



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
19.04.2024

Vår referanse
2023/261

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

SAK NR 33/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har fortrinnsrett til de 75 prosentene som er ledige i virksomheten, etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som «Sales assistant» i stilling på 12,5 prosent ved B, arbeidssted for tiden [Avdeling].

I brev til arbeidsgiver den 5. september 2023 opplyste A at han ønsket å jobbe mer. Han ba om å få beskjed når det ble ledige stillinger i virksomheten.

Den 23. november 2023 skrev butikksjefen ved [Avdeling] følgende på virksomhetens interne Facebook Messenger-gruppe:

Slik at alle får det med seg, så trenger vi flere ansatte. Vi har 75% ledig, som vil bli delt opp i 2-3 stillinger da vi trenger flere personer å gå på. Er satt opp skilt i kassen. Dere som har liten stilling kan søke, men er ikke noe fortrinnsrett! Vi venter på flere søknader, og starter med intervju om ikke så lenge.

Det ble også satt fram en plakate i butikken, hvor det stod «Vi søker en ny. Kom innom med søknad!».

I e-post til arbeidsgiver den 24. november 2023 krevde A fortrinnsrett til de ledige stillingsprosentene, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver avsto kravet via e-post den 7. desember 2023, og begrunnet avslaget med at innvilgelse av fortrinnsrett til alle de ledige prosentene ville innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver viste til at å låse større stillingsbrøker opp til færre ansatte ville medføre at de mister nødvendig fleksibilitet for å ivareta ferieavvikling, sykefravær, kursing og annet.

I møte den 21. desember 2023 fikk A tilbud om 12,5 prosent stillingsutvidelse, slik at han fikk totalt 25 prosent fast stilling. I e-post til arbeidsgiver samme dag takket A nei til tilbudet. Samtidig bemerket A igjen fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 22. desember 2023.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 22. desember 2023.
- brev av 21. januar 2024
- brev av 23. mars 2024
- brev av 26. mars 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15. januar 2024
- brev av 1. februar 2024
- brev av 21. mars 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav om fortrinnsrett til de 75 prosent ledige prosentene fordi det vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten ikke å fordele disse på 2-3 stillinger.

[Avdeling] har i budsjettet sitt fire årsverk, og disse må fordeles på flere personer for å ivareta fleksibilitet for butikken, og for å unngå unødig belastning på ansatte. Årsaker kan blant annet være behov for å dekke opp for sykdom, ferie, kursing, permisjon og lignende. Arbeidsgiver henviser til B sin Full Time Employee (FTE/årsverk)-strategi, B sitt Intern Organisasjon konsept, butikkens konkrete interne organisasjon, butikkens størrelse (omsetning), og konkret oppsett av butikkens budsjetterte FTE.

A kan få 25 prosent av de ledige prosentene, og da skal de i så fall tilsette to personer til i 25 prosent stillinger. A sin stilling vil bli økt ved første anledning ut fra butikkens utvikling, men dette må ses over en lengre periode enn de har gjort hittil.

Ingen er ansatt i de ledige stillingene. Saken er satt på vent inntil Tvisteløsningsnemnda har vurdert om A har fortrinnsrett.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har fortrinnsrett til de 75 ledige prosentene, og at det ikke ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten at disse ikke fordeles mellom 2-3 personer.

A mener at FTE-strategien er utarbeidet på grunn av heltidsnormen og har som hensikt å få flere ansatte i høyere stillinger, ikke begrense arbeidsgivers mulighet til å utvide mindre stillinger. Butikksjefen og distriktssjefen kan ha misforstått hensikten med B sin FTE-strategi og hvordan den skal brukes. I organisasjonskonseptet til B går det fram at de tillater at ansatte i små butikker påtar seg opptil tre roller, derav 3 x 25 prosent stillinger, noe som tilsvarer i hvert fall en 75 prosent stilling uten at det innebærer en vesentlig ulempe.

Arbeidsgiver har ansatt en person midlertidig mens saken er til behandling i Tvisteløsningsnemnda.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

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.

I denne saken er partene uenige om det innebærer vesentlig ulempe for B å gi A fortrinnsrett til de ledige 75 prosentene, og dermed ikke får disse fordelt på 2-3 personer.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker får medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Ville det innebære vesentlig ulempe for B å gi A fortrinnsrett til de ledige 75 prosentene?

Nemnda har kommet til at det ikke er sannsynliggjort at det ville innebære vesentlige ulemper for virksomheten om A får fortrinnsrett til de ledige 75 prosentene.

Det må gjøres en konkret vurdering av om utøvelse av fortrinnsretten gir urimelige utslag for virksomheten. Kravet til at ulempene må være «vesentlige» betyr at det ikke er nok med en generell ulempe. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 17.2.6) nevnes det noen eksempler på hva som kan være vesentlige ulemper. Det kan være en ulempe å ikke få ansatt flere personer, eksempelvis for å unngå konflikt med arbeidstidsbestemmelser. Fortrinnsretten kan gi ulemper for andre arbeidstakere, som flere ubekvemme vakter eller færre personer å dele arbeidet på.

Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at innvilgelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper.

Nemnda har i sin vurdering lagt vekt på at arbeidsgiver har kommet med generelle anførsler om at de har behov for fleksibilitet i bemanningen til forskjellige tider og ved fravær. Etter nemndas syn har ikke arbeidsgiver i tilstrekkelig grad sannsynliggjort en konkret ulempe for den aktuelle virksomheten, som kan medføre at A ikke får fortrinnsrett til de ledige prosentene. A må derfor få medhold i sitt krav.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

19. april 2024