortrinnsrett til en 50 prosent ledig stilling som menighetssekretær i X menighet etter at denne ble internt utlyst den 8. januar 2016. Han fikk avslag på sin søknad den 4. februar 2016. Etter korrespondanse mellom partene ble avslaget opprettholdt med delvis utvidet begrunnelse i brev av 15. februar 2016.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 2. mars 2016.

Den 15. mars 2016 ble den aktuelle stillingen tilbudt en annen intern søker, som takket ja til denne.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 2. mars 2016
- brev av 31. mars 2016
- e-post av 12. mai 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 16. mars 2016
- brev av 30. mars 2016

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at han har fortrinnsrett til stillingen, herunder at han er kvalifisert 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 fortrinnsretten vil være en vesentlig ulempe å kombinere As nåværende stilling med den aktuelle stillingen grunnet flere arbeidssteder, ulik geografisk beliggenhet samt avvikling av helgetjenester.

Det er videre anført at den omtvistede stillingen ikke har samme arbeidsoppgaver som A utfører i sin nåværende stilling.

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 den omtvistede stillingen som menighetssekretær og arbeidstakers nåværende stilling som kirketjener ikke kan anses å ha «om lag de samme arbeidsoppgaver». Dette er heller ikke bestridt av arbeidstaker og nemnda presiserer at det i vurderingen må tas utgangspunkt i hvilke oppgaver som er tillagt den stillingen A innehar i dag, ikke hvilke oppgaver han har utført tidligere.

A har derfor ikke fortrinnsrett til den utlyste stillingen etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemnda bemerker for øvrig at arbeidsmiljøloven § 14-3 ikke gir noen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede i tilfeller dette er aktuelt. Det må da i utgangspunktet tilligge arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 13.06.2016

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).