



Vedtaksdato
7. januar 2020

Vår referanse
2019/26472

Saksbehandler
Anders R. Holm

VEDTAK NR 01/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 10. desember 2019.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Mårten Brandsnes Faret, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Marte Solberg, Virke
Anette Sørensen, Handel og Kontor

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 butikkmedarbeider i stilling på 55,56 prosent hos B ved butikken C.

Den 7. mai 2019 ble det utlyst en fast stilling i 80 prosent som postansvarlig, og en midlertidig stilling i 100 prosent som ferskvareansvarlig ved butikken D. Søknadsfrist var 19. mai 2019. A søkte på begge stillingene den 18. mai 2019.

Arbeidsgiver avsto søknaden den 4. juni 2019. Avslaget ble begrunnet med at de prioriterte søkerne var bedre kvalifiserte.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 2. juli 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 2. juli 2019
- e-post av 1. august 2019
- e-post av 5. september 2019
- e-post av 26. september 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 16. august 2019
- brev datert 6. september 2019
- brev datert 18. september 2019
- e-post av 30. september 2019

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til 80 prosent stilling som butikkmedarbeider/postansvarlig. Hun har tidligere arbeidet i E og har dermed erfaring fra større butikker. Hun har takket nei til tilbud om 80 prosent fast stilling ved hennes nåværende arbeidssted da hun frykter det vil gå ut over hennes kolleger, og at butikken i D ligger nærmere hennes hjemsted.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at arbeidstaker er tilbudt utvidet stilling til 80 prosent ved hennes nåværende arbeidssted i samme størrelse som den hun krever fortrinnsrett til. Så lenge det er tilbudt stillingsutvidelse ved hennes nåværende arbeidssted, kan ikke arbeidsgiver se at det foreligger noen fortrinnsrett.

Vikariatet som ferskvareansvarlig ble gitt en annen fortrinnsberettiget søker. Bestemmelsen om fortrinnsrett oppstiller ingen veiledning eller beskrivelse av hvordan arbeidsgiver skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Valget av hvilken fortrinnsberettiget ansatt som

skal få fortrinnsrett er tillagt arbeidsgiver, og det foreligger ikke grunnlag for Tvisteløsningsnemnda å overprøve dette valget.

Stillingen som postansvarlig ble besatt av en ekstern søker, da stillingen som postansvarlig i stor grad skiller seg fra en vanlig butikkmedarbeider-stilling. Rollen er å anse som avdelingsleder og innebærer et personalansvar, samt å sette medarbeidere i stand til å jobbe selvstendig i avdelingen. Etter arbeidsgivers vurdering mangler A de faglige kvalifikasjonene som trengs for å besitte en stilling som avdelingsleder.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (5). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 fremgår av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) presiseres det at retten gjelder stillinger med om lag samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis.

Arbeidstaker har gjort gjeldende fortrinnsrett til to ulike stillinger med ulikt innhold. Nemnda behandler først vikariatet som 100 prosent butikkmedarbeider/ferskvareansvarlig.

Det fremkommer av sakens dokumenter at en intern deltidsansatt fra samme butikk ble tilsatt i den omtvistede stillingen som ferskvareansvarlig. Nemnda legger dermed til grunn stillingen ble besatt av en annen søker med fortrinnsrett.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om også A var fortrinnsberettiget til stillingen som ferskvareansvarlig etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Arbeidsmiljøloven gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Det må i utgangspunktet tilligge arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen. Slik saken er opplyst foreligger det etter nemndas syn ikke grunnlag for å overprøve arbeidsgivers vurderinger i valget mellom de fortrinnsberettigede.

Når det gjelder den faste stillingen som 80 prosent butikkmedarbeider/postansvarlig fremgår det av sakens dokumenter at denne ble tildelt en ekstern søker. Arbeidsgiver har imidlertid i møte mellom partene 14. august 2019 og under saksforberedelsen for nemnda tilbudt arbeidstaker utvidelse av hennes nåværende stilling til 80 prosent. Etter nemndas syn

har arbeidsgiver ved å tilby utvidelse av eksisterende stilling til 80 prosent oppfylt sine forpliktelser etter § 14-3. Nemnda trenger da ikke ta stilling til om A hadde fortrinnsrett til stillingen ved D. Avgjørelsen samsvarer med nemndas tidligere vedtak 40/14 og 10/19.

Arbeidstaker har etter dette ikke fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3 og kan derfor ikke få medhold i sitt krav.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

7. januar 2020

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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).