



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
24. juni 2022

Vår referanse
2022/53

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 69/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due.

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 apotekmedarbeider i stilling på 40 prosent hos B.

I februar 2022 lyste apoteket ut en 60 prosent stilling som apotektekniker/apotekmedarbeider. A søkte på stillingen, fremsatte krav om fortrinnsrett og gjennomførte intervju.

I møte med A den 4. mars 2022 opplyste arbeidsgiver at virksomheten hadde behov for å opprettholde antall ansatte for å sikre god bemanning hele året og at lørdagsarbeid ikke ble hyppigere enn hver tredje helg. B tilbød A 10 prosent økt stilling fra 1. november 2022, når hun skal komme tilbake etter ulønnet permisjon. Referat fra møtet ble sendt A på e-post 7. mars 2022.

A sendte saken inn til Tvisteløsningsnemnda ved digitalt brev datert 5. april 2022.

Tvisten A har fremmet gjelder både rett til fortrinnsrett for deltidsansatt etter arbeidsmiljøloven § 14-3 og deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a. Nemnda behandler de to tvistene hver for seg og tar kun stilling til fortrinnsrettssaken i denne omgang.

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har fortrinnsrett til den utlyste stillingen.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at A ikke kan få medhold i sitt krav og viser til at tvisten er fremmet en dag for sent for Tvisteløsningsnemnda.

B viser til at A mottok avslaget på e-post den 7. mars 2022 og at fristen dermed utløp senest 4. april 2022.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan lederen eller nestlederen avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Det kommer frem av sakens dokumenter at arbeidsgivers avslag ble sendt til A per e-post den 7. mars 2022. Nemndas leder legger til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker denne dagen. Fristen for å fremme saken utløp dermed 4. april 2022. Saken ble fremmet ved digitalt brev datert 5. april 2022. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

28. juni 2022

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.