



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
19. april 2023

Vår referanse
2023/43

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

VEDTAK NR 36/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3 mellom A og B kommune

Vedtak

A hadde ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som badebetjent i stilling på 70,73 prosent i B kommune, arbeidssted for tiden ved X svømmehall.

Den 31. oktober 2022 fremmet arbeidstaker krav om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. A viste til at han var kjent med at X svømmehall hadde en vakant 50 prosent stilling etter at en person som var ansatt i 100 prosent stilling hadde sluttet.

Arbeidsgiver avsto kravet den 9. februar 2023 og begrunnet avslaget med at de for tiden ikke hadde en ledig stillingsprosent.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda ved brev av 13. februar 2023.

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

A har sendt disse brevene til nemnda:

- brev av 13. februar 2023
- brev av 28. februar 2023
- brev av 21. mars 2023

B kommune har sendt disse brevene til nemnda:

- brev av 28. februar 2023
- brev av 20. mars 2023

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune mener at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi de ikke har utlyst noen stilling, verken som badevakt eller som servicearbeider med jobb i billettluken. De har per nå heller ikke ledig stillingsprosent. Kommunen viser til at de er i en slutfase av en prosess hvor de har hatt et behov for å se over bemanningsbehov og turnus knyttet til oppgaver og oppgavefordeling på X svømmehall, noe som kan bety justering av antall årsverk. Dette prosjektet startet i desember 2022, og har vært gjennomført med en arbeidsgruppe bestående av frivillig medvirkning fra de som har ønsket det blant ansatte, verneombud og involvering av hovedtillitsvalgt for Fagforbundet. Arbeidsgiver opplyser at det i dette arbeidet fremdeles ikke er laget et utkast til endelig turnus/bemanning.

Arbeidstakers syn på saken

A mener at han har fortrinnsrett fordi han er kjent med at X svømmehall har en 50 prosent vakant stilling. Arbeidstaker opplyser at han vet at kommunen etter økonomiske tiltak sitter igjen med en 50 prosent stilling etter at en person i 100 prosent stilling har sluttet. A ønsker å få fortrinnsrett til deler av denne slik at han til sammen får 100 prosent stilling.

Arbeidstaker mener det ikke er riktig at arbeidsgiver ikke vet hva slags ressurser de har, og stiller spørsmålstejn med at stillingen må lyses ut før han kan kreve fortrinnsrett etter § 14-3.

Nemndas vurderinger

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven 14-3 første ledd:

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

Etter § 14-3 tredje ledd må arbeidstaker være kvalifisert for stillingen og utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Slik denne saken er opplyst, har nemnda kommet til at det ikke foreligger noen ledig stilling å kreve fortrinnsrett til. Nemnda bemerker innledningsvis at om stillingen er utlyst ikke er avgjørende for om arbeidstaker kan kreve fortrinnsrett, men at arbeidsmiljøloven § 14-3 gjelder fremfor ny ansettelse i virksomheten. I denne saken har arbeidsgiver verken foretatt ny ansettelse og eller planer om rekruttering i ledig stilling. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse i tilfeller hvor arbeidstaker mener at arbeidsgiver har et udekket behov for arbeidskraft, da det er arbeidsgiver som bestemmer hvilken bemanning de har behov for og når en eventuell rekruttering skal skje. Arbeidstaker kan derfor ikke få medhold i sitt krav.

Nemndas konklusjon

A hadde ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

19. april 2023

Hva kan dere gjøre hvis dere er uenige i avgjørelsen?

Dere kan ikke klage på nemndas vedtak, men saken kan behandles på nytt av domstolene. Saken må sendes til tingretten før det har gått åtte uker fra dere fikk vedtaket. Fristen starter når dere, eller den som representerer dere, får tilgang til vedtaket.

Avgjørelsen til nemnda gjelder mens saken er til behandling i domstolene, hvis ikke retten bestemmer noe annet.

Hva skjer når fristen har gått ut?

Hvis ingen har brakt saken inn for tingretten før det har gått åtte uker, gjelder vedtaket som om det var en dom. Avgjørelsen til nemnda er da bindende og endelig.

Dette står i arbeidsmiljøloven § 17-2.