



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
03.07.2023

**Vår referanse**  
2023/118

**Saksbehandler**  
Katarina Torrissen Revang

## **VEDTAK NR 75/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B fylkeskommune

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som adjunkt med tilleggsutdanning i stilling på 40 prosent hos B fylkeskommune, ved X.

B fylkeskommune lyste ut 100 prosent stilling som ungdomsveileder, med søkefrist 26. mars 2023. A fremmet muntlig fortrinnsrett til stillingen til rektor, og krevde i tillegg fortrinnsrett i e-post av 9. mars 2023.

Etter gjennomførte intervjuer sendte arbeidsgiver skriftlig avslag via WebCruiter den 5. mai 2023.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev den 4. juni 2023.

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har brakt inn saken innen fristen. Hun viser til at hun fikk muntlig avslag på stillingen den 4. mai 2023, og at hun umiddelbart ba om begrunnelse. Hun opplyser at hun mottok tilleggsprotokoll som begrunnelse den 11. mai 2023.

Under saksforberedelsen har A bekreftet at hun fikk skriftlig avslag i WebCruiter den 5. mai 2023.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B fylkeskommune gjør gjeldende at A har brakt saken inn for sent og at den derfor må avvises. Fylkeskommunen viser til at de sendte skriftlig avslag via WebCruiter den 5. mai 2023, og at fristen derfor gikk ut fredag 2. juni 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. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Arbeidsgivers avslag ble sendt via WebCruiter den 5. mai 2023. Nemndas leder legger til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker samme dag, noe også arbeidstaker har bekreftet. Fristen for å fremme saken utløp dermed 2. juni 2023. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 6. juni 2023. Saken er dermed for sent fremsatt.

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

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

3. juli 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.