

VEDTAK NR 71/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 13. oktober 2010 i Regjeringskvartalet, R5.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid Schönning, HSH
Trine Wiig Hagen, AB Servicesenter

Saken gjelder

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i en stilling på 80 prosent som servicemedarbeider hos B med arbeidssted C. A har fremsatt krav om fulltidsstilling ved samme arbeidssted i brev av 14. juni 2010 til arbeidsgiver. Hun ba om en tilbakemelding innen 22. juni 2010. Hun har ikke fått et muntlig eller skriftlig svar. Det er ikke utlyst noen ledig stilling hos B med arbeidssted C.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 28. juni 2010 fra Fellesforbundet på vegne av A. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende opplysninger/kommentarer.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 28. juni 2010 med vedlegg
- brev av 8. juli 2010 med vedlegg
- brev av 20. september 2010 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 16. august 2010

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hun har ikke fått tilbud om merarbeid (fast og påregnelig arbeid) når bedriften har behov for dette, og det er brudd på arbeidsmiljøloven § 14-3. Det er praksis for at arbeidsgiver lar ekstrarhjelper få arbeide i stedet for ansatte i deltidsstillinger. Selv om det ikke er noen "ledig" stilling som utlyses skal den deltidsansatte tilbys merarbeid når det er behov for det. I dette tilfellet bruker arbeidsgiver ekstra/tilkallingsvakter i stedet.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Det er ingen ledig stilling med arbeidssted C. B har konstatert overtallighet i virksomheten, noe som også har fått virkning for husøkonomavdelingene ved hotellene.

Virksomheten har ikke mulighet til å organisere tilfeldig ekstraarbeid på en slik måte at det danner en stilling på 100 prosent som A kan kreve fortrinnsrett til.

Tvistløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-3 fjerde ledd. Frist for å bringe saken inn for nemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd.

Det fremkommer av sakens opplysninger at A fremmet krav om fortrinnsrett og at hun satte en frist for arbeidsgivers tilbakemelding til 22. juni 2010. Arbeidsgiver har etter det opplyste ikke besvart hennes henvendelse. Nemnda legger etter dette til grunn at den fristutløsende datoen for å bringe tvisten inn for tvisteløsningsnemnda var den 22. juni 2010. Tvisten ble brakt inn for nemnda ved brev av 28. juni 2010. Saken anses dermed som rettidig innbrakt.

Etter arbeidsmiljøloven § 14-3 har en ansatt rett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. Med begrepet ”ny ansettelse” i § 14-3 siktes hovedsaklig til at ekstern person tilsettes i en ledig stilling i virksomheten. Fortrinnsrett forutsetter altså etter loven at det er foretatt en ansettelse. Arbeidstaker har her ikke konkretisert en tilsetting som hun har søkt eller som på annen måte skal ha utløst krav fortrinnsrett etter § 14-3. Det er ikke tilstrekkelig til å utløse fortrinnsrett at arbeidsgiver har et udekket behov for arbeidskraft. Kravet kan derfor ikke gis medhold.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 14.10.2010

Til orientering:

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. 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 tredje ledd.