



Vedtaksdato
19. februar 2020

Vår referanse
2019/26564

Saksbehandler
Anders Reidar Holm

VEDTAK NR. 30/20 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

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A var ansatt som miljøarbeider i nattevaktstilling på 56 prosent hos B, avdeling C. Hun har nå sagt opp sin stilling.

Etter forutgående dialog med arbeidsgiver fremmet A den 16. september 2019 krav om fortrinnsrett til utvidet stilling som følge av oppbemanning og nyansettelser ved avdelingen. Kravet ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 25. september 2019, og ble begrunnet med at det ikke var ledige stillinger på natt. Dette som følge av at flytting av en bruker ikke ble gjennomført som planlagt.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 21. oktober 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 20. oktober 2019, med vedlegg
- e-post av 9. november 2019, med vedlegg
- e-post av 10. januar 2020
- e-post av 14. februar 2020

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker har sagt opp sin stilling, men mener hun burde fått tilbud om utvidet stilling som følge av nyansettelser ved avdelingen. Det ønskes at tvisteløsningsnemnda behandler saken før et eventuelt erstatningskrav fremmes.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver har opplyst at arbeidstaker har sagt opp sin stilling og kan ikke se at saken har noen aktualitet.

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).

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.

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 således avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

Det er opplyst at A har sluttet i sin stilling hos B. Hun ønsker at saken behandles av Tvisteløsningsnemnda under henvisning til et mulig erstatningskrav mot arbeidsgiver. Nemnda 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 nemnda se at det foreligger et reelt behov for rettslig avklaring

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

19. februar 2020

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).

