



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 25/26

Saken avvises fordi saksforholdet i tvisten ligger utenfor nemndas kompetanse etter arbeidsmiljøloven § 17-2.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 17.03.2026

Arkivreferanse: 2025/246

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 70 prosent ved B, ved avdeling C. I perioden januar til oktober 2025 hadde A utvidet sin stilling med 10 prosent i et vikariat. Arbeidstaker var sykemeldt fra sin stilling i perioden mai til oktober 2025.

I oktober 2025 lyste B ut to vikariater i 100 prosent stilling med varighet fra 04.01.2026 til 13.07.2027, ved avdeling C.

A fremmet krav om fortrinnsrett til utvidelse av sin stilling med 10 prosent etter arbeidsmiljøloven § 14-3 første ledd.

B avslo søknaden muntlig den 23.11.2025 og skriftlig i brev av 30.11.2025. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med henvisning til arbeidsmiljøloven § 4-6, om at utvidelse av stillingen ville føre til for stor belastning for A fordi hun nettopp hadde kommet tilbake til jobb etter sykemelding.

A har i ettertid fått og akseptert utvidelse av stillingen sin med 10 prosent fra den 02.03.2026. Utvidelsen samsvarer med kravet som tvisten gjelder.

A sendte saken til nemnda 24.11.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 24.11.2025
- brev av 01.12.2025
- brev av 03.02.2026
- brev av 13.02.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 12.01.2026
- brev av 09.02.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at de har tilbudt utvidet stilling tilsvarende krav om fortrinnsrett og dermed imøtekommet kravet.

Arbeidsgiver hevdet på avslagstidspunktet at det medførte vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge fortrinnsrett.

Arbeidstakers syn på saken

A har akseptert tilbudet om utvidelse av stillingen med virkning fra 02.03.2026, men ønsker nemndsbehandling av det opprinnelige kravet ut fra at eventuelt medhold i nemnda kan utløse et mulig erstatningskrav mot arbeidsgiver.

Nemndas vurdering

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det bare «tvister» som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda tar utgangspunkt i at det bare foreligger en «tvist» når arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Ved vurderingen av om det foreligger et reelt behov, har nemnda tatt utgangspunkt i en analogisk anvendelse av tvisteloven § 1-3, som angir at dette må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

Spørsmålet i denne saken er om A har et reelt behov for rettslig avklaring i spørsmålet om fortrinnsrett til deler av de utlyste stillingene.

Innebærer tilbudet en oppfyllelse av arbeidsgivers plikter etter § 14-3?

Nemnda har kommet til at arbeidsgiver har oppfylt sin plikt etter arbeidsmiljøloven § 14-3 ved å tilby A utvidelse av sin stilling med 10 prosent fra 02.03.2026.

Etter nemndas praksis oppfylder arbeidsgiver sin plikt etter § 14-3 bare dersom tilbudet om høyere stillingsprosent gjelder en stilling som vedkommende ville hatt fortrinnsrett til.

Ved å tilby utvidelse av As eksisterende stilling har arbeidsgiver oppfylt sine forpliktelser etter § 14-3 første ledd, fordi innvilgelsen er i samsvar med As opprinnelige krav om 10 prosent utvidelse av sin stilling. Partene er enige om at utvidelsen av stillingen er i samsvar med det fremsatte kravet. Nemnda trenger derfor ikke da ta stilling til om arbeidstaker i dette tilfellet hadde fortrinnsrett til det opprinnelige kravet fra oktober 2025. Avgjørelsen er i samsvar med nemndas tidligere vedtak 95/25, 39/25, 40/25, 6/25, 108/24, 109/24.

A ønsker at saken behandles av Tvisteløsningsnemnda under henvisning til et mulig erstatningskrav mot arbeidsgiver.

Nemnda presiserer at heller ikke et eventuelt erstatningskrav gir arbeidstaker en aktuell interesse i å få prøvet denne saken. Nemnda har ikke kompetanse til å ta stilling til et erstatningskrav, da det må fremmes for retten. Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker derfor fremme kravet om erstatning for retten i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-3. I et slik tilfelle vil retten prejudisielt måtte ta stilling til hvorvidt reglene om fortrinnsretten er overtrådt.

Anne Marie Due
Leder

17.03.2026