



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
09. september 2019

Vår referanse  
2019/13733

Saksbehandler  
Mahreen Shaffi

## **VEDTAK NR 112/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 28. august 2019.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Per H. Engeland, Virke

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A har vært fast ansatt som sykepleier i 61,35 prosent stilling på natt i hjemmetjenesten i B kommune.

I november 2018 ble det utlyst en stilling som sykepleier i 60 prosent på natt, og arbeidstaker fremsatte krav om fortrinnsrett til deler av stillingen for å utvide sin stilling til 80 prosent.

Arbeidsgiver avsto kravet i møte av 21. februar 2019, og brev datert 5. mars 2019. Avslaget ble begrunnet med at det ikke var ønskelig å dele stillingen, da det vil medføre vesentlig ulempe.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 1. mars 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Det er blitt opplyst av partene at arbeidstaker har takket ja til full stilling i hjemmetjenesten i kommunen i august 2019.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 1. mars 2019
- e-post av 26. mars 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 19. juli 2019
- e-post av 20. august 2019

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har krevd fortrinnsrett til deler av den utlyste stillingen for å utvide sin nattevaktstilling.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver ønsker at nattevaktstillingene har høyest mulig stillingsprosent, og det vil medføre vesentlig ulempe å dele den utlyste stillingen.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (4). I henhold til forskrift

om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer.

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. Om det foreligger et reelt behov må avgjøres ut fra en vurdering av om det foreligger en aktuell, rettslig interesse i å få saken avgjort, jf. prinsippet i tvisteloven § 1-3. Slik saken er opplyst kan ikke nemnda se at det lenger foreligger en tvist i § 14-3s forstand. Arbeidstaker har opplyst at hun har takket ja til og har tiltrådt i en full stilling i kommunen siden august 2019. Etersom arbeidstaker har fått full stilling etter søknadstidspunktet, kan nemnda ikke se at arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Dette innebærer at det i den konkrete saken ikke foreligger aktuell, rettslig interesse i å få prøvd tvisten for Tvisteløsningsnemnda.

Nemnda har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

9. september 2019

### **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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).