



Tvisteløysingsnemnda

Vedtak 38/26

Nemndleiaren har avvist saka.

Partane i saka

A, arbeidstakar

B, arbeidsgivar

Samansetjing av nemnda

Anne Marie Due, nemndleiar

Vedtaksdato: 10.04.2026

Arkivreferanse: 2026/24

Saksbehandlar: Helene Nødset Lang

Saksbakgrunn

A har kontrakt som resepsjonist, treningsrettleiar og personleg trenar på timebasis hos B.

I eit brev datert 14.12.2025 gjorde A arbeidsgivar merksam på manglande fast tilsetjing etter treårsregelen (arbeidsmiljølova § 14-9) og bruk av ugyldig lovverk (1977-lova). Han framsette og eit innleiande krav om 16 prosent fast stilling. Etter ein nærmare gjennomgang av faktiske timelister og rettspraksis knytt til arbeidsmiljølova § 14-4 a (faktisk arbeidstid) og § 14-3 (fortrinnsrett), vart kravet presisert og oppdatert i januar 2026 til å gjelde minimum 36 prosent stilling (subsidiært 50 prosent).

Arbeidsgivar av slo krava i e-post den 08.01.2026. Dei hevda at treårsregelen i arbeidsmiljølova § 14-9 ikkje gjeld for dette tilfellet, at det ikkje var grunnlag for krav om etterbetaling av løn, feriepengar og pensjon og at det ikkje er grunnlag for fast stillingsprosent basert på etterrekning av faktisk arbeidstid. Arbeidsgivar var samd i at arbeidsavtalen bør vere korrekt og i samsvar med gjeldande regelverk, og dei ville tilby ein ny og oppdatert arbeidsavtale.

Arbeidsgivar sende forslag til ny arbeidsavtale 21.01.2026. A takka nei til tilbodet 22.02.2026, då han meinte innhaldet ikkje var akseptabelt.

Etter dialog mellom partane og rådgjeving frå Virke, la arbeidsgivar fram forslag til sluttavtale i e-post av 02.02.2026, med frist for aksept innan 14.02.2026.

A sende saka til nemnda 05.02.2026.

Saksdokument

A har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 05.02.2026
- brev av 12.02.2026
- brev av 10.03.2026

B har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 27.02.2026
- brev av 26.03.2026

Arbeidsgivar sitt syn på saka

B hevdar at A ikkje har rett til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid eller fortrinnsrett fordi han ikkje har vore fast deltidstilsett dei siste tolv månadene før kravet vart sett fram. A var midlertidig tilsett etter arbeidsavtale inngått 20.08.2025.

Vidare var den faktiske arbeidstida hans om lag to timar i veka, tilsvarande om lag 5,5 prosent stilling. Arbeidet har ikkje vore jamleg og behovet er ikkje varig.

A er heller ikkje kvalifisert for stillinga som senteransvarleg. Stillinga er heller ikkje ei utviding av den noverande stillinga som resepsjonist, treningsrettleiar og personleg trenar. Vidare ville det vore ei vesentleg ulempe om A fekk fortrinnsrett fordi det er tilsett nokon i stillinga og det er eit krevjande samarbeid mellom partane.

Arbeidstakar sitt syn på saka

A hevdar han har krav på fast stillingsprosent tilsvarande faktisk utført arbeid etter arbeidsmiljølova § 14-4 a, og at han har fortrinnsrett til utvida stilling etter arbeidsmiljølova § 14-3. Han krev vidare at hans ansiennitet vert fastslått å gjelde frå august 2018.

A hevdar at han har vore samanhengande tilsett ved B sidan august 2018. Gjennom heile perioden har arbeidsgivar nytta arbeidsavtalar basert på ei oppheva lov (1977-lova) og unnlate å fastsetje korrekt stillingsprosent i tråd med faktisk utført arbeid.

Arbeidsgivar lyste ut 50 prosent stilling som senteransvarleg våren 2025 med søknadsfrist 25.05.2025 og tiltreding i august. A hevdar at utlysinga samsvarar med hans kompetanse (bachelorgrad) og faktiske arbeidsoppgåver. Ved å tilsetje ein ekstern kandidat i denne stillinga, har arbeidsgivar brote hans fortrinnsrett etter arbeidsmiljølova § 14-3.

Vidare hevdar A at han har rett til minimum 50 prosent fast stilling, subsidiært 36 prosent, samt erstatning for tapt arbeidsforteneste og manglande lønsavrekning etter arbeidsmiljølova § 14-4. Hans faktisk arbeide timar i referanseperioden dokumenterer ei stilling på minimum 36 prosent. Arbeidsgivar sitt behov for arbeidskraft er vedvarande, noko som vert underbygd av vekst i medlemstal og utlysing av nye stillingar.

Nemndleiaren si vurdering

Nemndleiaren har avvist saka åleine fordi det er openbert at vilkåra for realitetsbehandling ikkje er oppfylte, sjå forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova § 5 andre ledd.

Partane i saka er usamde i om A er fast tilsett. Nemnda har dermed ikkje grunnlag for å avgjere om vilkåret om fast tilsetjing, som gjeld for fortrinnsrett etter § 14-3 eller stilling tilsvarande faktisk arbeidstid etter § 14-4 a, er oppfylt.

Praksis i nemnda (sjå blant anna vedtak 76/11 og 38/13) syner at den deltidstilsette må vere fast tilsett i verksemda for å ha fortrinnsrett etter § 14-3 første ledd. Dette kjem blant anna fram av forholdet til føresegnene om fortrinnsrett til ny tilsetjing i § 14-2 andre ledd, sjå Ot.prp. nr. 49 (2004- 2005) side 227 (spalte to, nest siste avsnitt), og følger også føresetnadsviis av føresegna i § 14-3 femte ledd. Det er òg ein føresetnad for utvida stilling etter § 14-4 a at arbeidstakaren har vore fast tilsett i heile perioden som ligg til grunn for kravet.

Etter arbeidsmiljølova § 17-2 kan ein berre bringa inn tvistar som nemnt i §§ 8-3, 10-13 og 12-14, § 14-3 første ledd og § 14-4 a for Tvisteløysingsnemnda. Det nemnda i medhald av denne føresegna har kompetanse til å ta stilling til, er ein tvist om i kva grad føresetnadane

for fortrinnsretten for ein deltidstilsett til utvida stilling eller retten til stilling tilsvarande faktisk arbeidstid er oppfylte. Det ligg difor utanfor nemnda si kompetanse å avgjere ein tvist om den deltidstilsette er fast tilsett eller ikkje. Tvisteløysingsnemnda legg difor til grunn at nemnda ikkje kan behandle krav etter § 14-3 første ledd eller § 14-4 a, når det er ein reell tvist mellom partane om karakteren av det underliggande tilsetjingsforholdet. Dette går òg fram av nemndas vedtak 14/06 og 52/19. Tvisteløysingsnemnda kan difor ikkje ta saka opp til realitetsbehandling. Saka må difor avvisast.

Anne Marie Due
leiar

10.04.2026