



Vedtaksdato
01.07.2025

Møtedato
01.07.2025

Vår referanse
2025/111

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

SAK NR 75/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist 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.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Sakens bakgrunn

A har vært ansatt i B siden november 2019, i hjemmetjenesten og som miljøarbeider. Han ble ferdigutdannet helsefagarbeider i 2022. Fra 01.11.2024 har han hatt 60,52 prosent fast stilling som helsefagarbeider i [lokasjon].

Arbeidstaker søkte i oktober/november 2024 på en utlyst 100 prosent stilling som helsefagarbeider i [lokasjon] med søknadsfrist 15.12.2024. Han ble ikke innkalt til intervju, og stillingen ble besatt av en annen fast deltidsansatt i B.

Kommunen utlyste deretter på nytt en 100 prosent stilling som helsefagarbeider i [lokasjon], med søknadsfrist 14.03.2025. Arbeidsgiver besluttet ikke å foreta en ansettelse i denne stillingen.

Den 26.03.2025 avholdte arbeidstaker og arbeidsgiver et møte, hvor kravet om fortrinnsrett ble diskutert. I personaloppfølgingsmøtet den 22.04.2025 fikk arbeidstaker tilbud om å få utvidet stillingen sin til 100 prosent, som en del av bydelens arbeid med heltidskultur. Arbeidstaker tiltrådte stillingen den 01.05.2025.

I brev av 22.05.2025 fremsatte arbeidstaker krav om erstatning for brudd på fortrinnsretten.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 19.06.2025.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.05.2025

Arbeidstakers syn på saken

Arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort om han hadde fortrinnsrett

Det foreligger en tvist som arbeidstaker har rettslig interesse i å få avgjort. Arbeidstaker viser til nemndas praksis om at dette må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det, jf. analogisk anvendelse av tvisteloven § 1-3. Det fremstår som at arbeidsgiver har forsøkt å reparere bruddet på fortrinnsretten, og dermed også unngå erstatningsansvar, ved å tilby A fast fulltidsstilling med begrunnelse i bydelens arbeid med heltidskultur. Nemnda må derfor ta stilling til om arbeidstaker hadde fortrinnsrett.

Arbeidstaker hadde fortrinnsrett til begge de utlyste stillingene

Tilsettingen i den første utlyste stillingen må anses som en nyansettelse. Vedkommende tjenestegjorde i en annen bydel og det fremstår som urimelig at kretsen av fortrinnsberettigede skal omfatte alle ansatte i en så stor kommune som [B]. Innvilgelse av fortrinnsrett til den utlyste stillingen ville ikke innebære vesentlige ulemper for arbeidsgiver. Dette synliggjøres ved at det ble utlyst en ny stilling selv om det nettopp var foretatt en ansettelse.

Videre er fortrinnsretten ikke bortfalt til den andre utlyste stillingen, selv om kommunen valgte ikke å ansette noen.

Arbeidstaker bemerker også at arbeidsgiver har unnlatt å overholde drøftelsesplikten etter arbeidsmiljøloven § 14-3 fjerde ledd.

Lovgrunnlag

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 har tidligere tatt 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.

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Nemndas leder har derfor behandlet saken alene.

Spørsmålet i saken er om A har et reelt behov for rettslig avklaring på om han hadde fortrinnsrett til de utlyste stillingene.

Nemndleders begrunnelse

Nemndas leder har kommet til at saken må avvises fordi A ikke har et reelt behov for rettslig avklaring.

Arbeidstaker tiltrådte en 100 prosent stilling den 01.05.2025. Han har derved fått innvilget sitt krav om 100 prosent stilling.

A ønsker at saken behandles av Tvisteløsningsnemnda under henvisning til et mulig erstatningskrav mot arbeidsgiver. Nemndas leder viser i denne sammenheng til nemndas vedtak 85/11 hvor det presiseres:

(...) 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.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

1. juli 2025