



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
2. mai 2023

**Vår referanse**  
2023/4

**Saksbehandler**  
Ida Marie Wilhelmsen

## VEDTAK NR 50/23 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 statsansatteloven § 13.

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som sosionom i våken nattevaktstilling på 49,74 prosent i B, for tiden ved X akuttsenter avdeling C.

Den 2. november 2022 lyste B ut stilling på 100 prosent som miljøterapeut ved X akuttsenter avdeling C. Søknadsfristen var 18. november 2022.

A søkte på stillingen 18. november 2022. Hun krysset av for fortrinnsrett i jobbsøkerportalen. I tillegg sendte A en e-post den 2. januar 2023, med krav om fortrinnsrett til stillingen.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev av 3. januar 2023. Avslaget ble begrunnet med at As nåværende stilling og utlyst stilling ikke har om lag samme arbeidsoppgaver og at A dermed ikke har fortrinnsrett.

A har sagt opp sin stilling ved B X akuttsenter avdeling C med virkning fra 1. mars 2023. Hun har nå 100 prosent stilling i B X akuttsenter avdeling D som miljøterapeut.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 4. januar 2023.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 4. januar 2023
- to brev av 22. januar 2023
- brev av 31. mars 2023
- brev av 3. april 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 23. januar 2023
- brev av 27. februar 2023

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har fortrinnsrett til stillingen. Hun viser til at hennes nåværende stilling og den utlyste stillingen har om lag samme arbeidsoppgaver

A opplyser at hun har fått 100 prosent jobb på en annen avdeling under X akuttsenter. Hun ønsker fremdeles at saken skal behandles av Tvisteløsningsnemnda.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B gjør gjeldende at A ikke har fortrinnsrett til den utlyste stillingen fordi hennes nåværende stilling og den utlyste stillingen ikke har om lag de samme arbeidsoppgavene.

B orienterer også om at A har sagt opp sin stilling i B med virkning fra 1. mars 2023.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

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 første ledd.

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd.

Det følger av statsansatteloven § 13 femte ledd at «tvist» om fortrinnsrett etter statsansatteloven § 13, kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Fortrinnsrett for deltidsansatte i staten var tidligere regulert i arbeidsmiljøloven § 14-3. Ifølge forarbeidene til statsansatteloven, innebærer ikke overføringen av bestemmelsen til statsansatteloven noen endring av regelens innhold. Se Prp. 94 (2016-2017) s. 159. Nemnda legger dermed til grunn at vurderingen etter statsansatteloven § 13 er den samme som etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Ved vurderingen av om det foreligger et reelt behov, har nemnda tatt utgangspunkt i en analogisk anvendelse av tvisteloven § 1-3, som angir at dette må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

Arbeidstaker har opplyst at hun har takket ja til og har tiltrådt i en full stilling i B X akuttsenter avdeling D. Ettersom arbeidstaker har fått full stilling etter at saken ble sendt inn til Tvisteløsningsnemnda, kan nemndas leder ikke se at arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken.

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

### **Konklusjon**

Saken avvises.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

2. mai 2023

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 første ledd 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.