



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
08.04.2019

Vår referanse
2018/48529

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 48/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som lektor med tilleggsutdanning i stilling på 80 prosent i B kommune, ved musikklinja på V videregående skole.

I mai 2018 lyste B kommunen ut 35 prosent fast undervisningsstilling i musikk, dans, drama, sang/teorifag ved Z skole med søknadsfrist 18. mai 2018.

A søkte på stillingen med ønske om fast stilling på tilsammen 100 prosent.

Intervju ble gjennomført 7. juni 2018. Under ansettelsesprosessen ble stillingens størrelse endret til 25 prosent, da bl.a. en overtallig ble tildelt en andel av stillingen.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post 7. august 2018 med begrunnelsen at stillingen ville overstige 20 prosent og bruk av fortrinnsretten derfor ville utgjøre en vesentlig ulempe, ettersom A 80 prosent stilling ville medføre oppdeling av den utlyste stillingen.

Stillingen ble besatt av en ekstern søker i 20 prosent fast og 5,05 prosent midlertidig stilling den 8. august 2018.

Den 15. august 2018 ble det avholdt møte vedrørende kravet om fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Arbeidsgiver gjentok begrunnelsen fra avslaget og la til at A ikke hadde den spesifikke kombinasjonen av fag som de ønsket og dermed ikke var kvalifisert.

A klaget i brev datert 3. oktober over brudd på fortrinnsretten og krevde igjen utvidet stilling. Arbeidsgiver fastholdt avslaget med ytterligere begrunnelse i brev datert 18. oktober 2018.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 2. november 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 2. november 2018 med vedlegg
- brev datert 22. november 2018 med vedlegg
- e-post av 20. desember 2018 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 5. desember 2018 med vedlegg
- e-post av 29. januar 2019
- brev datert 13. februar 2019
- e-post av 8. mars 2019 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidsgivers avslag ble mottatt 18. oktober 2018, og tvisten er rettidig brakt inn for Tvisteløsningsnemnda.

Hun er kvalifisert, og har fortrinnsrett til stillingen.

Utøvelse av fortrinnsretten vil ikke medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Rektor ved V vgs. har i brev datert 10. august 2018 bekreftet at hennes stilling kan tilrettelegges timeplanteknisk, ved delvis permisjon eller på andre måter slik at hun kan fylle hele den omtvistede stillingen på 25 prosent.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Utøvelse av fortrinnsretten vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Dagene og tidspunktene undervisningen skulle foregå på V var uforenelig med Z skolen timeplan. Timeplanen på Z skolen er samkjørt med timeplanen på X VGS, noe som gjør det ekstra vanskelig å flytte fag og timer da timeplan for skoleåret 2018/2019 allerede var fastlagt før tilsetning kunne skje.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan Tvisteløsningsnemndas leder eller en av nestlederne alene avvise saken, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Saken er derfor behandlet av nemndas leder.

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4).

Sak må reises for Tvisteløsningsnemnda senest fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker. Fristen beregnes og avbrytes etter reglene i domstolloven kapittel 8, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

Arbeidstaker anfører at endelig avslag forelå i brev datert 18. oktober 2018.

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at e-post av 7. august 2018 er å anse som et endelig avslag fra arbeidsgiver.

Arbeidsgiver uttalte der klart at kravet ble avslått, og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken.

Nemndas leder kan dermed ikke se at arbeidsgivers avslag først ble gitt 18. oktober 2018.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 4. september 2018. Arbeidstaker brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 2. november 2018.

Saken er dermed ikke rettidig innbrakt og må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

08.04.2019

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 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).