



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
25. mars 2021

Vår referanse
2020/193

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 35/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møtet torsdag 18. mars 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Elisabeth Kloster, NHO Reiseliv
Medina Mahic, Handel og kontor

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 resepsjonist i stilling på 80 prosent hos B. Hun jobber dag, kveld og helg.

Den 16. september 2020 fremsatte A krav om fortrinnsrett til 100 prosent stilling.

Arbeidsgiver avsto kravet i e-post av 21. september 2020. Avslaget ble begrunnet med at hun ikke hadde fortrinnsrett til 100 prosent stilling. Hun fikk tilbud om 100 prosent stilling som resepsjonist på natt. A avsto tilbudet. Stillingen ble gitt til en intern ansatt.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 15. oktober 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 15. oktober 2020
- brev datert 26. november 2020
- brev datert 17. januar 2021
- brev datert 11. mars 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 9. november 2020
- brev datert 23. desember 2020
- brev datert 2. februar 2021
- brev datert 8. mars 2021

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til utvidet stilling. Hun takket nei til 100 prosent stilling som nattevakt. Hun jobber som resepsjonist og nattevakt er en annen type stilling.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at de har tilbudt A 100 prosent stilling, men at hun har takket nei. Resepsjonist på natt er samme stilling som resepsjonist på dag. Det er litt ulike arbeidsoppgaver på dag, natt, ettermiddag og i helger. Arbeidsgiver har behov for flere deltidsstillinger og en annen driftsform vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

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. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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.

A er fast ansatt i en stilling på 80 prosent og har fremsatt krav om fortrinnsrett til en del av en stilling på 80 prosent, slik at hun til sammen vil få en stillingsprosent på 100. En annen ansatt som arbeidet i 100 prosent stilling på natt ble overført til stillingen på 80 prosent, slik at dette ikke var en ledig stilling.

Spørsmålet om det foreligger en ledig stilling som det er foretatt en ny ansettelse i vil bero på en konkret vurdering.

Nemnda har kommet til at det i denne saken ikke er utlyst noen stilling eller foretatt noen ny ansettelse, da en intern ansatt er overført fra en 100 prosent stilling på natt til en stilling på 80 prosent. Det er derved foretatt en omdisponering i henhold til arbeidsgivers styringsrett som ikke utløser noen fortrinnsrett. Arbeidstaker får derfor ikke medhold i sitt krav.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

25. 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).