

VEDTAK NR 08/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 25. februar 2015

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder

Silje Hassellund Solberg, LO

Silje S. Almestrand (vara for Elisabeth Lea Strøm), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Per Engeland, Virke

Vetle Rasmussen, Parat

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 IT- og webansvarlig i 50 prosent stilling ved B Kultursenter (heretter B). I henhold til stillingsinstruksen omfatter stillingen følgende arbeidsoppgaver/fordeling:

- 30 prosent IT-ansvar, herunder vedlikehold av maskiner, programvare, serverovervåkning, mv.
- 15 prosent oppsett og vedlikehold av instituttets hjemmesider
- 5 prosent informasjon/reklame for instituttet

Høsten 2014 utlyste B ledig medarbeiderstilling på 50 prosent med blant annet følgende arbeidsoppgaver:

- Redigering av internettmagasinet Tyskland-Norge (webredaktør)
- Utvikling av nye webprosjekter
- Teknisk vedlikehold av instituttets samlede nettsider
- Oversettelse av tekster til web
- Stedfortreder ved informasjons- og utlånstjenesten i biblioteket

A søkte på stillingen innen fristen. Han fikk muntlig avslag på søknaden den 25. september 2014.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 15. oktober 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 15. oktober 2014
- brev av 14. januar 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 21. november 2014
- brev av 12. februar 2014

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidsoppgavene i den omstridte stillingen er om lag de samme som i hans eksisterende stilling, med noen tillegg. Han er kvalifisert for stillingen, og selv om han må heve sin kompetanse på noen områder, vil utøvelse av fortrinnsretten vil ikke medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

As eksisterende stilling er av en helt annen karakter enn den omstridte stillingen, og fortrinnsrett kan derfor ikke gjøres gjeldende. Han er heller ikke kvalifisert for den omstridte

stillingen, og en utøvelse av fortrinnsrett for A vil dermed medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

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). Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

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.

Etter en konkret vurdering basert på dokumentene i saken, er nemnda av den oppfatning at de to stillingene ikke er tilstrekkelig like til at fortrinnsrett kan gjøres gjeldende etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Nemnda har i sin vurdering lagt til grunn arbeidsgivers anførsel om at As nåværende stilling hovedsakelig er av IT-teknisk karakter, mens den omstridte stillingen omfatter arbeidsoppgaver av langt mer redaksjonell art. At stillingene har enkelte overlappende arbeidsoppgaver kan etter nemndas syn ikke tillegges avgjørende vekt.

Overfor nemnda har A selv påpekt at han trenger kompetanseheving på flere områder for å fylle den omstridte stillingen, noe som etter nemndas oppfatning gir en nokså klar indikasjon på at stillingen har et annet innhold enn det han ble vurdert for ved ansettelsen i hans nåværende stilling.

Nemnda trenger etter dette ikke ta stilling til hvorvidt A er kvalifisert for den omstridte stillingen eller om en eventuell utøvelse av fortrinnsretten ville medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 26.02.2015

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).