



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

1. juli 2022

Vår referanse

2022/87

Saksbehandler

Mona Ekelund

VEDTAK NR 70/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due

Saken gjelder

Tvist om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.
Tvist om deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-3.
Tvist om rett til fast stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-9.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har hatt vikariater, midlertidige stillinger og tilkallingsavtaler i ulike avdelinger i B kommune.

I e-post den 17. januar 2022 krevde A 100 prosent fast stilling. A viste til arbeidsmiljøloven §§ 14-3, 14-4 a og 14-9.

I brev datert 28. februar 2022 tilbød kommunen A 50 prosent fast stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-9. Kommunen fastholdt tilbudet om 50 prosent stilling i brev datert 16. mars 2022. A har brakt saken inn for Sør-Rogaland tingrett.

Saken ble brakt inn til Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 24. mai 2022.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 24. mai 2022
- brev datert 22. Juni 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 22. juni 2022

Arbeidstakers anførsler

A krever fast ansettelse i 100 prosent stilling i B kommune og viser til arbeidsmiljøloven § 14-4 a, § 14-3 og § 14-9 syvende ledd. Ettersom arbeidsgiver bestrider at A har rett til fast stilling må nemnda avvise saken ettersom den ikke har kompetanse til å vurdere krav om fast ansettelse etter § 14-9. For at saken skal kunne behandles av retten trenger A et vedtak fra nemnda.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune mener A ikke kan få medhold i sine krav og anfører i det vesentligste at saken må avvises som for sent fremsatt og at kommunen tilkjennes saksomkostninger.

Dersom saken likevel blir behandlet anfører B kommune at A aldri har vært fast ansatt, hun har ikke arbeidet jevnlig utover avtalt arbeidstid og hun er ikke kvalifisert. Det er vanskelig å ta stilling til saken ettersom arbeidstakers krav framstår uoversiktlig og er lite konkretisert.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

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. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Arbeidsgivers avslag ble sendt i brev datert 28. februar 2022 til arbeidstaker. Det går fram av dokumentene i saken at arbeidstaker i e-post 10. mars 2022 opplyste at hun fastholdt sitt krav, og at kommunen i brev datert 16. mars 2022 opprettholdt sitt tilbud om 50 prosent stilling. Nemndas leder legger etter dette til grunn at avslaget må ha kommet fram til arbeidstaker en gang i tidsrommet 28. februar – 10. mars 2022. Fristen for å fremme saken utløp dermed i alle tilfeller senest 7. april 2022. Saken ble fremmet for nemnda ved digitalt brev datert 24. mai 2022. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises som for sent fremsatt.

Nemndas leder vil i tillegg bemerke at Tvisteløsningsnemnda uansett ikke har kompetanse til å avgjøre hvorvidt arbeidstaker har krav på fast stilling i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 sjuende ledd.

Arbeidsgivers krav om dekning av saksomkostninger avvises også, da nemndas leder ikke kan se at den har kompetanse til å behandle et slikt krav. Forvaltningslovens § 36 kommer ikke til anvendelse ettersom kommunens avgjørelse ikke er et enkeltvedtak etter forvaltningslovens § 2 annet ledd. Nemndas leder finner etter dette at det ikke er rettslig grunnlag for å tilkjenne saksomkostninger. Avgjørelsen er i samsvar med nemndas vedtak 80/18 og 16/07.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

1. juli 2022

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.