



Vedtaksdato
24. januar 2020

Vår referanse
2019/26524

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 07/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 23. januar 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
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 kundebehandler i stilling på 80 prosent på kundesenteret hos B.

Den 21. juli 2019 ble det lyst ut en 100 prosent stilling på kundesenteret med søknadsfrist 5. august 2019. Samme dag som søknadsfristen løp ut gjorde de tillitsvalgte ved HK-klubben C arbeidsgiver oppmerksom på at A ønsket å utvide sin stilling. Arbeidsgiver orienterte da de tillitsvalgte om at A måtte sende en skriftlig henvendelse så fort som mulig slik at hennes ønske om økt stilling kunne sees i sammenheng med den utlyste stillingen. Den 8. august 2019 skrev A i en e-post til arbeidsgiver at hun var interessert i å øke sin stilling fra 80 til 90 prosent. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver per e-post samme dag. Avslaget ble begrunnet med at det ikke fantes noen ledig 10-prosentstilling.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 4. september 2019. 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 4. september 2019, med vedlegg
- e-post av 17. september 2019, med vedlegg
- e-post av 26. september 2019
- brev datert 7. november 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 22. oktober 2019, med vedlegg
- e-post av 3. desember 2019

Arbeidstakers anførsler

A mener at hun har fortrinnsrett til utvidet stilling, da en utvidelse av hennes stilling fra 80 til 90 prosent ikke vil medføre noen vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Hun mener at det ikke ville vært noe problem for arbeidsgiver å få ansatt noen i en 90-prosentstilling.

Arbeidsgivers anførsler

B mener at A ikke har fortrinnsrett til utvidet stilling. De viser til at det i virksomheten er et mål om å sikre flest mulig fulltidsstillinger, da de mener det er viktig og nødvendig for å sikre et godt arbeidsmiljø, god kvalitet og kontinuitet. Å dele opp den omtvistede stillingen til en deltidsstilling vil derfor være en vesentlig ulempe.

Videre viser B til at den omtvistede stillingen ble tildelt en annen deltidsansatt på kundesenteret som hadde helt like arbeidsoppgaver og ansvarsområder som A, men som til forskjell fra A jobbet på natt. Fordi A ikke er interessert i arbeid på natten, har hun ikke blitt tilbudt de stillingsprosentene som ble ledige etter den ansatte som fikk den omtvistede stillingen.

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.

Det fremgår av lovens ordlyd at fortrinnsretten gjelder «utvidet stilling». I forarbeidene til arbeidsmiljøloven § 14-3 (Innst. O. nr. 100 for 2004-2005 pkt. 17.2) presiseres det at retten gjelder stillinger med om lag samme arbeidsoppgaver som den deltidsansatte allerede utfører i sin faste stilling. Dette er også lagt til grunn i nemndas praksis.

B har opplyst at arbeidstakeren som ble tilsatt i den omtvistede stillingen var fast deltidsansatt ved kundesenteret med samme arbeidsoppgaver og ansvarsområder som er tillagt den omtvistede stillingen, bare at hun jobbet på natt. Nemnda tolker denne opplysningen som en anførsel om at denne arbeidstakeren også hadde fortrinnsrett til utvidet stilling. Arbeidsmiljøloven gir ingen veiledning på hvordan man skal prioritere mellom flere fortrinnsberettigede, og det må i utgangspunktet tilligge arbeidsgiver å foreta denne prioriteringen. Nemnda vil dermed først vurdere hvorvidt den andre arbeidstakeren hadde fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at den andre arbeidstakeren hadde fortrinnsrett til utvidet stilling. Nemnda viser til at den andre arbeidstakeren utførte de samme arbeidsoppgaver og hadde de samme ansvarsområder i sin eksisterende stilling som i den omtvistede stilling. Etter nemndas syn kan det da ikke være avgjørende at arbeidet ble utført på natten. Videre er det ikke bestridt at den andre arbeidstakeren var kvalifisert for stillingen, og nemnda legger også dette til grunn.

Etter dette fremkommer det at den andre arbeidstakeren hadde fortrinnsrett til utvidet stilling. Ansettelsen av denne arbeidstakeren i den omtvistede stillingen var dermed ikke i strid med As eventuelle fortrinnsrett.

Nemnda vil avslutningsvis bemerke at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har gjennomført drøftinger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 (3).

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

24. januar 2020

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).