



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
25. mars 2022

**Vår referanse**  
2022/20

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR 28/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas 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 ansatt som sosialkurator i stilling på 60 prosent i B kommune, for tiden med tjenestested X B.

A søkte på utlyst heltidsstilling som sosialkurator ved X B.

I e-post av 3. desember 2021 mottok A avslag på søknaden. A ba om en skriftlig begrunnelse for avslaget på fortrinnsrettskravet. Arbeidsgiver sendte begrunnelsen i e-post 12. januar 2022.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 3. februar 2022.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker

- e-post av 3. februar 2022
- e-post av 9. februar 2022
- e-post av 17. mars 2022
- e-post av 18. mars 2022
- e-post av 21. mars 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver

- brev datert 7. februar 2022
- brev datert 21. mars 2022

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at saken er fremmet rettidig. E-posten av 3. desember 2021 er ikke å anse som et avslag på fortrinnsretten. Det formelle avslaget kom i e-post 12. januar 2022. A anfører videre at hun har fortrinnsrett til stillingen fordi hun er kvalifisert, det er ikke et krav om å være den best kvalifiserte søkeren.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Saken må avvises fordi den er for sent fremsatt. Avslag ble gitt i e-post av 3. desember 2021.

Subsidiært anføres at A som fysioterapeut ikke er kvalifisert for stillingen da den stiller krav om sosialfaglig og/eller juristutdanning.

Atter subsidiært gjør kommunen gjeldende at det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten å gi A medhold i sitt krav.

### **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 tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Nemndas leder legger til grunn at e-posten av 3. desember 2021 er å anse som et endelig avslag på kravet om fortrinnsrett. Det fremgår tydelig i e-posten at A ikke fikk stillingen og dermed fikk avslag på kravet om fortrinnsrett. Det ble ikke åpnet for klagebehandling eller fornyet diskusjon om saken. At partene etterpå har hatt korrespondanse der fortrinnsrettskravet har vært tema og arbeidsgiver har gitt en mer utfyllende begrunnelse, har etter nemndas leders oppfatning ikke fristavbrytende virkning. Vurderingen er i samsvar med nemndas faste praksis etter § 17-2 første ledd. Se blant annet vedtak 27/22, 26/22, 168/21 og 144/21.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 31. desember 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 3. februar 2022. 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

25. mars 2022

### **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 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.