



Vedtaksdato
31.12.2021

Vår referanse
2021/200

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 170/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder den fredag 31. desember 2021

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

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 lektor i stilling på 70 prosent ved B.

B hadde våren 2021 behov for vikar i kjemi i 20 prosent stilling for skoleåret 2021/22. Stillingen ble ikke lyst ut, men fag og timefordelingen mellom ansatte ble endret. Skolens ansatte fikk muligheter for å fylle opp stillingene sine ut fra de ansattes fagkombinasjoner.

A krevde den 9. juni 2021 fortrinnsrett til vikariatet på 20 prosent ved utvidelse av sin stilling. Kravet sendte hun i e-post til utdanningsleder.

Den 15. juni 2021 ga arbeidsgiver A avslag på kravet om fortrinnsrett. Avslaget ble begrunnet med at As høye sykefravær ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten dersom hun fikk utvidet stilling.

Den 30. juni 2021 sendte A e-post til fagleder, hvor hun krevde fortrinnsrett til vikariatet. Utdanningsleder viste i e-post av 5. juli 2021 til skolens e-post av 15. juni 2021, og at den var skolens svar på hennes krav om fortrinnsrett.

Den 19. august 2021 endret arbeidsgiver begrunnelsen for avslaget og oppga nå at avslaget var begrunnet med at A ikke var fast deltidsansatt. Dette gikk de bort fra i møtet den 1. september 2021. Den 17. september 2021 ble også As arbeidskontrakt endret til fast deltidsansatt lektor i 70 prosent stilling med virkning fra 1. august 2020.

I møte den 1. september 2021 fastholdt arbeidsgiver avslaget som ble gitt den 15. juni 2021.

B har i tilsvaret til nemnda den 20. oktober 2021 også anført at oppgavene i vikarstilling er beskrevet som undervisning i kjemi. Det kreves 60 studiepoeng i faget i tillegg til pedagogisk utdanning, og at A ikke var kvalifisert til å undervise i kjemi.

A har masterutdanning i realfag, og har undervisningskompetanse på videregående nivå innen biologi og naturfag. Skolen benytter henne også i undervisning av matematikk på vg-1 og yrkesfag 1 P-Y selv om hun formelt sett ikke er kvalifisert til det.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 27. september 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 27. september 2021
- brev datert 15. oktober 2021
- brev datert 8. november 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 20. oktober 2021

Arbeidstakers anførsler

A krever fortrinnsrett til midlertidig stilling på 20 prosent, og anfører at det ikke foreligger vesentlig ulempe for virksomheten ved å gi henne utvidet stilling. Hun anfører at beregningen av hennes sykefraværsdager ikke er riktig, fordi hun ikke jobbet full stilling i den tiden. Hun har i skoleåret 2020/21 jobbet i 70 prosent fast stilling og i 14,42 prosent vikariat. I en kort periode hadde hun i tillegg 15 prosent vikariat. Hun anfører at det er feil av arbeidsgiver å legge til grunn hennes tidligere sykefravær i ulempevurderingen, fordi grunnene til sykefraværet i vårsemesteret ikke lenger er til stede. Hun viser til at hun har hatt ekstra undervisningstimer i tillegg til deltidsstillingen i alle år. Hun anfører at hun ikke kunne kreve fortrinnsrett tidligere da hun ikke visste noe om stillingen.

A anfører videre at hun er kvalifisert til vikariatet.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at de ikke ønsker å bruke A i vikarstillingen eller øke hennes stilling, fordi hun har 37 dager sykefravær i vårsemesteret 2021.

De anfører videre at hun ikke er kvalifisert til å undervise i kjemi, da hun ikke har 60 studiepoeng kjemi i sin utdanning.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker fra arbeidsgiverens skriftlige avslag har kommet fram til arbeidstakeren, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2a første ledd. Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Slik saken er fremlagt for nemnda er det gitt flere avslag på kravet. Det første avslaget ble gitt skriftlig i e-post av 15. juni 2021.

Den 30. juni 2021 sendte A e-post til fagleder, hvor hun krevde fortrinnsrett til vikariatet. Utdanningsleder viste i e-post av 5. juli 2021 til arbeidsgivers svar i e-post datert 15. juni 2021.

Videre ble det gitt avslag på kravet 19. august 2021.

Det ble også avholdt et drøftingsmøte 1. september.

Nemndas leder legger til grunn at e-posten av 15. juni 2021 er å anse som et avslag på kravet om fortrinnsrett. Det fremgår tydelig av e-posten at kravet om fortrinnsrett ble avslått. Det ble heller ikke åpnet for intern klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken. At A senere ønsket at arbeidsgiver skulle se på saken på nytt, og at det ble opprettet en dialog, endrer ikke dette. Nemndas leder legger til grunn at det har vært diskutert ulike begrunnelsen for

avslaget uten at dette endret arbeidsgivers standpunkt om å avslå kravet. Nemndas leder har derfor kommet til at avslag på fortrinnsrett ble gitt skriftlig til arbeidstaker i e-post den 15. juni 2021. Fristen må derfor beregnes med utgangspunkt i dette tidspunktet.

Nemndas leder viser til at frister for å fremme saker for Tvisteløsningsnemnda er uttømmende regulert i arbeidsmiljøloven § 17-2 a. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 13. juli 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 27. september 2021, og er derved ikke brakt inn for nemnda rettidig.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

31. desember 2021

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.