

VEDTAK NR 68/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag den 25. september 2009 i
Departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Kjell Kristensen, Nedre Buskerud Teaterverksted
Ole Geir Instefjord, Norsk folkehjelp

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som oversetter i stilling på 80 prosent i Bs sekretariat. Hun hadde over en periode på 3,5 år også en midlertidig stilling på 20 prosent som IT-ansvarlig i virksomheten.

I april 2009 ble det lyst ut to vikariater på ett år som bistandskoordinator hos B. Til sammen hadde vikariatene en stillingsprosent på 130 prosent. A søkte på 30 prosent som vikar for bistandskoordinatoren. Hun hadde på forhånd klarert at hun kunne få permisjon fra en andel av sin oversetterjobb for å oppnå full stilling i den aktuelle perioden.

A ble 8. juni 2009 muntlig orientert om at en annen intern søker hadde fått jobben. Hun fikk skriftlig avslag på søknaden 16. juni 2009. Det ble ansatt en ekstern søker i stilling på 100 prosent og en intern søker i 30 prosent. Det er stillingen på 30 prosent som er omtvistet. Den interne søkeren hadde fra før full stilling hos B og hadde dermed ikke fortrinnsrett som deltidsansatt.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 30. juni 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Det foreligger følgende dokumenter fra A:

- brev av 30. juni 2009
- brev av 5. september 2009

Det foreligger følgende dokumenter fra advokatfirmaet Hjort:

- brev av 14. august 2009
- brev av 28. august 2009
- e-post av 17. september 2009

Arbeidstakers anførsler

A mener hun er kvalifisert for stillingen som bistandskoordinator og at hun derfor har fortrinnsrett til stillingen. Det anføres i det vesentligste:

A har jobbet i og med utviklingsprosjekter i Mellom-Amerika i 16 år, og mener hun oppfyller kravene i utlysningsteksten. Hun var blant annet prosjektkoordinator i 10 år. Hun mener det ikke har skjedd store endringer siden hun selv jobbet med dette, og anfører også at det ikke var krav til kompetanse eller erfaring spesifikt knyttet til Bs bistandsarbeid i utlysningsteksten.

A anfører at hun er bedre kvalifisert enn den interne søkeren som fikk stillingen. Blant annet har hun 12 års ansiennitet, mens den interne søkeren som fikk stillingen kun hadde 3 års ansiennitet.

Til arbeidsgivers anførsel om at A ikke har om lag de samme oppgavene i nåværende stilling, anføres at det er utstrakt praksis i B for at de ansatte har varierte oppgaver. Hun har selv utført forskjellige oppgaver over lengre og kortere perioder. Det anføres også at skillet mellom ulike stillingstyper gjør seg sterkere gjeldende i andre bransjer enn hennes, hvor arbeidet er mer fleksibelt organisert enn for eksempel i helsesektoren.

Arbeidsgivers anførsler

B, representert ved Advokatfirmaet Hjort, anfører at bestemmelsen om fortrinnsrett ikke kommer til anvendelse, subsidiært at A ikke er kvalifisert for stillingen. Det anføres i det vesentligste:

Den utlyste stillingen som bistandskoordinator er av en helt annen karakter enn stillingen A innehar som oversetter. A kan derfor ikke gjøre fortrinnsrett gjeldende, da retten kun gjelder stillinger som har om lag de samme arbeidsoppgavene.

Subsidiært anføres at A ikke er kvalifisert for stillingen som bistandskoordinator. Hun mangler den nødvendige kompetanse og erfaring for de aktuelle arbeidsoppgavene.

Det anføres at tvisteløsningsnemnda ikke kan overprøve arbeidsgivers vurdering av hvem av de to interne søkerne som var best kvalifisert for stillingen siden fortrinnsrett ikke kommer til anvendelse i denne saken. Ingen av de interne søkerne oppfylte kvalifikasjonskravene fullt ut, men arbeidsgiver valgte ut fra en hensiktsmessighetsvurdering allikevel å ansette en intern søker fremfor en ekstern.

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. Frist for å bringe saken inn for nemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Det er ikke tvilsomt at saken er rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd fastsetter at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Tvisteløsningsnemnda viser til nemndas avgjørelser i sakene 20/07, 45/07 og 21/09 der flertallet fant at § 14-3 måtte få anvendelse også overfor interne søkere. Nemnda er i tråd med denne praksisen av den oppfatning at det her dreier seg om en ny ansettelse i lovens forstand.

Det følger av forarbeidene til bestemmelsen (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) at fortrinnsretten til utvidelse etter § 14-3 kun gjelder stillinger med om lag de samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører. Nemnda finner at dette ikke er tilfelle i denne saken. Stillingen som oversetter skiller seg klart fra den utlyste stillingen som bistandskoordinator. Nemnda finner derfor, i tråd med uttalelsene i forarbeidene og tvisteløsningsnemndas vedtak 13/09, 27/09 og 28/09, at A ikke kan gjøre fortrinnsrett gjeldende etter § 14-3.

Nemnda finner etter dette ikke grunn til å ta stilling til om A kan anses kvalifisert for stillingen som bistandskoordinator eller om ansettelse av henne i den stillingen ville medført vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 30.09.2009

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.