



Vedtaksdato
14. mai 2020

Vår referanse
2020/26

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 78/20 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 butikkselger i stilling på 70 prosent hos B.

Den 4. november 2019 ble det lyst ut et vikariat som butikkselger på 50 prosent hos X, med søknadsfrist 4. desember 2019.

A fremsatte krav om fortrinnsrett i e-post av 8. desember 2019. Hun ønsket en del av den utlyste stillingen slik at hun tilsammen får 100 prosent stilling.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 10. januar 2020. Avslaget ble begrunnet med at en annen intern deltidsansatt fikk stillingen og at det er opp til arbeidsgiver å prioritere mellom flere fortrinnsberettigede.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 23. januar 2020, poststemplett 24. 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 23. januar 2020
- brev datert 24. februar 2020
- e-post av 3. april 2020
- e-post av 1. april 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 13. februar 2020
- brev datert 16. mars 2020
- brev datert 24. mars 2020

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til utvidet stilling. Kollegaen som fikk stillingen var ikke fast deltidsansatt da hun fikk tilbudet om stillingen. Stillingen A anfører hun skulle hatt deler av ble ikke utlyst da vedkommende fikk 70 prosent fast stilling. A mener seg forbigått da kollegaen fikk fast 70 prosent stilling fremfor at A fikk utvidet sin stilling til 80 prosent.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at en annen fast deltidsansatt med fortrinnsrett fikk den omtvistede stillingen og at A ikke har krav på å tre inn i deler av den utlyste stillingen. Det tilligger arbeidsgiver å foreta prioriteringen mellom flere fortrinnsberettigede. Det medfører ikke riktighet at vedkommende som fikk stillingen ikke var fast ansatt fordi hun hadde en såkalt «nulltimerskontrakt». I oktober 2019 fikk vedkommende ansettelsesavtale med minimum 4 arbeidstimer per uke, en stillingsprosent på 13 prosent og var dermed

deltidsansatt på tidspunktet for stillingsutlysningen. Det er ikke tvilsomt at vedkommende var kvalifisert for stillingen. Videre anfører arbeidsgiver at det vil medføre en vesentlig ulempe å ansette A i en 100 prosent stilling. Det er ikke rom for flere ansatte i full stilling, fordi ferieavvikling, helge- og kveldsarbeid ikke ville gå opp.

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 lederog to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) 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 (2). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger. I foreliggende sak er partene enige om at A er kvalifisert. Da nemnda ikke har funnet holdepunkter for noe annet, legger nemnda også det til grunn.

Det fremgår av sakens opplysninger at den omtvistede stillingen ble besatt av en annen intern fast deltidsansatt med fortrinnsrett. Arbeidsmiljøloven § 14-3 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

14. 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).