



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
19.12.2022

Vår referanse
2022/120

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 126/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. desember 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Jan Eikeland, Akademikerne
Marte Solberg, 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 ansatt som sekretær i stilling på 50 prosent i B, for tiden ved X sykehus.

Arbeidstaker har opplyst at hun har sagt opp sin stilling i B og skal starte i ny jobb i en annen virksomhet.

Det ble utlyst to stillinger som sekretær, en på 100 prosent og en på 30 prosent i B ved X sykehus.

Den 14. februar 2022 søkte A på stillingene og fremsatte krav om fortrinnsrett til utvidet stilling.

Arbeidsgiver avsto krav om fortrinnsrett i e-post av 5. april 2022. Avslaget ble sendt til plasstillitsvalgt og hovedtillitsvalgt i Fagforbundet. I brev av 28. juni 2022 ble avslaget sendt til kompetansesenteret i Rogaland. Avslaget ble begrunnet med at As nåværende stilling og utlyste stillinger ikke har om lag samme arbeidsoppgaver og at A derfor ikke har fortrinnsrett.

En ekstern søker ble tilsatt i 100 prosent stilling og en midlertidig deltidsansatt ble tilsatt i stillingen på 30 prosent.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 18. juli 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 18. juli 2022
- brev av 5. september 2022
- brev av 21. september 2022
- brev av 30. november 2022
- brev av 6. desember 2022
- brev av 12. desember 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 13. september 2022
- brev av 15. november 2022
- brev av 25. november 2022

Arbeidstakers anførsler

A anfører at saken er fremsatt rettidig ettersom hun aldri har mottatt noe skriftlig avslag fra arbeidsgiver. Videre anfører A at hun er kvalifisert for de utlyste stillingene og at de utlyste stillingene har om lag samme arbeidsoppgaver som hennes nåværende stilling. Begge stillingene har arbeidsoppgaver som typiske merkantile service og sekretær oppgaver, med pasienthåndtering, skranke/sentralbord håndtering og diverse øvrig kontorarbeid. A anfører

at en fortrinnsrett for henne ikke vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten, hun kan dele vaktene med den resterende 50 prosent stillingen, eller si opp den stillingen hun har nå og fått 100 prosent av de utlyste stillingene.

Avslutningsvis hevder A at hun ikke ble spurt om fortrinnsrett i intervjuet.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at kravet ble avslått i e-post av 5. april 2022 og at saken dermed ikke er fremsatt innen fristen på fire uker fra arbeidstakeren mottok skriftlig avslag.

Subsidiært anfører arbeidsgiver at As nåværende stilling og omtvistet stilling ikke har om lag samme arbeidsoppgaver og at hun dermed ikke har fortrinnsrett. Videre anfører arbeidsgiver at en fortrinnsrett for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, da hennes nåværende stilling ikke lar seg kombinere med den omtvistede stillingen. Behovet for As tilstedeværelse i de utlyste stillingene er på enkelte dager de samme dagene som hun arbeider i sin faste stilling. Avslutningsvis anfører arbeidsgiver at A ikke svarte på spørsmål om fortrinnsrett i intervjuet.

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.

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.

Arbeidsgiver anfører at avslaget ble sendt i e-post av 5. april 2022 til plasstillitsvalgt og hovedtillitsvalgt i fagforbundet. Arbeidstaker anfører at hun aldri har mottatt noe skriftlig avslag.

Den 22. mars 2022 opplyste tillitsvalgte til arbeidsgiver at han ikke hadde blitt informert om at A hadde fortrinnsrett og ba arbeidsgiver om å vurdere saken og gi en skriftlig tilbakemelding. Den 5. april 2022 mottok tillitsvalgte tilbakemelding fra arbeidsgiver. A søkte bistand fra fagforbundet i forbindelse med kravet om fortrinnsrett. Det ble sendt et brev til arbeidsgiver 24. mai 2022 hvor det ble anført at A hadde fortrinnsrett. Den 28. juni 2022 mottok fagforbundet avslag på kravet om fortrinnsrett.

Nemnda finner det ikke sannsynliggjort at plasstillitsvalgte og hovedtillitsvalgte i fagforbundet representerte arbeidstaker i spørsmålet om fortrinnsrett og som de fikk svar på 5. april 2022. Det er opplyst at arbeidstaker først involverte fagforbundet da de henvendte seg til arbeidsgiver ved brev av 24. mai 2022. Nemnda legger dermed til grunn at arbeidstaker mottok skriftlig avslag på krav om fortrinnsrett ved brev av 28. juni 2022 og at saken dermed er rettidig innbrakt.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun "tvister" som nevnt i § 14-3 som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. 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 derved tatt utgangspunkt i tvisteloven § 1-3. Spørsmålet må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

Det er opplyst at A har sagt opp sin stilling som sekretær i B og skal starte i ny stilling i en annen virksomhet. Siden arbeidstaker ikke lenger skal arbeide i B, kan ikke nemnda se at det foreligger et reelt behov for rettslig avklaring av om hun ville hatt rett på stillingen.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

19. desember 2022

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.