



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
12.02.2019

Vår referanse
2018 /34925

Saksbehandler
Anders Reidar Holm

VEDTAK NR 16/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som sykepleier i 30 prosent stilling i B kommune ved B Omsorgssenter. Hun har hatt permisjon fra stillingen fra høsten 2015 til og med 31. august 2018. I denne perioden har hun vikariert i hjemmetjenesten i kommunen som tilkalling/sykevikar i ca. 60-70 prosent stilling.

Den 3. april 2018 ble det utlyst 80 prosent fast stilling som sykepleier ved hjemmetjenesten i kommunen. Søknadsfrist var den 20. april 2018. A søkte på stillingen den 9. april 2018. I søknaden gjorde hun gjeldende krav om fortrinnsrett.

Den 14. mai 2018 ble A underrettet pr. telefon om at hun var innstilt som nr. 2 til den utlyste stillingen. Det ble etter dette avholdt møte mellom partene den 24. mai 2018, hvor det av møteprotokollen fremgår at A ble innstilt som nr. 2 til den utlyste stillingen, samt at hennes faste stilling ved omsorgssenteret ble tilbudt utvidet til 100 prosent.

Den 21. juni 2018 fremsatte Delta på vegne av A krav om ansettelse ved hjemmetjenesten i kommunen under henvisning til fortrinnsretten for deltidsansatte. Kravet ble ikke etterkommet av B kommune i brev til Delta datert 3. juli 2018.

Delta brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda i e-post av 10. juli 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 10. juli 2018 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 15. august 2018 med vedlegg

Tvisteløsningsnemndas merknader

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller en av nestlederne alene avvise saken, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Saken er derfor behandlet av nemndas leder.

Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Nemndas leder har kommet til at saken ikke er rettidig innbrakt og må avvises.

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at møteprotokollen fra møtet mellom partene den 24. mai 2018, er å anse som et endelig avslag fra arbeidsgiver. Det fremgår av møteprotokollen at A ikke ble tilbudt den omtvistede stillingen, og det ble heller ikke åpnet

for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Nemnda kan dermed ikke se at Deltas krav til kommunen av 21. juni 2018 kan ha fristavbrytende virkning.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 21. juni 2018. Delta brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda 10. juli 2018.

Saken er ikke innbrakt rettidig, og må derfor avvises.

Tvisteløsningsnemnda vil for øvrig vise til at det i tidlige vedtak om fortrinnsrett for deltidsansatte, og senest i vedtak 11/19 er lagt til grunn at arbeidsgiver ved å tilby utvidelse av eksisterende stilling til 100 prosent har oppfylt sine forpliktelser etter § 14-3. For Tvisteløsningsnemnda har det i disse tilfellene derfor ikke vært nødvendig å ta stilling til om arbeidstaker hadde fortrinnsrett til den omtvistede stillingen.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

12.02.2019

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).