



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
3. mars 2023

**Vår referanse**  
2023/55

**Saksbehandler**  
Katarina Torrissen Revang

## VEDTAK NR 20/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas 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 hjelpepleier stilling på 63,5 prosent i B kommune.

A fremsatte den 30. september 2022 krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Arbeidsgiver avslo kravet i elektronisk brev av 7. desember 2022. I brevet fremkommer følgende:

«Vi viser til ditt krav datert 30.09.2022 om økt stilling etter AML §14-4 a.

Vi kan dessverre ikke imøtekomme ditt krav da du ikke oppfyller kravet om jevnlig arbeid utover avtalt arbeidstid.

Avslaget kan påklages til Tvisteløsningsnemnda innen 4 uker. Etter at tvisten er prøvd av tvisteløsningsnemnda har partene adgang til å bringe tvisten til avgjørelse for domstolene, jf. Arbeidsmiljøloven § 17-2.»

Arbeidstaker klagde på avslaget den 19. desember 2022, med forespørsel om arbeidsgiver kunne se på saken en gang til. I brev av 7. februar 2023 svarer arbeidsgiver at de fastholder vurderingen om at A ikke oppfyller kravet til jevnlighet, og henviser til perioder de mener det har vært opphold i utført merarbeid i beregningsperioden.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 22. februar 2023.

### **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.

Arbeidsgivers avslag ble sendt i elektronisk brev av 7. desember 2022. Nemndas leder legger til grunn at arbeidstaker mottok avslagsbrevet samme dag. I brevet fremgår det tydelig at kravet ble avslått, samtidig som arbeidsgiver orienterte om fristen for å fremme saken for nemnda. Nemndas leder kan ikke se at etterfølgende korrespondanse mellom partene kan ha fristavbrytende virkning. Vurderingen er i samsvar med nemndas faste praksis, se blant annet vedtak 93/21, 15/21, 09/21 og 77/22. Fristen for å fremme saken utløp dermed 4. januar 2023. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 22. februar 2023. 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

3. mars 2023

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 første ledd 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.