



Vedtaksdato  
15. november 2019

Vår referanse  
2019/26327

Saksbehandler  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 154/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 7. november 2019.**

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 servicemedarbeider i stilling på 36,62 prosent hos B, for tiden med arbeidssted V. Han ble opprinnelig ansatt som servicemedarbeider i X i 2013, før selskapet senere ble fusjonert inn i B.

I slutten av april 2019 lyste B ut flere stillinger på 80 prosent som servicemedarbeider med arbeidssted V. A ga overfor arbeidsgiver uttrykk for at han ønsket å utvide sin stilling til 85 prosent, og at arbeidsforholdet skulle reguleres av Vekteroverenskomsten, slik som hans nåværende deltidsstilling. På denne bakgrunn ble det avholdt et møte mellom partene den 29. mai 2019. I møtet ble A tilbudt en stillingsøkning til 84,65 prosent, forutsatt at arbeidsforholdet skulle reguleres av Service- og vedlikeholdsoverenskomsten. Tilbudet ble senere bekreftet i skriftlig protokoll av samme dato. A avsto imidlertid tilbudet, da han ikke var enig i vilkårene for stillingsutvidelsen. De utlyste stillingene er nå besatt.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 2. juni 2019. I klagen ble det opprinnelig krevd både fortrinnsrett for deltidsansatt etter arbeidsmiljøloven § 14-3 og rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a. Kravet om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid er senere frafalt.

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. juni 2019, med vedlegg
- e-post av 23. august 2019, med vedlegg
- e-post av 18. oktober 2019, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 9. august 2019, med vedlegg
- e-post av 7. oktober 2019, med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at han har fortrinnsrett til utvidet stilling som servicemedarbeider. Han anfører i det vesentligste at det i retten til «utvidet stilling» også ligger en rett til et ansettelsesforhold i samme stillingskode og med samme vilkår som den nåværende deltidsstillingen.

Videre anfører A at B ved å skrive at de holder på å fase ut servicemedarbeiderstillinger som er omfattet av vekteroverenskomsten innrømmer at de må forholde seg til allerede inngåtte avtaler og at endringer knyttet til arbeids- og lønnsvilkår må skje gradvis, først og fremst i forbindelse med nyansettelser og eventuelt i forhandlinger med den enkelte.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B gjør gjeldende at saken må avvises, da de mener at det ikke foreligger noen tvist etter arbeidsmiljøloven § 14-3 ettersom A allerede har fått tilbud om utvidet stilling til 84,65 prosent. De viser til at det ikke er adgang for A å kreve at den utvidede stillingen skal reguleres av Vekteroverenskomsten slik som hans nåværende deltidsstilling. De viser også til at det ikke på noe nivå verserer noen tvist angående den tariffmessige plasseringen av stilling som servicemedarbeider på flyplass, men at det tvert imot er enighet om at servicemedarbeidere anses å falle inn under Service- og vedlikeholdsoverenskomsten.

Videre mener B at A krever fortrinnsrett til ansettelse som flyplassveker, som er en annen type stilling enn den som var utlyst, nemlig servicemedarbeider. De mener dette ikke omfattes av fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Dersom Tvisteløsningsnemnda likevel skulle komme til at det er adgang for en servicemedarbeider til å kreve fortrinnsrett til ansettelse som flyplassveker, mener uansett B at det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten, da dette vil medføre en kostnad for bedriften som det ikke er tatt høyde for ved prising av tjenesten overfor Avinor. Videre mener de at det ikke er mulig å kombinere stilling som flyplassveker med stilling som servicemedarbeider, da dette vil innebære turnuskollisjoner.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (5). 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.

Slik saken er fremlagt for nemnda, synes uenigheten mellom partene å gjelde hvorvidt begrepet «utvidet stilling» i § 14-3 (1) innebærer at de tariffvilkår som gjelder for den eksisterende deltidsstillingen også skal gjelde den utvidede stillingen.

Nemnda viser i denne sammenheng til at nemndas kompetanse er begrenset til å ta stilling til om arbeidstaker har rett til stillingsutvidelse etter arbeidsmiljøloven § 14-3. I denne vurderingen må nemnda ta utgangspunkt i den stillingen arbeidstakeren krever fortrinnsrett til, og vurdere om vilkårene for fortrinnsrett er oppfylt. Hvilke tariffvilkår, herunder lønnsvilkår, som inngår i den ledige stillingen faller utenfor det nemnda har kompetanse til å avgjøre.

Nemnda har etter dette kommet til at A ikke kan få medhold, da arbeidsgiver ved å tilby utvidelse til ønsket stillingsstørrelse har oppfylt sine forpliktelser etter § 14-3. Avgjørelsen samsvarer med nemndas tidligere vedtak 116/19, 65/19, 10/19, 30/09 og 14/09.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

15. november 2019

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 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).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).