



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
30.09.2024

Vår referanse
2024/154

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR 93/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due.

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

Saken avvises som for sent fremsatt etter arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lærer i stilling på 63 prosent ved B. Arbeidstiden er slik at han jobber 100 prosent i perioden 1. april til 30. november og får lønn for 100 prosent i disse månedene.

B lyste ut to stillinger i 100 prosent som lærer med søknadsfrist den 30. april 2024.

Den 30. april 2024 etterspurte A stillingsannonser, da han ikke lenger kunne finne den i kommunens rekrutteringssystem «Webcruiter».

Samme dag svarte arbeidsgiver på e-post at det var ansatt to personer i de to utlyste stillingene. Dette var også informert om muntlig tidligere i april.

Den 24. mai 2024 krevde A fortrinnsrett til en av de to utlyste stillingene på 100 prosent med søknadsfrist den 30. april 2024.

B avslo kravet i brev av 30. mai 2024, og begrunnet avslaget med at søknadsfristen for stillingene gikk ut 30. april og at søknaden var for sent fremsatt.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 25. juni 2024

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25. juni 2024
- brev av 27. august 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15. august 2024
- brev av 17. august 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at saken skal avvises fordi den er sendt inn for sent.

A fikk vite den 30. april 2024 at stillingene var besatt og at de som var tilbudt stillingene hadde takket ja. Arbeidsgiver hevder at på dette tidspunktet visste A at han ikke fikk fortrinnsrett og heller ikke ble vurdert til stillingene. Arbeidsgiver mener derfor at klagefristen på 4 uker er oversittet når saken er fremmet for nemnda først den 25. juni 2024.

B hevder videre at A ikke hadde gitt uttrykk for at han ønsket fortrinnsrett, hverken i samtaler før utlysningen eller da han søkte på stillingen. Dette til tross for at C den 11. og 18. april informerte om hvem som hadde søkt og ble innstilt til stillingene. I tillegg hadde A blitt tilbudt utvidelse av sin stilling høsten 2023 ved ledighet i stillinger, noe han i samtale med leder i september 2023 takket nei til og uttalte da at han ikke var interessert i 100 prosent stilling.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at saken er sendt inn innen fristen og at nemnda må behandle saken.

A hevder at arbeidsgiver i e-post den 30. april 2024 hadde gitt faktiske opplysninger om at to søkere hadde mottatt tilbud og takket ja til stillingene. Annonsen var trukket etter dette. A hevder at e-postens ikke inneholdt et skriftlig avslag etter arbeidsmiljøloven § 17-2a, idet avslaget mangler et klart innhold som skal sette den ansatte i stand til å ivareta egne rettigheter og interesser.

Etter e-posten av 30. april 2024 tok Hovedtillitsvalgte på vegne av A kontakt med HR. Det ble videreformidlet til A at han ved søknad ville ha rett til utvidet stilling, og dersom dette førte til overtallighet måtte arbeidsgiver igangsette en nedbemanningsprosess. Etter dette fulgte A daglig med i Webcruiter om annonsen ble gjenåpnet.

A hevder derfor at tvisten ikke er brakt inn for sent fordi det for han var uavklart om annonsen ble gjenåpnet.

Lovgrunnlag

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Nemndleders begrunnelse

Nemndas leder har kommet til at saken må avvises fordi den er brakt inn for sent.

Innledningsvis vil nemndleder bemerke at det stilles ingen formkrav til hvordan kravet skal fremsettes. Det avgjørende er at arbeidstaker må ha gitt uttrykk for et ønske om utvidet stilling, eksempelvis ved å søke på stillingen, ved å fremme krav om fortrinnsrett eller ved at arbeidsgiver på annen måte har blitt kjent med at arbeidstaker ønsker utvidet stilling og at dette bør gjøres før en ekstern søknadsfrist har gått ut. Arbeidsgiver har en selvstendig plikt til å undersøke om en søker har fortrinnsrett til utvidet stilling. Det fremgår imidlertid av forarbeidene, Ot. Prp. 49 (2004-2005) s. 228 at: «Selv om arbeidsgiver har foretatt undersøkelser i forkant av en ekstern utlysning, vil en deltidsansatt ha sin fortrinnsrett i behold inntil en eventuell ekstern søknadsfrist er løpt ut.»

Som et utgangspunkt tilligger det ikke arbeidsgiver en generell plikt til å undersøke om en arbeidstaker ønsker å gjøre fortrinnsrett gjeldende. Arbeidsgiver må imidlertid gi de fortrinnsberettigede en reell mulighet til å gjøre fortrinnsretten gjeldende – enten ved utlysning av stillingen eller ved annen informasjon til de ansatte, jf. vedtak 56/07.

Arbeidsgiver sendte e-post den 30. april 2024 til A om at det var for sent å søke på de utlyste stillingene. A fremmet fortrinnsrett til disse stillingene den 24. mai 2024, tre og en halv uke etter han mottok informasjon om at noen andre var tilbudt stillingene. Nemndas leder har kommet til at A den 30. april 2024 fikk kunnskap om at han ikke kom til å få noen av stillingene, og at A fra dette tidspunkt kunne ha fremmet saken for nemnda. Fristen for å fremme saken utløp dermed den 28. mai 2024. A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda den 25. juni 2024. Saken ble dermed sendt til nemnda for sent.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder
30. september 2024