



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
27.02.2024

Vår referanse
2023/236

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

SAK NR 16/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

Saken avvises etter arbeidsmiljøloven § 17-2 fordi det ikke foreligger en «tvist» som A har rettslig interesse i å få avgjort.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Berit Langset, Akershus universitetssykehus HF, bransjemedlem arbeidstakersiden

Karin Erlimo, Oslo universitetssykehus HF, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 50 prosent ved B, arbeidssted er [avdeling]. A arbeider som nattevakt i Rehabiliteringsseksjonen lokalisert i D.

B lyste høsten 2023 ut en 61 prosent sykepleierstilling med arbeidstid natt og dag/aften hver 6. helg ved Rehabiliteringsavdelingen. Stillingen hadde søknadsfrist den 12. oktober 2023, med oppstartdato den 2. januar 2024. Bakgrunnen for utlysningen var at en vakant helsefagarbeiderstilling på 50,35 prosent (natt) og en vakant sykepleierstilling på 10,76 prosent (helg) ble slått sammen til en sykepleierstilling på 61 prosent. Helsefagarbeiderkompetansen ble endret til sykepleier som følge av at Rehabiliteringsseksjonen har økende tilstrømming av pasienter med komplekse og krevende somatiske/medisinske problemstillinger, [...].

A søkte på stillingen og viste til fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-3. I søknaden opplyste hun om at hun ønsket å øke stillingen sin til ca. 63 prosent på natt. Hun ønsket dermed å øke stillingen med ca. 12,65 prosent. Samtidig opplyste hun at det var flere nattevakter som ønsket å dele på stillingen, og at de hadde samarbeidet om et utkast/forslag til en turnusplan. Dette la de fram for arbeidsgiver i møte den 6. oktober 2023.

Etter at saken ble brakt inn for nemnda, sa A opp sin stilling via e-post den 28. november 2023, og orienterte om at siste arbeidsdag kom til å bli den 29. februar 2024.

Samtlige av de seks interne søkerne har fremmet sak for Tvisteløsningsnemnda.

B har i løpet av saksforberedelsen vurdert sakene på nytt, og opplyst at vurderingen er gjort som om ingen var tilsatt. Etter ny vurdering har B kommet til at vilkårene for fortrinnsrett var oppfylt for alle de interne søkerne, for totalt 11 prosent av stillingen. B mener at innvilgelse utover dette vil være en vesentlig ulempe.

Arbeidsgiver har gitt tilbud om utvidet stilling til fire av søkerne. A var en av disse, og fikk tilbud om 5 prosent stillingsutvidelse. Dette takket hun nei til 20. desember 2023. Hun skrev: *«På bakgrunn av at vi står i en tvist vedrørende denne stillingen, velger jeg å takke nei til disse 5% da jeg ønsker en endring for alle, og ikke bare noen få.»*

Samtlige av de som fikk tilbud om stillingsøkning, har takket nei. Dette er begrunnet med at en slik tildeling vil ødelegge for det de i fellesskap har krevd. Det er opplyst at de ansatte vil takke ja til et tilbud om økt stilling dersom hele den utlyste stillingen blir fordelt noenlunde i tråd med deres opprinnelige krav.

Sakens dokumenter

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda ved brev av 18. november 2023.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende brev til nemnda:

- brev av 18. november 2023
- brev av 28. november 2023
- brev av 5. januar 2024
- brev av 12. januar 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 24. november 2023
- brev av 12. desember 2023
- brev av 19 desember 2023
- brev av 22. desember 2023
- brev av 8. januar 2024
- brev av 12. januar 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B har i forbindelse med den utlyste sykepleierstillingen på 61 prosent, seks arbeidstakere som har sendt inn sak til Tvisteløsningsnemnda. De opplyser at ettersom A har sagt opp sin stilling etter at hun sendte inn sin sak, har de avgrenset mot denne oppsigelsen.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at saken skal behandles selv om at hun har sagt opp sin stilling. Dette begrunnes med at saken henger tett sammen med fem andre arbeidstakerne som har fremmet tvist om fortrinnsrett til Tvisteløsningsnemnda, og som gjelder den samme utlyste stillingen. Hun opplyser at det er disse arbeidstakerne hun ønsket å dele den omtvistede stillingen med.

A har sagt opp med virkning fra 1. mars 2024, og mener at saken skal behandles fordi kravet hennes utgjør om lag 16 prosentpoeng av den utlyste stillingen, som har oppstart 1. februar 2024. Dersom Tvisteløsningsnemnda ikke behandler dette ene kravet, vil de fem resterende kravene kun utgjøre om lag 45 prosentpoeng av den utlyste 61 prosent stillingen. A er dermed av den oppfatning at ved å opprettholde behandlingen av saken hennes, vil dette, hvis de andre får medhold i deres krav, gi en positiv effekt på stillingsstørrelsen til disse seks stillingene i framtiden.

A bemerker også at arbeidsgivers håndtering av saken er sterkt medvirkende til hennes oppsigelse.

Lovgrunnlag

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har tidligere tatt utgangspunkt i at det bare foreligger en «tvist» når arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Nemnda anser det reelle behovet for avgjørelse som et generelt vilkår som også gjelder 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.

Spørsmålet i denne saken er om A har et reelt behov for rettslig avklaring når hun har sagt opp sin stilling.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har kommet til at saken må avvises, da det ikke foreligger en «tvist» etter arbeidsmiljøloven § 17-2 som A har rettslig interesse i å få avgjort.

A sa opp sin stilling den 28. november 2023, og vil ha sin siste arbeidsdag den 29. februar 2024. Som følge av oppsigelsen og at A skal slutte i virksomheten, kan nemnda ikke se at det foreligger et reelt behov for A å få en rettslig avklaring. Dette er i tråd med fast praksis i nemnda, se blant annet vedtak 126/22 og 05/21. Etter nemndas syn må dette gjelde selv om fem andre arbeidstakere, som A ønsket å dele stillingen med, også har brakt inn sak til Tvisteløsningsnemnda. Dette er fordi behovet for rettslig avklaring må vurderes for hver enkelt arbeidstaker.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

27. februar 2024