



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
12. september 2022

**Vår referanse**  
2022/129

**Saksbehandler**  
Nina N. Hermansen

## VEDTAK NR 85/22 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 ansatt som adjunkt med tilleggsutdanning i stilling på 80 prosent hos B fylkeskommune, med tjenestested X videregående skole.

Det ble utlyst stilling som pianolærer i stilling på inntil 100 prosent ved X videregående skole i B fylkeskommune. Søknadsfristen var 22. juni 2022.

A søkte på stillingen og fremsatte krav om fortrinnsrett til 20 prosent av den utlyste stillingen.

Arbeidsgiver avsto kravet ved e-post i webrecruiter 1. juli 2022. Det ble ansatt en annen søker.

Saken ble brakt inn ved brev datert 21. august 2022.

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at fristoversittelsen skyldes formell saksbehandlingsfeil og mangelfull informasjonsplikt fra arbeidsgiver.

### **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. 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.

Arbeidsgivers avslag ble sendt per e-post av 1. juli 2022 i webrecruiter. Nemndas leder legger til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker samme dag. Fristen for å fremme saken utløp dermed 29. juli 2022. Saken ble fremmet ved brev datert 21. august 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

12. september 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.