



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
28. juni 2023

Vår referanse
2023/93

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 73/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Saken gjelder

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som kafémedarbeider i stilling på 50 prosent hos B.

Den 22. februar 2023 søkte A om fortrinnsrett med 50 prosent stilling dersom det skulle bli en ledig stilling i B.

Arbeidsgiver avsto dette kravet i brev datert 30. mars 2023, og begrunnet avslaget med at det ville være vesentlig ulempe å gi fortrinnsrett.

Den 18. april 2023 ble det avholdt drøftingsmøte mellom partene, og arbeidsgiver fastholdt sitt avslag med den samme begrunnelsen.

Saken ble brakt inn for ved brev av 5. mai 2023.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan lederen eller nestlederen avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd.

Arbeidsgivers avslag ble sendt den 30. mars 2023. Fristen for å fremme saken utløp dermed den 28. april 2023. Selv om det etter avslaget ble avholdt drøftingsmøte, er det utvilsomt at A fikk et skriftlig avslag på kravet om fortrinnsrett den 30. mars 2023, og et drøftingsmøte i saken avbryter ikke at fristen startet å løpe når avslaget om fortrinnsrett var kommet fram til arbeidstaker. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. mai 2023. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

28. juni 2023

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 første ledd og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

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 fjerde ledd.