



Vedtaksdato
13. april 2021

Vår referanse
2021/45

Saksbehandler
Trine Elisabeth Selnes

VEDTAK NR 38/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som butikkmedarbeider i stilling på 60 prosent hos B, med tjenestested X Bilistsenter.

Etter at en annen ansatt sluttet i sin stilling fremsatte Handel og Kontor, på vegne av A, et krav om å få flere timer slik at han totalt fikk en 100 prosent stilling. Den tidligere ansatte hadde en stilling på 80 prosent.

Det ble gjennomført et drøftelsesmøte 14. januar 2021 hvor arbeidsgiver avsto kravet om fortrinnsrett. A hadde med seg regionsekretær fra Handel og Kontor i møtet.

Utkast til protokoll fra møtet ble sendt på e-post til regionsekretær 21. januar 2021 og av den fremgikk det at arbeidsgiver avsto kravet om fortrinnsrett.

Underskrevet protokoll ble mottatt av regionsekretær 5. februar 2021.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 4. mars 2021.

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker anfører i det vesentlige at A har fortrinnsrett til flere timer slik at han får full stilling. Det ble anført at endelig avslag ikke ble mottatt før protokollen ble oversendt fra arbeidsgiver i undertegnet stand, og at saken er fremmet innen fristen.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentlige at saken ikke er fremmet innen fristen. Videre viser arbeidsgiver til at det ikke er utlyst en ny stilling og dermed ikke foretatt en nyansettelse. Det vil dessuten være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. A har derfor ikke fortrinnsrett.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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

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

Arbeidstaker ble representert av Handel og Kontor ved regionsekretær under hele prosessen.

Nemndas leder har kommet til at kravet om fortrinnsrett er fremsatt for sent. Ved denne vurderingen er det tatt utgangspunkt i arbeidsgivers e-post av 21. januar 2021, hvor utkast til

protokoll var vedlagt, er å anse som skriftlig avslag fra arbeidsgiver på kravet. I utkastet til protokoll fremkommer det klart at arbeidsgiver har avslått kravet. Det ble heller ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Etter nemndas leders oppfatning er det heller ikke holdepunkter for å legge til grunn arbeidstakers anførsel om at arbeidsgiver kunne endre mening fra utkastet til protokoll ble oversendt og frem til protokollen ble undertegnet 5. februar 2021, og at endelig avslag forelå først da. Nemndas leder viser også til at det ikke er noen innholdsmessige forskjeller mellom protokollen som ble sendt til regionsekretær 21. januar 2021 og protokollen slik den fremstår da den ble undertegnet 5. februar 2021.

Nemndas leder legger derfor til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker 21. januar 2021, da regionsekretær mottok utkast til protokoll fra drøftelsesmøtet på e-post. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp da 18. februar 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 4. mars 2021. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

13. april 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).