



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
3. februar 2021

Vår referanse
2020/143

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 05/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 3. februar 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som sykepleier i stilling på 75 prosent ved tjenester i hjemmet i B kommune. Hun har sagt opp denne stillingen og vil starte i ny stilling som avdelingsleder i stilling på 80 prosent ved hjemmebasert omsorg X i B kommune fra og med 1. mars 2021.

Det ble utlyst 100 prosent stilling som sykepleier ved tjenester i hjemmet Z, B kommune, med søknadsfrist 10. juni 2020.

A søkte på stillingen den 9. juni 2020 og fremsatte krav om fortrinnsrett til utvidet stilling.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev datert 17. juli 2020. En ekstern søker ble tilbudt stillingen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 29. juli 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 29. juli 2020
- brev datert 15. august 2020
- e-post av 19. januar 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 28. september 2020

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til utvidet stilling og at hun er kvalifisert. Hun anfører at den som fikk stillingen ikke var fast ansatt i virksomheten og dermed ikke hadde fortrinnsrett. A er i foreldrepermisjon og i stillingsutlysningen står det at stillingen er ledig fra dags dato. Hun ble spurt på intervjuet om hvor lenge hun skulle ha foreldrepermisjon og når hun forventet å være tilbake i arbeid. Arbeidstaker føler seg diskriminert i ansettelsesprosessen på grunn av dette og opplever at dette var avgjørende for tilsettingen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at det ikke ville medført vesentlig ulempe dersom hun fikk den. Tilsettingen ble vurdert ut fra hvem som etter intervjurunden utpreget seg spesielt opp mot faglig dyktighet, engasjement og fremtidsrettet sykepleieutvikling. Arbeidsgiver avviser at arbeidstaker er diskriminert på grunn av fødselspermisjon. A er tilbudt stilling på 80 prosent som avdelingsleder ved hjemmebasert omsorg X og hun har takket ja til 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 (5). 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. 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 sykepleier ved tjenester i hjemmet og skal starte i ny stilling som avdelingsleder ved hjemmebasert omsorg X i samme kommune. Slik saken er opplyst, kan ikke nemnda se at det foreligger et reelt behov for rettslig avklaring.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

3. februar 2021

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).