



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
30.10.2018

Vår referanse
2018/18038

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 99/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. oktober 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tonje Width, NHO Service og Handel
Trude Mathisen, Norwegian

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 i stilling på 28 prosent som ansatt i ressurspoolen hos B.

I januar 2018 ble det utlyst ledige stillinger som ansatte i ressurspoolen. Tillitsvalgte fikk opplyst at det skulle ansettes 200 nye personer i ressurspoolen.

Arbeidstaker søkte 23. januar 2018 om utvidet stilling til 100 prosent jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver avsto kravet i e-post av 1. mars 2018, og begrunnet det med at det ikke er behov for flere i heltidsstillinger, og at det er igangsatt en begrenset rekruttering til ressurspoolen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 22. mars 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 22. mars 2018
- e-post av 26. april 2018
- e-post av 12. oktober 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 28. september 2018
- e-post av 16. oktober 2018
- e-post av 17. oktober 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelser. Hun ønsker 100 prosent stilling. Det store antallet nyansettelser som var planlagt, viser med tydelighet at det er et behov for flere stillinger med høyere stillingsprosent. Å ha flere ansatte i heltidsstillinger, eller høyere stillingsprosent når det er et behov, kan ikke være vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Arbeidstaker har fått seg en annen jobb, men har beholdt stillingen i ressurspoolen. Hun opplyser at hun ikke ønsker å gå over til fast full stilling, men ønsker å beholde stillingen i ressurspoolen. Arbeidstaker ønsker likevel at nemnda tar stilling til saken.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at ressurspoolen er en ordning som er tariffestet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver for å ivareta arbeidskraftbehovet, som er svært varierende i løpet av året. Ordningen sikrer fast stilling på 28 prosent. Videre kan arbeidstakerne ved behov melde interesse for ytterligere arbeid. Ordningen med en ressurspool muliggjør et

bedre arbeidsprogram og ferieavvikling for ansatte i heltidsstillinger, samtidig som den dekker arbeidsgivers varierende behov for arbeidskraft gjennom året. Arbeidstaker fikk mulighet til å utvide sin faste deltidsstilling til 100 prosent stilling fra 1. januar 2017, men meldte ikke interesse for det da.

Selskapet har med jevne mellomrom tilbudt alle i ressurspoolen en 100 prosent stilling, men ved den siste rekrutteringen var det en komplettering av gruppens ressurspool som var aktuelt. Det er viktig at det er et tilstrekkelig antall i ressurspoolen for å dekke den avtalte andelen av selskapets tid flyene er i produksjon. Selskapets behov i denne sammenhengen blir ikke løst av heltidsansatte, og det er derfor uaktuelt å kunne erstatte en rekruttering til ressurspoolen med en rekruttering av personer i 100 prosent stilling.

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. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun "tvister" som nevnt i § 14-3 som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Om det foreligger et reelt behov må avgjøres ut fra en vurdering av om det foreligger en aktuell, rettslig interesse i å få saken avgjort, jf. prinsippet i tvisteloven § 1-3. Slik saken er opplyst kan ikke nemnda se at det lenger foreligger en tvist i § 14-3s forstand. Arbeidstaker har opplyst at hun ikke lenger ønsker å gjøre krav på fast fulltidsstilling, men heller ønsker å beholde den stillingen hun har i ressurspoolen. Ettersom arbeidstaker ikke vil gjøre krav på stillingen hun gjør fortrinnsrett gjeldende til, kan nemnda ikke se at arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Dette innebærer at det i den konkrete saken ikke foreligger aktuell, rettslig interesse i å få prøvd tvisten for Tvisteløsningsnemnda.

Nemnda har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

30.10.2018

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).