



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
10. mai 2021

Vår referanse
2020/243

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 61/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 6. mai 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Marianne Pedersen, Virke

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast deltidsansatt som bussjåfør i stilling på 50 prosent hos B på X. A startet i en stilling som midlertidig ansatt bussjåfør i juni 2018 til oktober 2018. Han ble ansatt på nytt i juni 2019 som tilkallingsvikar. I september 2019 ble han tilbudt fast deltidsstilling i selskapet, men takket nei fordi han hadde behov for full stilling. Han fortsatte som tilkallingsvikar i B. Den 3. februar 2021 ble han sagt opp av arbeidsgiver, med fratredelse 31. mars 2021. Det er tatt ut søksmål i oppsigelsessaken og A har hevdet rett til å stå i stillingen til saken er behandlet.

I oktober 2020 lyste B ut to faste fulltidsstillinger, med søknadsfrist 5. november 2020. A søkte på stillingene den 26. oktober 2020. Han fikk ikke stillingene, og den ene ble delt mellom fem deltidsansatte som fikk utvidet sine stillinger med 20 prosent hver. En sjåfør som var ansatt i samme selskap på Z ble overført til den andre stillingen.

A ba han om forhandlingsmøte med arbeidsgiveren og hevdet fortrinnsrett til stillingene. Møtet ble avholdt den 25. oktober 2020.

Den 26. november fikk A tilbud om fast deltidsstilling i 50 prosent, og han startet i denne den 1. desember 2020. Bedriftsansienniteten ble satt fra 1. september 2019. Det er opplyst at han fikk stillingen på bakgrunn av arbeidsmiljøloven § 14-9.

A mener å ha fortrinnsrett til stillingen som ble utlyst i oktober 2020, og hevder at selskapet har brutt hans fortrinnsrett ved å overføre en sjåfør fra Z til stillingen.

Arbeidsgiver avsto kravet i e-post den 26. november 2020. Avslaget ble begrunnet med at A ikke hadde fortrinnsrett da han ikke var fast ansatt på det tidspunktet stillingene ble lyst ut.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 16. desember 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 16. desember 2020
- brev datert 10. januar 2021
- brev datert 7. mars 2021
- brev datert 22. mars 2021
- brev datert 11. april 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 1. februar 2021
- brev datert 25. mars 2021

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at han hadde fortrinnsrett til stillingen som ble utlyst den 20. oktober 2020. Han hevder at han fikk bedriftsansienitet fra 1. september 2019 da han underskrev arbeidsavtalen den 30. november 2020, og han regner seg da som fast ansatt siden han har jobbet i selskapet i den tiden.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at A ikke var fast deltidsansatt da stillingen ble lyst ut, og at han derfor ikke hadde fortrinnsrett til disse stillingene.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-3 femte ledd. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd 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 annet ledd. Ved vurderingen av om arbeidstaker er kvalifisert kan det, i henhold til lovens forarbeider, tas hensyn til både faglige og personlige forutsetninger.

Tvisteløsningsnemnda legger til grunn at det er en forutsetning for å kunne utøve fortrinnsrett etter § 14-3 (1) at den deltidsansatte har et fast ansettelsesforhold i virksomheten. Dette kommer frem blant annet av forholdet til bestemmelsene om fortrinnsrett til ny ansettelse i § 14-2 (2), se nærmere Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 227 (annen spalte nest siste avsnitt). Dette følger også av nemndas praksis.

Av dokumentene i saken fremgår det at As arbeidsforhold i B var midlertidig som tilkallingsvikar fram til 30. november 2020. Dette er også bekreftet av begge parter. Hans arbeidskontrakt som fast deltidsansatt er underskrevet den 30. november 2020, og på det tidspunktet var det allerede tilsatt noen i de utlyste stillingene.

Nemnda har etter dette kommet til at A ikke oppfyller vilkårene for å kunne gjøre fortrinnsrett gjeldene etter arbeidsmiljøloven § 14-3 siden han ikke var fast ansatt da stillingene ble besatt.

Konklusjon:

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

10. mai 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 annet ledd.

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 tredje ledd.

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 fjerde ledd.