

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

I sak nr. 06/08 for tvisteløsningsnemnda ble det etter sirkulasjon av saksdokumentene blant nemndas faste medlemmer (Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm, Elisabeth Lea Strøm og Karl Inge Rotmo) fattet følgende vedtak:

Saken gjelder

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatt, jf arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Saksforhold

A er ansatt som spesialsykepleier ved X legevaktsentral i B.

A søkte den 15.06.07 på tre stillinger som sykepleier ved X legevaktsentral. Hun informerte i søknaden om at hun ønsket å utvide sin 57,46 % stilling til 100 %. Hun presiserte at hun kunne jobbe annenhver helg og inneha to stillinger dersom dette var ønskelig for å oppfylle kravet. I brev av 02.08.07 ble hun tilbudt ansettelse i 20,2 % stilling, noe som samlet ville utgjøre 77,66 % stilling.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 07.08.07.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 17.09.07 fra B og brev fra A av 25.10.07.

A opplyser i brev av 25.10.07 til tvisteløsningsnemnda at hun er blitt tilbudt en 50 prosent stilling ved HMS-senteret på B. Som konsekvens av dette vil hun ikke komme til å gjøre krav på 100 prosent stilling ved legevakta i B uansett utfallet av denne saken. Hun anfører imidlertid at hun håper nemnda finner det hensiktsmessig å behandle saken på prinsipielt grunnlag allikevel, da flere ved hennes arbeidsplass og i resten av kommunen er i samme situasjon.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 14-3 fastsetter deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 17-2 kan *tvister* som nevnt i § 14-3 bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Slik saken er opplyst kan ikke nemnda se at det lenger foreligger noen tvist i § 14-3s forstand i denne saken når A ikke ønsker å gjøre krav på stillingen. Nemnda anser at det er et vilkår for behandling at det foreligger en aktuell, rettslig interesse i å få saken avgjort. Aktualitetskravet er et generelt vilkår for klage- og domstolsbehandling, jf. forvaltningslovens § 28 og tvistemålslovens § 54, som også må gjelde her. Slik saken er opplyst kan nemnda ikke se at arbeidstaker har behov for å få avgjort saken, da hun ikke vil gjøre krav på stillingen. Dette innærer at det i den konkrete saken ikke foreligger rettslig interesse i å få prøvet tvisten for tvisteløsningsnemnda.

Forskrift for tvisteløsningsnemnda § 1, femte ledd lyder; "[I] tillegg til tvisteløsningsnemndas faste medlemmer skal nemndas leder sørge for at det i den enkelte tvist oppnevnes ett medlem etter forslag fra de berørte partene på hver side. Disse to medlemmer skal ha tilknytning til den bransje som er berørt i saken". Det heter videre i forskriftens § 5 at "tvisteløsningsnemnda er vedtaksfør når alle fem medlemmer eller varamedlemmer er til stede". Slik denne saken nå står for nemnda er spørsmålet hvorvidt saken må avvises fordi partene mangler rettslig interesse. På bakgrunn av hensynene bak bestemmelsen i forskriftens § 1, femte ledd, legges det til grunn at spørsmålet om avvisning av saken på dette grunnlag kan avgjøres av tvisteløsningsnemndas faste medlemmer.

Partene har ikke rettslig interesse etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Saken avvises derfor på dette grunnlag.

Konklusjon

Saken avvises

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 14.02.08

Til orientering:

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2, andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2, tredje ledd.