



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
22. mars 2021

Vår referanse
2020/168

Saksbehandler
Trine Elisabeth Selnes

VEDTAK NR 33/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 18. mars 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Marianne Pedersen, Virke

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

A er ansatt som musikk- og kulturskolelærer innen dans i en stilling på 29,52 prosent i B kommune. Hun leverte i 2019 inn skjema for registrering av ufrivillig deltid til arbeidsgiver.

A har undervist i moderne/samtidsdans fordypning over flere år, men arbeidsgiver besluttet i 22. april 2020 å gi arbeidstakeren nye arbeidsoppgaver. Ifølge rektor er hennes nye arbeidsoppgaver knyttet til helt nye grupper elever, som skolen jobber med å bygge opp. De gruppene hun skal undervise kommer inn under kulturskolens kjerneprogram og det dansetekniske nivået er lavere enn ved fordypningsprogrammene, som hun underviste i tidligere. Arbeidsoppgavene medfører heller ikke like mye samarbeid med andre lærere sammenlignet med tidligere.

Arbeidsoppgavene A hadde tidligere ble tillagt en ny stilling og lyst ut som et vikariat på 15 prosent våren 2020. Vikariatet gjelder for perioden 1. august 2020 til 31. juli 2021. A søkte på vikariatet 31. mai 2020 og krevde fortrinnsrett. Oppgavene i vikariatet er knyttet til ett av kulturskolens tre fordypningsfag innen dans og moderne dans/samtidsdans fordypning.

Arbeidsgiver sendte en e-post 15. juni 2020 til tillitsvalgte C om at A' krav om fortrinnsrett var avvist i forbindelse med oversendelse av innstillingen til tilsetting i vikariatet. Det ble også sendt e-post 15. juni 2020, med A som kopimottaker, hvor det gikk frem at arbeidsgiver mente hun ikke hadde fortrinnsrett til den utlyste stillingen.

C mottok et ansettelsesvedtak 10. august 2020 fra arbeidsgiver hvor tillitsvalgte fikk beskjed om at en annen intern søker hadde fått tilbud om stillingen. Denne personen takket etter hvert nei til stillingen. Stillingen er i dag ubesatt.

Arbeidsgiver tok initiativ til et drøftingsmøte som ble gjennomført 8. september 2020 mellom partene. Det ble skrevet et referat fra møtet som ble godkjent av A 22. oktober 2020.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 16. september 2020.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 14. september 2020
- e-post av 14. september 2020
- e-post av 16. september 2020
- e-post av 22. september 2020
- e-post av 13. september 2020
- e-post av 8. desember 2020
- e-post av 13. januar 2021
- e-post av 8. februar 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 23. oktober 2020
- brev datert 24. november 2020

- brev datert 28. januar 2021
- brev datert 15. mars 2021

Arbeidstakers anførsler

A mener hun hadde fortrinnsrett til det utlyste vikariatet samt at saken er rettidig fremmet, og anfører i det vesentligste at hun ikke har mottatt noe skriftlig avslag og at tillitsvalgte ikke har representert henne i saken ovenfor arbeidsgiver. Hun mener at hun heller ikke ble informert om avslaget på kravet om fortrinnsrett fra arbeidsgiver før drøftelsesmøtet 8. september 2020.

A anfører videre at hun er kvalifisert for stillingen og at hun derfor har fortrinnsrett.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune gjør gjeldende at saken er fremmet for sent og at A ikke har fortrinnsrett til det utlyste vikariatet. De anfører i det vesentligste at:

A mottok kopi av e-post den 15. juni 2020, hvor det gikk frem at arbeidsgiver mente hun ikke har noen fortrinnsrett til vikariatet. Arbeidsgiver anfører at fortrinnsretten ble avslått denne datoen.

Kommunen er enig i at A er formelt kvalifisert for vikariatet, men mener at hun ikke har de personlige egenskapene som kreves for å fungere i stillingen. De mener også at det er en vesentlig ulempe hvis hun kan kreve fortrinnsrett til arbeidsoppgaver hun har blitt flyttet vekk fra.

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.

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

A har anført at C ikke representerte henne i forbindelse med fortrinnsrettssaken, og at fristens derved ikke kan løpe fra det tidspunkt den tillitsvalgte mottok arbeidsgivers avslag. Arbeidsgiver har imidlertid dokumentert at A selv fikk tilsendt avslaget den 15. juni 2020, da hun stod som kopimottaker på e-post av samme dato hvor det fremgikk at kravet om fortrinnsrett var avslått. Det er derved ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til om den tillitsvalgte representerte A i saken om fortrinnsrett. I utgangspunktet begynte derved fristen å løpe fra 15. Juni 2020.

I etterkant av at A mottok arbeidsgivers avslag på kravet om fortrinnsrett, kalte arbeidsgiver henne inn til et drøftelsesmøte. Møtet ble avholdt 8. september 2020, altså nesten tre måneder i etterkant av avslaget. Arbeidstaker har opplyst at hun oppfattet at innkallingen og

møtet slik at det ikke var fattet endelig beslutning i saken, og at det derved ble skapt en forventning om at arbeidsgiver kunne endre sitt opprinnelige avslag, slik at fristen først begynte å løpe i etterkant av drøftelsesmøtet.

Opplysningene i saken gir imidlertid ikke grunnlag for å konkludere med at arbeidstaker hadde en slik berettiget forventning. Dokumentene i saken viser at arbeidsgiver innkalte til drøftelsesmøte etter at ansettelsesvedtaket var kjent også for A. Hun kan derved ikke ha hatt noen forventning om at vedtaket skulle endres.

Nemnda har derved kommet til at A ble gjort kjent med arbeidsgivers skriftlige avslag 15. juni 2020, slik at fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda begynte å løpe fra dette tidspunktet. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 13. juli 2020.

Ettersom saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda 16. september 2020 anses den ikke som rettidig innbrakt.

Nemnda har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due

Leder

22. mars 2021

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).