



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
1.09.2023

Vår referanse
2023/149

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 87/23 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 arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som jordmor i stilling på 80 prosent ved B, for tiden Kirurgisk klinikk, seksjon for føde.

A søkte på en utlyst stilling i april, med søknadsfrist 19. april 2024. Søknadsfristen ble senere utsatt til 30. april 2023, og stillingen hadde oppstart 19. juni 2023.

Arbeidsgiver avsto kravet i e-post av 8. juni 2023, og begrunnet avslaget med at det ville være til vesentlig ulempe for drift og personaldisponeringen å gi henne fortrinnsrett. A ble i samme e-post tilbudt utvidet stilling med 20 prosent til 100 prosent stilling fra 1. september 2023.

A takket ja til stillingsutvidelsen og signerte arbeidsavtalen den 28. juni 2023, hvor hun fikk 100 prosent stilling fra 1. september 2023.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 28. juni 2023, der tvisten er opplyst å være fortrinnsrett til den utlyste stillingen med oppstart den 19. juni 2023.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 28. juni 2023
- brev av 29. august 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 3. august 2023

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun hadde fortrinnsrett til stillingen med oppstart den 19. juni 2023, og at avslaget medførte en økonomisk ulempe for henne siden hun skal gå ut i fødselspermisjon.

Arbeidsgivers anførsler

Sykehuset B gjør gjeldende at A ikke hadde fortrinnsrett til stillingen, da en innvilgelse av fortrinnsretten på søknadstidspunktet ville ha medført vesentlig ulempe for driften.

Videre anfører arbeidsgiver at tvisten har mistet sin aktualitet, da A har fått innvilget kravet om 100 prosent stilling fra 1. september 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.

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 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.

Det er opplyst at A har signert en arbeidsavtale som gir henne rett til 100 prosent stilling fra 1. september 2023. Hun har derved fått innvilget sitt krav om 100 prosent stilling, og det er ikke aktuelt å utvide stillingen ytterligere ved et eventuelt vedtak fra nemnda.

A ønsker at saken skal behandles av Tvisteløsningsnemnda under henvisning til en mulig økonomisk interesse knyttet til beregningen av den økonomisk kompensasjon ved den forestående fødselspermisjonen. Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er nemndas kompetanse begrenset til å ta stilling til et krav om fortrinnsrett, noe arbeidstaker ikke lenger har en aktuell interesse i da hun har fått innvilget sitt krav ved økningen av stillingen til 100 prosent. Et eventuelt erstatningskrav som følge av at A fikk rett til 100 prosent stilling på et senere tidspunkt enn hun ville hatt om hun fikk fortrinnsrett til den stillingen hun opprinnelig fremmet krav om fortrinnsrett til, endrer ikke dette, da nemnda ikke har kompetanse til å ta stilling til et eventuelt erstatningskrav.

Nemndas leder viser i denne sammenheng til nemndas vedtak 85/11 hvor det presiseres:

«Nemnda presiserer at heller ikke et eventuelt erstatningskrav gir A en aktuell interesse i å få prøvet denne saken. Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker fremme krav for retten om erstatning i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-4. I tilfelle vil retten prejudisielt måtte ta stilling til hvorvidt reglene om fortrinnsretten er overtrådt. Nemnda har ikke kompetanse til å behandle slike krav»

Slik saken er opplyst, kan ikke nemndas leder se at det foreligger et reelt behov for en rettslig avklaring. Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises etter arbeidsmiljøloven § 17-2, på grunn av manglende aktualitet.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

1. september 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.