

**Vedtaksdato**

21. juni 2022

**Vår referanse**

2022/78

**Saksbehandler**

Jenny Hanssen

## VEDTAK NR 68/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder

**Saken gjelder**

Tvist om rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som assistent i stilling på 47,33 prosent hos B kommune.

I brev datert 30. mars 2022 fremsatte Delta, på vegne av A, krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Arbeidsgiver innvilget kravet delvis i brev datert 7. april 2022 ved at A fikk rett til utvidet stilling med 2,81 prosent til 50,14 prosent.

A mottok avslaget fra arbeidsgiver den 8. april 2022.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 9. mai 2022, journalført samme dag.

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at hun har arbeidet mye ekstra og derfor har krav på økt stilling. A mottok avslaget fra arbeidsgiver fredagen før påskeferien og dermed forsvant en uke av fristen i fri/helligdager. A håper det kan tas hensyn til dette ved beregningen av fristen.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Frist for å bringe en 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 er datert 7. april 2022. Nemndas leder legger til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker 8. april 2022. Fristen for å fremme saken utløp dermed 6. mai 2022. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 9. mai 2022 og journalført samme dag. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

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

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

21. juni 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.