



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
14. november 2022

Vår referanse
2022/98

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 101/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 10. november 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som kantinemedarbeider i stilling på 40 prosent i B kommune ved X kantine.

Den 8. mars 2022 lyste B kommune ut en stilling på 100 prosent som kantinebestyrer ved X kantine. A søkte på stillingen og krevde fortrinnsrett.

Arbeidsgiver avsto søknaden og kravet i e-post den 16. mai 2022. Avslaget ble begrunnet med at den best kvalifiserte søkeren ble ansatt. Vedkommende var en ekstern søker.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 10. juni 2022. 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. juni 2022 med vedlegg
- brev datert 21. juni 2022 med vedlegg
- brev datert 4. august 2022 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 4. juli 2022 med vedlegg
- brev datert 29. august 2022 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har fortrinnsrett til stillingen som kantinebestyrer og anfører i det vesentligste at hun har vikariert i stillingen og at hun er kvalifisert.

A viser til at hun i perioder har vikariert som. Hun har derfor utført de samme arbeidsoppgavene som den utlyste stillingen.

Videre viser A til at hun er utdannet kokk med fagbrev som institusjonskokk. Hun er dermed kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune gjør gjeldende at A ikke har fortrinnsrett og anfører i det vesentligste at stillingen som kantinebestyrer ikke har om lag de samme arbeidsoppgavene som hennes stilling som kantinemedarbeider.

Selv om stillingene inneholder noen av de samme arbeidsoppgavene, viser kommunen til at man som kantinebestyrer i tillegg er ansvarlig for driften, økonomi/budsjett og ledelse av øvrige ansatte.

Videre anfører kommunen at A ikke er kvalifisert, da hun mangler erfaring både som leder og med drift av kantine. Kommunen er ikke enig i at A vikarierte som kantinebestyrer, men hevder hun utførte enkelte oppgaver som tilligger stillingen mens den var vakant.

Kommunen anfører også at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å gi A fortrinnsrett fordi hun ikke er kvalifisert for stillingen.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-3 femte ledd. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. 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 annet ledd. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Det går fram av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) presiseres det at retten gjelder stillinger med om lag samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at stillingen som kantinebestyrer og As faste stilling som kantinedarbeider ikke har om lag samme arbeidsoppgaver. I vurderingen har nemnda tatt utgangspunkt i utlysningen og partenes opplysninger. Selv om flere av arbeidsoppgavene er like, omfatter stillingen som kantinebestyrer flere oppgaver og et annet og større ansvar enn stillingen som kantinedarbeider. Nemnda viser til at stillingen som kantinebestyrer bl.a. innebærer administrative oppgaver som ansvar for driften, økonomi/budsjett og ledelse av øvrige ansatte. Dette er arbeidsoppgaver som skiller seg såpass mye fra arbeidsoppgavene i stillingen som kantinedarbeider at disse to stillingene ikke kan anses å ha om lag samme arbeidsoppgaver.

Arbeidstaker har etter dette ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3 og kan derfor ikke få medhold i sitt krav.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om A var kvalifisert for stillingen som kantinebestyrer, eller hvorvidt det vil være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom A får fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Nemnda vil avslutningsvis bemerke at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har gjennomført drøftinger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 tredje ledd.

Konklusjon

A gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

14. november 2022

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 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

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 fjerde ledd.