



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
12. september 2022

Vår referanse
2022/95

Saksbehandler
Katarina Torrissen

VEDTAK NR 86/22 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

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som helsefagarbeider i deltidstilling hos B. Det fremgår ikke av saksdokumentene hvilken prosent stilling hun er ansatt i.

I brev datert 15. april 2022 fremsatte Fagforbundet, på vegne av A, krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a. A anfører at hun har arbeidet 678,69 timer merarbeid, tilsvarende en stillingsøkning på 36,8 prosent.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver 27. april 2022. Avslaget ble begrunnet med at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger.

A ba arbeidsgiver dokumentere at behovet ikke lenger foreligger, og fikk svar 16. mai 2022 hvor det ble oversendt en oversikt over sykefravær i virksomheten.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda 8. juni 2022.

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.

Det er dokumentert av arbeidsgiver at avslag på krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid ble sendt på e-post den 27. april 2022. Arbeidstaker har selv opplyst om at avslaget ble mottatt samme dag. Det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Nemndas leder kan ikke se at korrespondansen i etterkant, hvor det ble etterspurt dokumentasjon fra arbeidsgiver, har fristavbrytende virkning. Vurderingen er i samsvar med nemndas faste praksis, se blant annet vedtak 93/21, 15/21 og 09/21.

Fristen for å fremme saken utløp dermed 25. mai 2022. Saken ble fremmet ved brev datert 8. juni 2022, og er mottatt av nemnda 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

12. september 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.