

VEDTAK NR 161/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 29. juni 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Silje Stadheim Almestrand, NHO

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 butikkmedarbeider i stilling på 72,89 prosent hos B avd. 42.

I desember 2016 ble turnusen ved butikken A arbeider justert på grunn av at en ansatt ønsket å redusere sin stilling med 17,78 prosent og en annen ansatt i 20 prosent stilling gikk ut i uførepensjon. Det ble i den sammenheng kuttet i overforbruk av timer, slik at 20,5 prosent stilling ble fordelt mellom 7 deltidsansatte.

Det ble ikke utlyst noen ledig stilling. Ansettelsesavtalene ble endret og sendt til de ansatte 5. januar 2017. Det ble avholdt drøftingsmøte med A 13. januar 2017.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Handel og kontor, region X, på vegne av A ved e-post og brev av 10. februar 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 10. februar 2017 med vedlegg
- e-post av 13. mars 2017 med vedlegg
- brev av 19. april 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 7. mars 2017 med vedlegg
- brev av 27. mars 2017
- brev av 2. juni 2017

Arbeidstakers anførsler

A hevder at hun hadde fortrinnsrett til ledige timer som ble fordelt mellom ansatte i avdelingen, og anfører i det vesentligste:

Det anføres at tvisten er rettidig fremmet da endelig avslag ble gitt ved protokoll fra drøftingsmøte 13. januar 2017.

Det anføres at det ved fordelingen av ledige timer foreligger brudd på tariffavtalens bestemmelser (Landsoverenskomsten mellom HK/Samfo § 13.2).

Det anføres videre at det kun er A og en annen ansatt som skriftlig har fremmet krav om utvidet stilling. Det anføres også at det ikke ble avholdt noen drøfting av ny turnus den 12. desember 2016. Dette ble først gjort 13. januar 2017, etter at tillitsvalgte hadde blitt oppmerksom på endringene via en kollega.

Arbeidsgivers anførsler

B hevder at saken må avvises da det ikke har blitt foretatt noen nyansettelser som utløser fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Det anføres i det vesentligste:

Det anføres at saken må avvises som for sent fremmet. Avslaget må anses gitt da ny ansettelseskontrakt kom frem til A 5. januar 2017. Klagefristen er overholdt dersom saken ble fremmet 2. februar 2017, men vil være for sent fremmet dersom den er sendt senere. Det anføres at turnusendringen ble drøftet med tillitsvalgte i butikken 12. desember 2016.

Det ble aldri utlyst noen ledig stilling. Samtlige ansatte hadde fremmet ønsket å utvide sine deltidsstillinger (muntlig eller skriftlig). Arbeidsmiljøloven angir ikke noe formkrav til hvordan krav om fortrinnsrett skal fremsettes. Fordelingen er gjennomført i tråd med tariffavtalens bestemmelser. Det anføres imidlertid at det ikke er tvisteløsningsnemndas oppgave å ta stilling til hvorvidt bestemmelser i tariffavtalen er brutt.

Det anføres at arbeidsmiljøloven ikke sier noe om hvilke kriterier som skal legges til grunn ved valget mellom flere fortrinnsberettigede, jfr. tvisteløsningsnemndas vedtak 73/15.

Twisteløsningsnemndas merknader

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer.

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).

Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1). Arbeidsgiver har anført at saken kan være fremmet for sent. Saken er sendt til tvisteløsningsnemnda per e-post 10. februar 2017 og sendt per post samme dag. Det er imidlertid ikke dokumentert når skriftlig avslag er kommet frem til arbeidstaker. Det opplyses at nye arbeidsavtaler er overlevert arbeidstakerne 5. januar 2017. Det er imidlertid ikke klarlagt om de enkelte ansatte før dette var opplyst om at det var ledige timer i virksomheten som skulle fordeles, slik at As krav om fortrinnsrett ble fremsatt etter at hun fikk kunnskap om fordelingen av timene. Drøftingsmøtet den 13. januar 2017 kan derfor anses som avslag på hennes krav om fortrinnsrett, og saken anses rettidig fremmet.

Det fremgår av sakens dokumenter at de ledige timene ble fordelt mellom 7 andre deltidsansatte som også fikk utvidet sine stillinger. Det legges dermed til grunn at også disse søkerne hadde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Denne bestemmelsen 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. Det bemerkes avslutningsvis at tvisteløsningsnemnda ikke kan ta stilling til om det foreligger brudd på tariffavtalens bestemmelser.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleder

30.06.2017

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a 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).