

# Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 12.12.2012

Ref. nr.: 12/17785

Saksbehandler: Mads Backer-Owe

## **VEDTAK NR 61/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 12. desember 2012.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Lornts Natrud Nagelhus, LO (vara for Anne-Lise H. Rolland)

Anders Stenbrenden, NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Randi Moskvil Letmolie, KA

Reidar Kavlie-Borge, kirkeverge Skedsmo kommune

### **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 organist (20 prosent) og musikalsk leder/trosopplæringsmedarbeider (20 prosent) i stilling på til sammen 40 prosent ved B. Arbeidsstedene er henholdsvis X menighet og Z menighet.

I mai 2012 utlyste B ledig stilling på 60 prosent som trosopplæringsmedarbeider i B. A søkte på stillingen og ble innkalt til intervju. I e-post av 22. juni 2012 fra B ble A informert om at hun ikke ville bli tilsatt i den omsøkte stillingen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. juli 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 5. juli 2012
- brev av 21. august 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 16. juli 2012
- brev av 10. september 2012

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Stillingene har om lag de samme arbeidsoppgaver. I realiteten består halvparten av den eksisterende stillingen av arbeid med tiltak i trosopplæringsplanen i C sokn.

Utøvelse av fortrinnsretten vil ikke medføre en vesentlig ulempe for virksomheten ved at hun ikke kan fylle alle helgevakter. Selv om hun så langt det lar seg gjøre spiller til gudstjeneste annenhver søndag, har hun bare det siste halvåret hatt fri ved tre anledninger grunnet arbeid hos annen arbeidsgiver.

Hun er kvalifisert til den omstridte stillingen.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsoppgavene tillagt den omstridte stillingen er ikke om lag de samme som de A utfører i sin nåværende stilling. A ble først ansatt som musikalsk leder (formell stillingsbetegnelse organist) i stilling på 20 prosent. Høsten 2011 fikk man anledning til å utvide stillingen ved at en annen ansatt sluttet. Utvidelsen omfattet oppgaver knyttet til soknets trosopplæringsarbeid, men siden hovedtyngden fortsatt skulle ligge innenfor musikk, ble stillingstittelen musikalsk leder (organist) videreført. Av de nye oppgavene var «babysang» og «småbarnsang» de viktigste. Selv om stillingen har to finansieringskilder, er den å betrakte som én stilling med musikk som hovedinnretning.

Utøvelse av fortrinnsretten vil også medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Etter tariffavtalen skal de ansatte ha fri minst én helg per måned. As eksisterende stilling innebærer spill til gudstjenester annenhver søndag, og det vil således bare være én helg ledig per måned for den omstridte stillingen i B. Dette er ikke tilstrekkelig, og vil blant annet gå ut over den nødvendige fleksibilitet.

Egentlig ble A, blant annet basert på stillingsintervjuet, ikke ansett som personlig egnet til den omstridte stillingen.

### **Twisteløsningsnemndas merknader**

Twist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4). Arbeidsmiljøloven § 14-3 (1) fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.

Det presiseres i forarbeidene til bestemmelsen (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) at fortrinnsretten til utvidelse etter § 14-3 gjelder stillinger med om lag de samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis.

Slik saken er opplyst, er nemnda av den oppfatning at den omtvistede stillingen ikke har om lag de samme arbeidsoppgaver som arbeidstaker utfører i sin nåværende stilling som musikalsk leder/menighetsarbeider. Selv om A i den nye stillingen kunne hatt nytte av de begrensede oppgavene innenfor konfirmantarbeid og trosopplæring som hun har utført i sin nåværende stilling, er det ikke snakk om likeartede stillinger. Den omtvistede stillingen inneholder etter nemndas forståelse trosopplæringsoppgaver og ansvar av et vesentlig annet omfang og karakter enn stillingen hun har i dag.

Nemnda finner etter dette ikke grunn til å ta stilling til om A kan anses som kvalifisert for stillingen som trosopplæringsmedarbeider eller om utøvelse av fortrinnsrett vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 12.12.2012

**Til orientering:**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.