

# Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 13.08.2012

Ref. nr.: 12/14141

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

## VEDTAK NR 37/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 8. august 2012.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, LO

Anders Stenbrenden, NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Ulla Haug, Fagforbundet

Hanne Lyngstad Solberg, KS

### **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 i stilling på 80 prosent som fagarbeider i B. Hun har muntlig gitt beskjed til arbeidsgiver om at hun ønsker full stilling. 23. mars 2012 søkte hun på 20 prosentstilling av et ledig ettårsengasjement på 30 prosent på avdelingen X.

A fikk avslag på søknaden 27. mars 2012. Begrunnelsen for avslaget var at arbeidsgiver ønsket å utvide stillingen til den av de ansatte på avdelingen som hadde minst stilling og at man ikke ønsket å dele opp stillingen på 30 prosent. Vedkommende som fikk utvidet stilling hadde fra før stilling på 50 prosent ved samme avdeling.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 11. mai 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 11. mai 2012 med vedlegg
- brev av 19. juni 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 20. juni 2012

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at hun skulle hatt fortrinnsrett til full stilling i henhold til tariffavtalen (PBL § 2.2) og arbeidsmiljøloven § 14-3. A anfører at den som fikk stillingen ble ansatt to år etter henne og fikk utvidet stilling fra 50 til 80 prosent.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B opplyser at de lyste ut ledig engasjement på 30 prosent etter at en assistent på avdelingen ønsket å gå ned fra stilling på 80 til 50 prosent. Stillingen ble gitt til en ansatt som hadde 50 prosent stilling og som lenge hadde ønsket utvidelse. Det anføres at loven ikke regulerer hvordan det skal prioriteres mellom flere fortrinnsberettigede, og at dette dermed var en lovlig tilsetning. Det vises til nemndas vedtak 82/11.

Det anføres videre at A faktisk hadde et tilbud om stillingsutvidelse og at hun ble oppfordret til å søke på de ledige stillingene ved andre avdelinger. Arbeidsgiver mente det var rimelig å utvide stillingen til den personen som hadde minst stilling og som hadde ønsket utvidelse lengst.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-3 fjerde ledd.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd 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 andre ledd. Det er opplyst at arbeidstakeren som ble tilsatt i den omtvistede stillingen også var deltidsansatt med fortrinnsrett etter § 14-3. Arbeidsmiljøloven gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede, og det må i utgangspunktet tilfalle arbeidsgiver å foreta den prioriteringen. Slik saken er opplyst, foreligger det etter nemndas syn ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurderinger i valget mellom de to fortrinnsberettigede. Det bemerkes videre at nemnda ikke har myndighet til å ta stilling til om ansettelsen var i strid med tariffavtale.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 13.08.2012

### **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.