

VEDTAK NR 38/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 27. august 2013.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Cecilie R. Sæther, KS
Hallfrid Kristoffersen, Fagforbundet

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har i flere år vært ansatt i ulike vikariater og prosjektstillinger i B kommune. Da de nedenfor beskrevne tvistene ble brakt inn for nemnda, fungerte han i midlertidig stilling som miljøarbeider i bydel X, B kommune.

I januar 2013 utlyste B kommune ledig stilling som boligkonsulent ved boligkontoret i Bydel Z. A søkte på stillingen innen søknadsfristen. Søknaden ble avslått av B kommune i e-post av 1. februar 2013.

I mars 2013 utlyste B kommune fire ledige miljøarbeiderstillinger på 50 prosent ved X Aktivitetsskole. A søkte på stillingene innen søknadsfristen. Søknaden ble avslått av B kommune i e-post av 18. mars 2013.

Sakene ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert henholdsvis 27. februar og 7. april 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 27. februar 2013
- brev av 13. mars 2013
- brev av 7. april 2013
- e-post av 14. juni 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 19. april 2013
- brev av 21. mai 2013
- brev av 20. august 2013

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Han har som deltidsansatt i kommunen fortrinnsrett til de omtvistede stillingene. Selv om den ene stillingen inneholder andre arbeidsoppgaver enn hans eksisterende stilling, er han kvalifisert og har erfaring fra lignende arbeid.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

A har ikke på noe tidspunkt vært fast ansatt i B kommune. Han ble innkalt til intervju på stillingen som boligkonsulent på linje med andre søkere, men ble ikke ansett som den best egnede kandidaten.

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. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, jf. § 14-3 (2).

Tvisteløsningsnemnda legger til grunn at det er en forutsetning for å kunne utøve fortrinnsrett etter § 14-3 (1) at den deltidsansatte har et fast ansettelsesforhold i virksomheten. Dette fremkommer blant annet av forholdet til bestemmelsene om fortrinnsrett til ny ansettelse i § 14-2 (2), se nærmere Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 227 (annen spalte nest siste avsnitt), og følger også forutsetningsvis av bestemmelsen i § 14-3 (3). Synspunktet ligger også til for fast praksis i nemnda.

Av dokumentene i saken fremgår det at A's arbeidsforhold i B kommune kun har vært av midlertidig art. Dette er også bekreftet av arbeidsgiver. Nemnda konkluderer etter dette med at A ikke fyller vilkårene for å kunne gjøre fortrinnsrett gjeldende etter aml. § 14-3.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 29.08.2013

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.