

VEDTAK NR 23/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 16. april 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A var fast ansatt som kokk på deltid, med gjennomsnittlig arbeidstid på 27 timer per uke, hos B. Dette tilsvarer en stillingsandel på 71 prosent. Arbeidsforholdet ble avsluttet 7. januar 2015.

B ansatte ny kjøkkensjef og en kjøkkenassistent som startet den 27. august 2014. Samme dag som kjøkkensjefen tiltrådte, anførte A muntlig ovenfor arbeidsgiver at han skulle hatt utvidet stilling. Arbeidsgiver gjennomførte et møte med A samme dag hvor de redegjorde for at de mente han ikke var kvalifisert for utvidet stilling.

I ettertid oppsto en konflikt mellom A og den nye kjøkkensjefen, og A ble bedt om å forlate arbeidsstedet. Det ble avholdt et forhandlingsmøte den 20. oktober 2014 vedrørende påstått avskjed/opsigelse av A. Partene ble enige om at arbeidsforholdet besto. Fra arbeidstakers side ble krav om utvidet stilling opprettholdt.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 14. november 2014 fra advokatfirmaet Tønset, på vegne av A. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Det er mottatt følgende dokumenter fra arbeidstakersiden:

- brev datert 14. november 2014 med vedlegg
- brev datert 23. januar 2015

Det er mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiversiden:

- brev datert 17. desember 2014 med vedlegg
- brev datert 10. mars 2015 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at han har krav på utvidelse til full stilling. Til tross for at arbeidsforholdet ble avsluttet 7. januar 2015, ønsker A at saken skal behandles i tvisteløsningsnemnda.

Det anføres at fristen for å bringe saken inn for nemnda må beregnes fra tidspunktet avslaget ble gitt/fastholdt i forhandlingsmøtet. Dette ble avholdt 20. oktober 2014. Det ville være lite hensiktsmessig om arbeidstaker skulle bringe deler av saken inn for tvisteløsningsnemnda for å avbryte fristen, mens han ventet på forhandlingsmøte med arbeidsgiver vedrørende en mulig oppsigelse.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører prinsipalt at saken må avvises da den er for sent fremsatt. Det var klart for A allerede 27. august at arbeidsgiver avsto hans krav på den omtvistede stillingen, både gjennom ansettelsen av en annen og arbeidsgivers påfølgende, muntlige redegjørelse samme dag. I alle fall må e-posten av 15. september 2015 regnes som et avslag, slik at saken er for sent fremmet den 14. november 2014.

Videre er det krav om rettslig interesse i å få avgjort saken, noe som ikke foreligger i dette tilfellet.

Subsidiært anføres at stillingen som kjøkkensjef ikke inneholder om lag de samme arbeidsoppgaver som stillingen som kokk, og at A ikke innehar de nødvendige kvalifikasjoner.

Tvisteløsningsnemndas merknader

I tråd med nemndas langvarige praksis kan avvisningsspørsmålet avgjøres av de tre faste medlemmene uten at bransjemedlemmer deltar ved avgjørelsen.

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4). Frist for å bringe saken inn for nemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 (3).

Det er foretatt to ansettelser i virksomheten, begge med tiltredelse 27. august 2014. A hadde ikke søkt på disse stillingene i forkant, men fremmet samme dag som tiltredelsene krav om utvidet stilling muntlig ovenfor arbeidsgiver. Kravet ble avslått av arbeidsgiver i møte samme dag. Forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven stiller ingen formkrav til avslaget, og i henhold til nemndas praksis (se blant annet vedtak 20/10) er det dermed tilstrekkelig at arbeidstaker er kjent med at han/hun ikke har fått innvilget fortrinnsrett. Arbeidstakers kjennskap til at det er foretatt nyansettelse i virksomheten må derfor regnes som et avslag etter fristreglene. Det er på det rene at A var gjort kjent med nyansettelsen senest 27. august 2014. Det legges derfor til grunn at As krav om fortrinnsrett ble avslått allerede 27. august 2014.

A bragte tvisten inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 14. november 2015. Nemnda finner at saken dermed ikke anses som rettidig innbrakt.

Nemndas tre faste medlemmer har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 17.04.2015

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 (2). 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 (3).