



Vedtaksdato
21.05.2025

Vår referanse
2025/35

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 59/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter arbeidsmiljøloven § 14-3

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

Saken avvises fordi det ikke foreligger en «tvist» etter arbeidsmiljøloven § 17-2 som A har rettslig interesse i å få avgjort.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Sakens bakgrunn

A var i perioden 01.10.2024–01.05.2025 fast ansatt som baker i stilling på 60 prosent i B.

A klargjorde for selskapet ved flere anledninger, tidligst november 2024, at han ønsker å utvide sin stilling. Arbeidsgiver avslo kravet to ganger under henvisning til at selskapet er i en oppstartsfase.

Selskapet ansatte likevel to eksterne personer med oppstartsdatoer 02.01.2025 og 01.04.2025.

A sa opp sin stilling med virkning fra 01.05.2025.

Sakens dokumenter

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda 26.02.2025.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 26.02.2025
- brev av 16.03.2025
- brev av 06.04.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 14.03.2025
- brev av 28.03.2025
- brev av 15.05.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi de ikke har utlyst noen stillinger. I tillegg hevder B at en innvilgelse av kravet ville medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han hadde fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at det ble ansatt to nye personer i 2025.

Lovgrunnlag

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.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i § 14-3 som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har tidligere tatt utgangspunkt i at det bare foreligger en «tvist» når arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Nemnda tar utgangspunkt i at kravet til et reelt behov for en avgjørelse er et generelt vilkår som også gjelder i denne 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 når han har sagt opp sin stilling.

Nemndas leders begrunnelse

Nemndas leder har kommet til at saken må avvises fordi det ikke foreligger en «tvist» etter arbeidsmiljøloven § 17-2 som A har rettslig interesse i å få avgjort.

Nemndas leder kan ikke se at arbeidstaker har et reelt behov for rettslig avklaring etter at han har sagt opp sin stilling med virkning fra 01.05.2025. Dette er i tråd med fast praksis i nemnda, se blant annet vedtak 16/24, 126/22 og 05/21.

Nemndas leder har videre vurdert om et eventuelt erstatningskrav kan medføre at arbeidstaker likevel vil ha en aktuell interesse i å få behandlet saken. Et eventuelt erstatningskrav må bringes inn for domstolene, da nemnda ikke har kompetanse til å ta stilling til et slikt krav. Dette endrer således ikke arbeidstakers reelle behov for at nemnda tar stilling til om han hadde hatt en fortrinnsrett til en av stillingene, dersom han ikke hadde sagt opp sin stilling. Det vises i denne sammenheng til nemndas vedtak 85/11, hvor det presiseres:

Nemnda presiserer at heller ikke et eventuelt erstatningskrav gir A en aktuell interesse i å få prøvet denne saken. Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker fremme krav for retten om erstatning i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-4. I tilfelle vil retten prejudisielt måtte ta stilling til hvorvidt reglene om fortrinnsretten er overtrådt. Nemnda har ikke kompetanse til å behandle slike krav.

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

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

21.05.2025