



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
16. april 2021

**Vår referanse**  
2020/217

**Saksbehandler**  
Trine E. Selnes

## **VEDTAK NR 43/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. april 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Mårten Brandsnes Faret, KS

### **Saken gjelder**

Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som renholder i stilling på 90 prosent i B kommune, og hun har en tilleggsfunksjon som en av tre koordinatorene for renholderne.

B kommune utlyste en ledig stilling på 50 prosent som renholder med søknadsfrist 2. september 2020.

A søkte på stillingen 1. september 2020 via webcruiter.no og sa at hun ønsket å øke stillingsprosenten opp til 100 prosent.

Hun sendte også en e-post til arbeidsgiver 19. september 2020 hvor hun sa hun ville bruke sin fortrinnsrett til den utlyste stillingen.

I et møte 18. september 2020 orienterte arbeidsgiver A om hvorfor hun ikke fikk fortrinn til stillingen.

Arbeidsgiver avsto kravet skriftlig i e-post 28. september 2020. Avslaget på fortrinnsrett ble begrunnet med at det ikke er mulig å få noen andre til å ta en stilling på 30 prosent som må fordeles på fem dager. De viste også til at så lenge hun er sykemeldt får hun ikke økt stilling. I en e-post av 7. oktober 2020 ber hovedtillitsvalgt om et møte med arbeidsgiver for å prate om kommunikasjonen arbeidsgiver hadde hatt i saken og at A mener at hun ikke har fått svar på hvorfor hun ikke kunne få økt stilling.

Arbeidsgiver sendte e-post 12. oktober 2020 om at de ikke kunne prioritere et møte med A på dette tidspunktet. Det gikk også frem at arbeidsgiver hadde gjennomført intervjuer og at det ble gjort tilsetning etter dette. Arbeidsgiver ansatte en renholder som hadde hatt timeskontrakter i kommunen siden 2016.

Advokat fremmet saken på vegne av A for Tvisteløsningsnemnda 6. november 2020.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 6. november 2020
- brev datert 25. januar 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 8. januar 2020
- e-post av 8. april 2020

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har fortrinnsrett til stillingen og at fristen for å fremme sak for Tvisteløsningsnemnda ikke er oversittet. Hun anfører at hun har krevd forhandlinger etter arbeidsmiljøloven § 17-3 slik at fristen forlenges i tråd med reglene. A mener at det er

tilstrekkelig at fagforeningen har gitt beskjed om at de ønsker et møte om saken for å si at man har krevd forhandlinger etter arbeidsmiljøloven.

A anfører videre at arbeidsgiver ikke har påvist at det er en vesentlig ulempe at hun får fortrinnsrett.

Arbeidstakers advokat har lagt frem krav om tilkjennelse av sakskostnader på kr 9500.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste at det vil være en vesentlig ulempe dersom A får fortrinnsrett til 10 prosent av stillingen. B kommune har opplyst at arbeidstaker ikke krevde forhandlingsmøte, men at hun ytret ønske om møte for å diskutere fremgangsmåten i saken.

Arbeidsgiver opplyser at A var sykemeldt på ubestemt tid da stillingen ble utlyst og det var ikke klart når hun skulle komme tilbake til arbeid. Arbeidsgiver mener det ville vært uheldig å øke stillingen hennes til 100 prosent så lenge de ikke visste når hun skulle komme tilbake. Hun er fremdeles gradert sykemeldt.

Arbeidsgiver viser også til at det er vanskelig å rekruttere til en reststilling på 40 prosent. For å kunne holde driften i gang ved X skole og hallen var den eneste forsvarlige løsningen å lyse ut stillingen i en 50 prosent stilling fremfor en 40 prosent stilling. Personen som tilsettes i stillingen på 50 prosent skal ha arbeidstid 3 timer og 45 minutter hver dag.

Covid 19-pandemien har dessuten gjort rammevilkårene for renhold ekstra krevende og arbeidsgiver har forsøkt å flytte rundt på renholderne minst mulig.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-3 (5). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer.

A har anført at fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda forskyver seg siden hun har krevd forhandlinger i saken etter arbeidsmiljøloven § 17-3. Arbeidstaker mener derfor at saken er rettidig fremmet. B kommune har på sin side anført at det ikke ble krevd forhandlinger, men at det ble bedt om et møte for å prate om saksbehandlingen av saken.

Spørsmålet for nemnda er om arbeidstakeren etter arbeidsmiljøloven § 17-3 (1) kan kreve forhandlinger i en sak etter arbeidsmiljøloven § 14-3 om fortrinnsrett til utvidet stilling, med den virkning at fristen etter arbeidsmiljøloven § 17-2 a, ikke begynner å løpe.

Fristen for å fremme saken til Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a nr. 1. Bestemmelsen åpner ikke for ytterligere fristutsettelse dersom det fremsettes krav om forhandlinger.

Etter dette har nemnda kommet til at krav om forhandlinger etter arbeidsmiljøloven § 17-3 (1), ikke får den virkning at fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda avbrytes i saker om fortrinnsrett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-3.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda følger derfor uttømmende av arbeidsmiljøloven § 17-2 a. Fristen er fire uker etter at et skriftlig avslag kom frem til arbeidstaker. Arbeidsgivers avslag ble sendt i e-post av 28. september 2020. Nemnda legger til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker samme dag. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 26. oktober 2020.

Ettersom saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev poststempelt 6. november 2020 er den ikke rettidig innbrakt.

Nemnda vil avslutningsvis bemerke at det er uheldig at arbeidsgiver ikke har gjennomført drøftinger i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3 (3) i forkant av beslutning om ansettelse i stillingen.

Advokaten har krevd sakskostnader i saken. Nemnda har ikke hjemmel til å tilkjenne sakskostnader.

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

Steffen Rogstad  
Nestleder

16. april 2021

### **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).