

VEDTAK NR 14/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag den 1. april 2009 i Arbeidstilsynets lokaler i Lillestrøm.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Haakon Skaug, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Aud Trulsen, Handel og Kontor

Haavard Braathen, Coop Øst

Saken gjelder

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har vært deltidsansatt i trelastavdelingen hos B i 3,5 år. I november 2008 ble heltidsstilling som områdeansvarlig for trelast lyst ut, og A søkte på denne stillingen.

A fikk muntlig avslag på søknaden andre uken i november, og den nye områdeansvarlige begynte uken etter.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 30. november 2008.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til arbeidsgivers brev av 5. januar 2009 og 3. februar 2009 samt arbeidstakers brev av 23. desember 2008 og 1. februar 2009. Sekretariatet for tvisteløsningsnemnda har i tillegg bedt om en nærmere konkretisering av A manglende kvalifikasjoner i telefonsamtale med HR-ansvarlig hos B den 10. mars. Det var imidlertid ikke ønske om å fremlegge ytterligere opplysninger.

Bedriften vurderte det slik at A ikke er kvalifisert som områdeleder, og ansatte derfor en ekstern kandidat i stillingen. Det anføres at A mangler både de faglige og de personlige forutsetningene som arbeidsgiver anser som nødvendige for å fylle stillingen.

A fikk høsten 2008 tilbud fra arbeidsgiver om å utvide sin eksisterende stilling til 100 prosent, men A takket nei til dette idet han ønsket stillingen som områdeleder. Etter at han fikk avslag på stillingen som områdeleder har A begynt å studere, og ønsker derfor å fortsette på deltid.

Arbeidstakers anførsler

A mener at han er godt kvalifisert til stillingen, og at han har blitt forbigått ved denne ansettelsen. Det anføres i det vesentligste:

A anfører at han ikke ble innkalt til et skikkelig intervju og at han ikke har fått ordentlig begrunnelse for hvorfor han ble forbigått.

A anfører at han har lengst ansiennitet av de som jobber på trelasten i dag. I tillegg har han gjort oppgavene til områdeansvarlig i 2,5 måneder før ny områdeansvarlig ble tilsatt. Han hevder at dette tyder på at han har gjort en god jobb i denne perioden. Den nye områdeansvarlige spør ham også ofte om ting han lurar på. Det anføres videre at ingen av de andre områdeansvarlige har relevant utdannelse for stillingene sine, kun arbeidserfaring.

HR-ansvaret i stillingen er ikke stort. Blant annet lager ikke områdeansvarlig timelister for bemanning.

A blir beskrevet som en dyktig medarbeider som bidrar på en meget positiv måte. Han ble utnevnt til månedens medarbeider i 2008, og det ble i den forbindelse listet opp følgende egenskaper:

- alltid positiv

- møter alltid i god tid
- bidrar mye i trelastavdelingen, men også gjerne i varehuset generelt
- stiller alltid opp – også ved ekstra behov
- serviceminded

Arbeidsgivers anførsler

B motsetter seg at bedriften har brutt regelen om fortrinnsrett for deltidsansatte, jf. aml. § 14-3 første ledd ved ansettelse av ny områdeleder på trelast. Det anføres i det vesentligste:

Bedriften vurderte det slik at A ikke er kvalifisert som områdeleder, og ansatte derfor en ekstern kandidat i stillingen. Det anføres at A mangler både de faglige og de personlige forutsetningene som arbeidsgiver anser som nødvendige for å fylle stillingen.

B blir sett på både som et forsøkshus, hvor konsepter og sortiment utprøves, men også et varehus som vil ha betydelige mål salgsmessig. Det betyr at det stilles store krav til ledere med tanke på drift og fremtidsrettede målsetninger.

Ansvarsområdet til områdeansvarlig for trelastavdelingen er tilnærmet lik det som lå i stillingen til tidligere butikksjef for trelast. Virksomheten ønsket derfor å ansette en områdeansvarlig som hadde samme kvaliteter og egenskaper som en butikksjef.

Det er vesentlig forskjell på å være områdeansvarlig for avdelinger som er inne i selve varehuset og å være områdeansvarlig for trelastavdelingen som ligger som en egen enhet i eget bygg. Det stilles betydelig større forventninger til lederen av denne avdelingen da denne i større grad er selvstendig, noe som også var en viktig lederkompetanse ved rekruttering av ny områdeansvarlig for trelast. Det ligger i den enkelte butikksjefs oppgave å rekruttere til egen avdeling. Det gjelder også eventuelle nøkkel- og lederstillinger, etter avtale med varehussjef.

Arbeidsgiver beskriver videre kvalifikasjonskravene for den omtvistede stillingen som følger: ”I nevnte stilling har det vært et krav om at kandidaten har erfaring fra tilsvarende arbeid. I dette ligger at vedkommende kandidat skulle ha en faglig bakgrunn (fagperson) og en tung driftsbakgrunn (innkjøp, bemanning, personal/HR, tallforståelse, videreutvikling/opprettelse av rutiner). I tillegg et krav om personlig pondus, gjennomslagskraft og gjennomføringsevne.”

Det ble gitt følgende begrunnelse for avslaget:

"A har 2 års relevant erfaring fra Trelast, fra B. Han har opparbeidet seg kunnskap gjennom kurs fra leverandører og gjennom læring fra andre ansatte. Han har ingen faglig praktisk erfaring og heller ingen annen erfaring fra personalarbeid.

Personalansvaret ligger hos X, men i og med at Trelast er en avdeling på utsiden av hovedbygningen, er det vesentlig å ha en person i denne rollen som har evnen til å bygge gode relasjoner, samt arbeidslede og følge opp de ansatte i den daglige driften.

Etter at Y sluttet 4. august og frem til ny områdeansvarlig var på plass 21. november, har A hjulpet til med å fylle ut rebestillingslister og ta et større ansvar for varepåfylling i avdelingen. Han tok ansvar for å skaffe vintertøy til ansatte som trengte det. A var en god støttespiller i perioden og han gjorde en grei jobb".

Ettersom A allerede var ansatt og godt kjent av virksomheten fant de det ikke nødvendig å innkalle ham til flere intervjuer.

Tvistløsningsnemndas merknader

Twist 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. Søknaden om fortrinnsrett for A ble muntlig avslått av B den andre uken i november 2008. A brakte tvisten inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 30. november 2008. Saken anses dermed som rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Det følger av forarbeidene til § 14-3 at fortrinnsrett kan gjøres gjeldende til stilling med om lag de samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører. 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 andre ledd.

Arbeidstaker har påberopt § 14-3 første ledd som grunnlag for fortrinnsrett til stillingen som områdeleder av den avdelingen ved B som han arbeider ved. Nemnda registrerer imidlertid at arbeidstaker har fått tilbud om utvidelse av den stilling han innehar til 100 prosent, og finner at han da ikke kan påberope seg fortrinnsrett til en annen stilling. Ved å tilby utvidelse av eksisterende stilling har arbeidsgiver oppfylt sine forpliktelser etter § 14-3 første ledd, og nemnda trenger ikke da ta stilling til om arbeidstaker i dette tilfellet kunne gjort gjeldende fortrinnsrett til stillingen som områdeleder om han ikke hadde fått tilbud om utvidelse av stillingen han innehar.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvistløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 2. april 2009

Til orientering:

Twist 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.