



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
21.03.2019

Vår referanse
2018/42238

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 31/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. mars 2019.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Per H. Engeland, Virke
Silje Hassellund Solberg, LO

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 salgsmedarbeider i stilling på 12 prosent i B.

Den 14. september 2018 ble det via e-post informert om ledig stilling på 60 prosent ved B. Søknadsfristen var 19. september 2018.

A ble informert om at hun ikke trengte å sende inn søknad ettersom hun var en intern søker. Det ble gjennomført en samtale med arbeidstaker 12. september 2018.

Arbeidsgiver avsto kravet om fortrinnsrett ved e-post av 23. september 2018. Avslaget var begrunnet med at A har manglende erfaring. Stillingen ble besatt av en intern søker i 36,5 prosent stilling.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 24. september 2018.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 24. september 2018
- e-post av 5. oktober 2018
- e-post av 23. oktober 2018
- brev datert 30. oktober 2018
- to e-poster av 31. oktober 2018
- brev datert 28. november 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 9. oktober 2018
- brev datert 29. oktober 2018
- brev datert 13. november 2018
- brev datert 5. desember 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun er kvalifisert og har fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Arbeidsgivers anførsler

B AS anfører i det vesentligste at A ikke har fortrinnsrett. Den omtvistede stillingen er en annen type stilling enn den stillingen A innehar som salgsmedarbeider. Det vises til at den omtvistede stillingen vil ha et utvidet ansvar og vil inneha mer omfattende arbeidsoppgaver enn en vanlig deltidsstilling. Videre vil noen av butikksjefens oppgaver overføres til den omtvistede stillingen. Arbeidsgiver finner at A ikke er personlig egnet til stillingen.

Arbeidsgiver anfører også at stillingen ble besatt av en annen intern søker med fortrinnsrett og lengre ansiennitet.

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 kan også gjelde en del av en stilling. 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 sakens dokumenter at den omtvistede stillingen ble besatt av en annen intern fast deltidsansatt med fortrinnsrett. Nemnda legger dermed til grunn at den andre søkeren hadde fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Bestemmelsen gir ingen veiledning om hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede. Det må derfor 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.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

21.03.2019

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).