



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 21/26

Saken avvises fordi den er sendt inn for sent etter arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vedtaksdato: 04.03.2026

Arkivreferanse: 2026/23

Saksbehandler: Håvard Kaasen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 85 prosent hos B.

I oktober 2024 ble det ledig en stilling på 85 prosent som nattevakt ved sykehuset. Stillingen har siden vært lyst ut syv ganger uten tilsetting.

A krevde fortrinnsrett til deler av stillingen den 19.11.2025. Arbeidsgiver avslo kravet i e-post datert 09.12.2025, og begrunnet avslaget med at fortrinnsrett ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten. I avslaget stod det blant annet at «(j)eg må dessverre i denne omgang avslå kravet».

A sendte saken til nemnda den 30.01.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 30.01.2026
- brev av 06.02.2026

Arbeidstakers syn på saken

Arbeidstaker hevder å ha fortrinnsrett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-3. Saken er ikke sendt inn for sent fordi arbeidsgivers avslag ikke kan anses som endelig. Arbeidstaker viser særlig til formuleringen «i denne omgang», samt at ansettelsesprosessen til den aktuelle stillingen for tiden er pågående.

Nemndleders vurdering

Nemndas leder har avvist saken alene fordi det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt. Se forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 andre ledd.

Nemndas leder har kommet til saken må avvises fordi den er sendt inn for sent.

Det står i arbeidsmiljøloven § 17-2 a at saken må sendes til nemnda senest fire uker etter at arbeidstaker fikk skriftlig avslag fra arbeidsgiver.

Arbeidsgiver sendte avslaget på e-post den 09.12.2025, og fristen for å bringe saken inn for nemnda utløp derfor den 06.01.2026. Arbeidstaker sendte saken til nemnda 30.01.2026.

Nemndas leder har kommet til at arbeidsgivers avslag den 09.12.2025 var endelig. Formuleringen «i denne omgang» forandrer ikke på dette. Etter nemndas leders syn gir ikke arbeidsgivers avslag arbeidstaker en rimelig grunn til å tro at arbeidsgiver bare inntok et midlertidig standpunkt til kravet. Det vises også til at det ikke har vært ytterligere dialog om kravet etter at avslaget ble gitt.

Anne Marie Due
Leder

04.03.2026