

## **VEDTAK NR 81/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 18. november 2015.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

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

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Gry Brandshaug Dale, KS  
Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som adjunkt med opprykk i en stilling på 42 prosent hos B. Hun underviser i spansk på VG1 og VG2 ved X videregående skole. Dette utgjør 4 timer per trinn per uke.

Det ble lyst ut ledig stilling på 20 prosent i fransk fra 1. august 2015. Søknadsfristen var 10. juni, og A søkte på stillingen 4. juni 2015. Hun krevde fortrinnsrett til stillingen.

Søkeren som ble innstilt til stillingen hadde vært ansatt som vikar i stilling på 20 prosent siden august 2013. A fikk muntlig beskjed fra rektor den 12. juni 2015 om at hun ikke var aktuell for stillingen fordi undervisningen i fransk ville foregå på samme tidspunkt som hennes spansktimer. Norsk lektorlag ba arbeidsgiver om en nærmere begrunnelse i e-post av 15. juni 2015. Arbeidsgiver besvarte henvendelsen 16. juni 2015 med at de hadde vurdert ulike løsninger uten at disse lot seg gjennomføre, og at utøvelse av fortrinnsretten dermed ville medføre en vesentlig ulempe for skolen, opplæringstilbudet og elevene ved skolen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Norsk lektorlag, på vegne av A, ved brev av 29. juni 2015. Brevet var poststemplett 30. juni 2015. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstakersiden:

- brev av 29. juni 2015
- brev av 21. september 2015
- brev av 22. oktober 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 3. september 2015
- brev av 9. oktober 2015
- brev av 21. oktober 2015
- brev av 16. november 2015

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

A har undervisningskompetanse i fransk og er dermed kvalifisert for stillingen. Arbeidstaker mener at arbeidsgiver kunne organisert undervisningen annerledes slik at A kunne undervist i både fransk og spansk. Det vises til at dette gjøres på andre, sammenlignbare skoler, og at det gir større fleksibilitet og bedre utnyttelse av lærerne.

Arbeidsgivers anførsel om økte lønnsutgifter mener arbeidstaker er lite helhetlig. Det antas at også andre deltidsansatte vil kunne får økt stilling ved en omlegging og at det vil kunne redusere bruken av eksterne vikarer. Skolens organisering gjør det svært vanskelig for deltidsansatte å få økt stilling.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener utøvelse av fortrinnsrett for A ville medføre en vesentlig ulempe for skolen, opplæringstilbudet og elevene ved skolen. Det anføres i det vesentligste:

Arbeidsgiver har vurdert flere mulige tilpasninger av timeplanen, men disse lar seg ikke gjennomføre uten negative virkninger for elever, lærere eller økonomi.

Fremmedspråkundervisningen ved skolen er i dag lagt parallelt slik at undervisningen i de ulike språkene foregår samtidig. Dette gjør at elevene fritt kan velge fremmedspråk. Dersom man skulle dele undervisningen i rene grupper for hvert trinn slik og plassere dem på ulike steder i timeplanen for at A skulle kunne undervise i begge språk, ville man måtte opprette ytterligere 5 nye grupper for at elevene skulle få velge fritt. Dette har ikke skolen ressurser til. Flytting av franskgruppene til et annet tidspunkt på timeplanen er heller ikke mulig fordi det ikke er nok ledige timer i elevenes timeplaner.

Til arbeidstakers anførsel om at sammenlignbare skoler legger språkblokkene i to blokker på timeplanen, bemerker arbeidsgiver at disse skolene reduserer fremmedspråktilbudet til elevene for å få dette til, noe X videregående ikke ønsker å gjøre.

### **Tvistløsningsnemndas 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 fremgår av sakens dokumenter at arbeidsgiver anser A kvalifisert til å undervise i fransk, og at de gjerne skulle brukt henne i stillingen. Det legges derfor til grunn at A er kvalifisert.

Det avgjørende for nemnda blir om utøvelse av fortrinnsretten vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, jf. § 14-3 (2). Hva som ligger i begrepet vesentlig ulempe, er ikke nærmere definert i loven. Av lovens forarbeider, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) side 227, fremgår det at dette vil bero på en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten i det enkelte tilfelle vil gi urimelige utslag for virksomheten.

I denne saken har nemnda etter en helhetlig vurdering kommet til at utøvelse av fortrinnsretten vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det er lagt avgjørende vekt på at en omrokking av språkfagene på denne skolen vil medføre store ringvirkninger for skolen, opplæringstilbudet og elevene ved skolen.

Tvistløsningsnemnda vil imidlertid bemerke at en slik organisering av språkfagene som skolen har lagt opp til i dette tilfellet, medfører vanskeligheter for mange lærere til å få utvidet sin deltidsstilling. Dette er uheldig, og det oppfordres til å legge til rette for en organisering som muliggjør flere større stillinger.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 23.11.2015

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).