



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

15.03.2019

Vår referanse

2018/52001

Saksbehandler

Mona Ekelund

VEDTAK NR 25/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak

Saksforhold

A er fast ansatt som musikkskolelærer i stilling på 60 prosent ved kulturskolen i B kommune. Overfor arbeidsgiver har hun flere ganger uttrykt ønske om høyere stilling.

A avviklet utdanningspermisjon skoleåret 2017/2018. I denne perioden ansatte kommunen en ekstern arbeidstaker som vikar i stilling på 70 prosent. I tillegg til A vikariat innebar stillingen arbeid i V. Den eksterne arbeidstakeren ble deretter den 21. juni 2018 midlertidig ansatt i 21 prosent stilling i V uten at denne stillingen ble utlyst.

I e-post av 26. september 2018 hevdet MFO at A hadde fortrinnsrett til stillingen på 21 prosent i V.

Arbeidsgiver avviste kravet i e-post av 10. oktober 2018 og begrunnet avslaget med at ansettelsen lå innenfor arbeidsgivers styringsrett. I e-post av 12. oktober 2018 framholdt MFO at A hadde fortrinnsrett til stillingen.

I e-post av 23. oktober 2018 avviste kommunen kravet på nytt med tilleggsbegrunnelsen at det ikke forelå en fast/ny stilling av varig karakter å kreve fortrinnsrett til. MFO gjentok deretter kravet i brev datert 2. november 2018. Kravet ble på nytt avslått av kommunen i brev datert 12. november 2018.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 30. november. 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 30. november 2018 med vedlegg
- brev datert 29. januar 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 10. januar 2019 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Ansettelsen av ekstern arbeidstaker er en ny ansettelse og reglene om fortrinnsrett kommer til anvendelse. A har fortrinnsrett og krav på fast ansettelse i stillingen på 21 prosent i V.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

A har ikke fortrinnsrett da det ikke er foretatt en ny ansettelse. Ansettelsen er ikke et vikariat eller en utvidelse av totale årsverk i kulturskolen. Det ligger innenfor arbeidsgivers

styringsrett å finne en midlertidig løsning for oppgaven som sikrer en sårbare elevgruppe og ivaretar skoledriften på best mulig måte.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4). Frist for å bringe saken inn for nemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

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

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at e-posten fra enhetsleder i kommunen av 23. oktober 2018 innebærer et endelig skriftlig avslag fra arbeidsgiver. Det fremkommer i e-posten at kommunen klart ga uttrykk for at kravet ble avslått, og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Nemndas leder kan dermed ikke se at arbeidstakers etterfølgende krav av 2. november 2018 kan ha fristavbrytende virkning.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 20. november 2018. Arbeidstaker brakte saken inn for nemnda ved e-post av 30. november 2018.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken ikke er rettidig innbrakt og må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

15.03.2019

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).