



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
17.12.2018

Vår referanse
2018/31991

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 118/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 6. desember 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

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 vokter i stilling på 50 prosent i B ved X.

I mai 2018 ble det utlyst full stilling som vokter til stasjonært vakthold ved et selskap. Stillingen ble utlyst av C. Arbeidstaker søkte på stillingen. Søknaden ble avslått av C i e-post av 5. juni 2018.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 27. juni 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 27. juni 2018
- brev datert 27. august 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 9. august 2018
- brev datert 20. september 2018
- e-post av 16. november 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har fortrinnsrett til den utlyste stillingen. Vedrørende de ansattes rettigheter som ansiennitet og fortrinnsrett for deltidsansatte er selskapene å betrakte som en juridisk enhet. Selskapene har felles ledelse, tillitsvalgte, HR, lønn, adresse/postboks og logo.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har ikke fortrinnsrett til den utlyste stillingen. Arbeidsgiver i denne saken er B. Arbeidstaker har ikke et ansettelsesforhold i C, som har utlyst stillingen. B driver virksomhet på flyplasser og har ikke oppdrag som ikke er tilknyttet flyplasser. Det er den juridiske enheten og rettssubjektet C som har et kontraktsforhold med kunden det er utlyst stilling for. Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven gjelder fortrinnsrett til stilling i den virksomheten som arbeidsgiver driver og hvor den ansatte arbeider, bestemmelsen gir ikke fortrinnsrett til stilling i andre juridiske enheter og rettssubjekter enn i den virksomheten arbeidstakeren arbeider i.

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). I henhold til forskrift

om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

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.

Arbeidstaker er fast ansatt hos B, og den omtvistede stillingen er utlyst av C. Arbeidsgiver har anført at det ikke kan kreves fortrinnsrett til en stilling utlyst av en annen juridisk enhet og virksomhet.

Arbeidsmiljøloven definerer begrepet «arbeidsgiver» i § 1-8 (2) som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.» Av lovens forarbeider, Ot.prp.nr.49 (2004-2005) side 74 fremgår det at hovedregelen er at den enkelte virksomhet i et konsern er arbeidsgiver for sine arbeidstakere, og er ansvarlig for de ulike kravene i loven.

Nemnda har kommet frem til at arbeidstaker ikke kan gjøre krav på fortrinnsrett til den utlyste stillingen. Arbeidstaker er ansatt hos B, som er et eget selskap. Den utlyste stillingen er hos arbeidsgiver C, som er et annet selskap i konsernet. Arbeidstaker har vist til en samarbeidsavtale mellom C og B av 1. september 2015 og at det er avtalt at selskapene er en juridisk enhet hva angår de ansattes rettigheter og plikter. Arbeidsgiver hevder på sin side at avtalen regulerer samarbeidet med de tillitsvalgte i konsernet. Det er ikke fremlagt dokumentasjon som viser at partene har praktisert avtalen slik arbeidstaker hevder. Ut fra avtalens ordlyd finner nemnda at avtalen ikke gir et klart grunnlag for å legge til grunn at et annet selskap i konsernet er å betrakte som arbeidsgiver i henhold til § 14-3.

Arbeidstaker kan derfor ikke få medhold i sitt krav om fortrinnsrett.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

17.12.2018

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a 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).