

VEDTAK NR 11/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 11. april 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Lornts Nagelhus (vara for Anne-Lise H. Rolland), oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Elisabeth Kloster, NHO Reiseliv

Tone Ljoså, Handel og kontor

Saken gjelder

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som resepsjonist/hotellmedarbeider i stilling på 50 prosent hos B. Hun ønsker full stilling og søkte derfor om utvidet stilling da det ble ledig en stilling på 35 prosent. Arbeidsgiver avslo søknaden 6. januar 2014. Begrunnelsen for avslaget var at arbeidsgiver trengte flere personer til helgearbeid, og at det ville bli færre personer å dele dette på dersom hun fikk utvidet stilling.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 20. januar 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 20. januar 2014 med vedlegg
- brev av 10. januar 2014
- brev av 5. mars 2014 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 14. februar 2014 med vedlegg
- e-post av 5. mars 2014
- brev av 26. mars 2014

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har krav på fortrinnsrett siden hun har vært i virksomheten i to år. Hun ønsker ikke fritak fra helgevakter, men mener at det har vært en skjev fordeling og at hun knapt har fått vakter på hverdager. Fagforeningen har bedt om en mer lik fordeling av ubekvemme vakter og en rullering på disse. At hun har takket nei til helgevakter skyldes at hun ellers ville ha jobbet alle helger i desember.

Arbeidsgivers ansettelse av en annen medførte ikke at det ble flere personer å spille på enn det var tidligere, siden en av ekstrahjelpene fikk stillingen. Det er et større problem at andre ansatte ikke dekker opp vaktene sine slik at det blir ledige vakter i turnusen.

As ekstrajobb som servitør er kun ved større arrangementer, og blir ikke prioritert foran hennes arbeid ved B. Grunnen til at hun tar på seg slike oppdrag ved siden av, er at hun kun har halv stilling hos B. Restauranten hun jobber ekstra i er for øvrig stengt i helgene, slik at dette ikke burde utgjøre noe problem for arbeidsgiver.

Det anføres videre at stillingen som var lyst ut var som resepsjonist og at hun ikke er kjent med at virksomheten skal legge om til servering i større skala. A kan ikke se at hun ikke er kvalifisert for stillingen da hun har lengst ansiennitet og i tillegg har begynt utdanning innen hotelledelse.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at det er en vesentlig ulempe å ha få ansatte på grunn av bemanningsbehovet i helgene. A ønsker ikke flere vakter i helgene, og det er da arbeidsgiver har behov for

bemanning. A jobber med servering i helgene hos en konkurrerende virksomhet, hvilket viser at hun vil ha problemer med å fylle den utlyste stillingen på tilfredsstillende vis.

Arbeidsgiver har behov for større kompetanse innen matlaging. Denne kompetansen har ikke A. Stillingen betegnes som hotellmedarbeider mer enn resepsjonist.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist 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. Nemnda legger til grunn at vikaren/ekstrahjelpen som ble tilsatt i stillingen var midlertidig ansatt og at det derfor ble foretatt en ny ansettelse i lovens forstand.

Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og gjelder bare til stillinger med om lag de samme arbeidsoppgaver som arbeidstaker allerede har.

Arbeidsgiver har anført at stillingen til A og den omtvistede stillingen inneholder forskjellige arbeidsoppgaver idet sistnevnte innebærer tilbereding av mat, og at A dermed ikke innehar de nødvendige kvalifikasjoner. Nemnda kan imidlertid ikke se at arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har underbygget at A ikke er kvalifisert eller at det er nevneverdige innholdsmessige forskjeller på de to stillingene. Det fremstår som at A, som innehar en fast stilling som resepsjonist/hotellmedarbeider, også tidligere har utført denne typen oppgaver og at stillingens hovedpreg er det samme. Påstanden om at A ikke innehar kompetanse innen matlaging er ikke underbygget. Det er ikke fremlagt opplysninger om hvilke kvalifikasjoner man må inneha eller noen mer detaljert beskrivelse av oppgavene som skal gjennomføres.

Det avgjørende spørsmål for nemnda blir derfor om utøvelse av fortrinnsretten vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten, jf. § 14-3 (2). Et behov for tilstrekkelig helgebemanning kan veie tungt i ulempevurderingen, men nemnda kan se at det er fremlagt noen dokumentasjon for arbeidsgivers anførsel om at helgebemanningen ikke vil gå opp dersom A fikk utvidet sin stilling. Arbeidsgivers anførsler handler i stor grad mot at A ikke ønsker å ta på seg disse vaktene, men arbeidstaker har bekreftet at hun ønsker stillingsutvidelsen selv om den bare skulle bestå av helgearbeid. Nemnda legger derfor til grunn at A ønsker å arbeide de nødvendige helgevaktene, og kan da ikke se avgjørende innvendinger mot at hun kan gjøre fortrinnsrett gjeldende.

Nemnda har kommet til at A hadde fortrinnsrett til å utvide sin stilling som resepsjonist/hotellmedarbeider til stilling på 85 prosent.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 14.04.2014

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14 og 14-3 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.