



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
7. mai 2020

Vår referanse  
2020/16

Saksbehandler  
Birgit Espejord Jensen

## **VEDTAK NR 70/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due**

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som fagarbeider i stilling på 39,40 prosent i B kommune.

Den 14. oktober 2019 fremsatte A krav om stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 22. oktober 2019. Avslaget ble begrunnet med at kravet til jevnlighet ikke var oppfylt. På vegne av arbeidstaker ba fagforbundet om en ny vurdering, noe arbeidsgiver valgte å gjøre. Resultatet av den nye vurderingen ble meddelt arbeidstakeren i e-post av 18. desember 2019, hvor det ble vist til at avslaget av 22. oktober 2019 ble opprettholdt.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 9. januar 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post med vedlegg av 9. januar 2020
- brev datert 12. februar 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 13. mars 2020
- brev datert 17. april 2020

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan Tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder alene avvise saken, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Saken er derfor behandlet av nemndas leder.

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at arbeidsgivers brev datert 22. oktober 2019 er å anse som endelig avslag på kravet. Arbeidsgiver uttalte der klart at kravet ikke tas til følge, og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Nemndas leder kan ikke se at Fagforbundets etterfølgende henvendelse kan ha fristavbrytende virkning. Nemndas leder legger derved til grunn at arbeidsgivers brev datert 22. oktober 2019 er å anse som endelig avslag, og at det er dette avslaget som er utgangspunkt for fristberegningen.

Fristen for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker fra arbeidstaker mottok avslaget den 23. oktober 2019. Fristen for å bringe saken inn for nemnda utgikk derved den

20. november 2019. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post den 9. januar. Saken er dermed ikke 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

7. mai 2020

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 1-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).

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 (4).