



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
01.09.2023

Vår referanse
2023/98

Saksbehandler
Anniken Sætran Hansen

VEDTAK NR 88/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due.

Saken gjelder

Tvist om rett til fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som assistent i 59,15 prosent stilling i B. Hun var i tillegg midlertidig ansatt i 14,37 prosent stilling fra 21. november 2022 til 28. februar 2023.

Den 2. februar 2023 krevde A utvidelse av hennes faste stilling med 14,37 prosent på grunnlag av ulovlig midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14- 9.

Arbeidsgiver avsto kravet om fast stilling i brev av 21. april 2023. Avslaget ble begrunnet med at hun hadde fått et tilbud om tilsvarende stillingsprosent, men at hun takket nei til tilbudet.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda i brev av 15. mai 2023.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 15. mai 2023
- brev av 25. mai 2023
- brev av 21. juni 2023
- brev av 6. august 2023
- brev av 15. august 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 4. august 2023
- brev av 15. august 2023

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker gjør gjeldende at den midlertidige ansettelsen er ulovlig etter arbeidsmiljøloven § 14- 9 og krever dermed utvidelse av sin faste stilling med 14,37 prosent. Arbeidstaker viser også til at hun har jobbet 49,67 timer i tillegg og krever også utvidelse av hennes faste stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Når det gjelder begrunnelsen for arbeidsgivers avslag, hevder hun at hun ikke har mottatt noe skriftlig tilbud om ny stilling.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver gjør i det vesentlige gjeldende at A ikke har krav på fast stilling med 14,37 prosent.

Innledningsvis påpeker arbeidsgiver at kravet fra arbeidstaker er uklart da det nevnes både ulovlighet og merarbeid, uten at det er vist til hvilke timer som eventuelt er merarbeid.

Når det gjelder den midlertidige stillingen, viser arbeidsgiver til at den var tilknyttet en bruker, hvor det ikke lenger er behov. Etter dette fikk A mulighet til å øke stillingen ved å jobbe for en annen bruker. Dette ønsket ikke A, og stillingen på 14,37 prosent ble derfor ikke videreført etter at den utløp uten oppsigelse. Videre nevner arbeidsgiver at det har blitt avholdt møter med A og tillitsvalgte for å oppklare eventuelle misforståelser den 11. mai 2023 og 16. mai 2023, uten at partene har kommet til enighet.

Når det gjelder merarbeid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a, viser arbeidsgiver til at beregningsperioden er fra 2. februar 2022 til 1. februar 2023, og at hun i den perioden har jobbet 76 timer. Videre at arbeid i en midlertidig stilling ikke utgjør merarbeid. Arbeidsgiver mener uansett at merarbeidet ikke har vært stabilt og jevnlig, da det er flere måneder hun ikke har jobbet noe utover avtalt arbeidstid.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 kan tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Tvisten i herværende sak gjelder krav om fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9.

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.

A har fremmet krav om fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9. Etter arbeidsmiljøloven § 14-11 (1) skal retten etter påstand fra arbeidstaker «avsi dom for at det foreligger et fast ansettelsesforhold» dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10. Det ligger dermed utenfor nemndas kompetanse å ta stilling til hvorvidt A har krav på utvidet fast stilling i B.

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-4 a annet ledd. A har i saksforberedelsen anført at hun har krav på fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. I arbeidstakers krav til arbeidsgiver går det frem at hun har krevd fast stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-9 og arbeidsgiver har gitt avslag på dette grunnlaget. Nemnda har ikke fått dokumentert at A har fremmet krav om utvidet stilling etter § 14-4 a for arbeidsgiver eller at arbeidsgiver har avslått noe slikt krav. Nemnda kan dermed ikke se at det foreligger noen tvist etter denne bestemmelsen.

Nemndas leder har på denne bakgrunn kommet til at saken må avvises fordi Tvisteløsningsnemnda ikke har kompetanse til å avgjøre hvorvidt ansettelsesforholdet er i samsvar med § 14-9, og at det ikke er fremmet noe krav om stillingsutvidelse overfor arbeidsgiver etter § 14-4a.

Konklusjon

Saken avvises da den ligger utenfor nemndas kompetanse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og det ikke foreligger noen tvist i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-4a.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

1. september 2023

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.