



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15. desember 2021

Vår referanse
2021/195

Saksbehandler
Ingunn Solberg

VEDTAK NR 168/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

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 har vært ansatt som radiograf i stilling på 40 prosent hos B siden 1. september 2020.

Den 9. juni 2021 krevde hun fortrinnsrett til utlyst stilling på 80 prosent som seksjonsrådgiver i B.

Den 25. juni 2021 ble A tilsendt en e-post via Webcruiter signert av seksjonsleder, hvor det fremgikk at hun hadde fått en fast 100 prosent stilling som radiograf, og at hun derfor ble tilsendt avslag på stillingen som seksjonsrådgiver.

Den 18. august ble A tilbudt en økning av stillingen som radiograf i perioden 6. – 30. september 2021.

Ifølge A ble avdelingen opplyst om at en annen var ansatt i stillingen som seksjonsrådgiver den 24. august 2021. B opplyser at den som ble ansatt var en vikar.

I e-post datert 16. september 2021 opplyser seksjonsleder at A ikke kan få fortrinnsrett til stillingen som seksjonsrådgiver ved å sette frem krav etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, men at hun kan sette frem et krav etter denne bestemmelsen dersom hun ønsker høyere stilling. Alternativt kunne A søke på utlyst stilling som radiograf. Seksjonsleder opplyste også om at A ikke ble kalt inn til intervju til stillingen som seksjonsleder fordi hun ikke var kvalifisert til stillingen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 21. september 2021.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 21. september 2021
- brev datert 16. oktober 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 19. oktober 2021

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldene at hun har fortrinnsrett til stillingen som seksjonsrådgiver, og anfører i det vesentlige at hun er kvalifisert til stillingen.

A anfører at e-posten av 25. juni 2021 ikke ga noen avklaring i henhold til søknaden om fortrinnsrett, og at et tilbud om en annen stilling ikke er en rettmessig begrunnelse for å gi avslag på kravet om fortrinnsrett til stillingen hun har krevd fortrinnsrett til. Hun anfører at det ikke ble gjennomført noen drøftinger med henne før hun mottok e-posten. Fordi hun var sykemeldt og hadde en operasjon med påfølgende behov for trening i 4-6 uker, samt leders

ferie, tok det tid før hun fikk tatt dette opp med leder. Leder opplyste da at hun måtte fremme krav til stillingen hun hadde fått etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

A mener at hun ikke har mottatt et rettmessig avslag, men at hun først forstod at hennes fortrinnsrett var satt til side når en annen fikk stillingen. Hun mener at e-posten av 16. september 2021 kanskje kan forstås som et avslag.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at A ikke har fortrinnsrett til stilling som seksjonsrådgiver, og anfører i det vesentlige at hun ikke er kvalifisert til stillingen, og at stillingen ikke har om lag de samme arbeidsoppgavene som hennes nåværende stilling.

Arbeidsgiver anfører at A mottok avslaget per e-post den 25. juni 2021. De opplyser at det ikke finnes noen interne regler for avslag på krav om fortrinnsrett, og at dersom det er uenighet etableres det en dialog med den ansatte der man ser på saken på nytt. Etter dialog vil arbeidsgiver enten endre sin beslutning eller stå fast på sin beslutning. I denne saken ble det konkludert med at A ikke er kvalifisert, og at arbeidsoppgavene hun har i sin opprinnelige stilling er vesentlig annerledes enn i stillingen som seksjonsrådgiver.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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.

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.

Nemndas leder legger til grunn at e-posten av 25. juni 2021 er å anse som et avslag på kravet om fortrinnsrett fra B. Det fremgår tydelig av e-posten at kravet om fortrinnsrett ble avslått. Det var 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.

A har opplyst at det tok tid før hun tok opp avslaget med arbeidsgiver fordi hun var sykmeldt, og leder hadde ferie. Nemndas leder viser til at frister for å fremme saker for Tvisteløsningsnemnda er uttømmende regulert i arbeidsmiljøloven § 17-2 a. Bestemmelsen gir ikke nemndas leder adgang til å innvilge fristforlengelse eller fristoppreisning. Nemndas leder viser til at fireukersfristen i bestemmelsens første ledd dermed er ufravikelig.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 23. juli 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 21. september 2021. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

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

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

15. 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.