



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
10. mars 2022

Vår referanse
2022/6

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 26/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

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

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 i 12,2 prosent stilling i B kommune, for tiden ved X.

Den 28. oktober 2021 fremsatte A ved Delta krav om stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

I «Svar på krav etter AML 14-4a» sendt på e-post 17. november 2021 skriver arbeidsgiver: «(...)Siden vi er i en omstillingsprosess og kommunen har stillingsstopp, kan dette kravet ikke innfris på nåværende tidspunkt. Jeg vil se nærmere på kravet, ved et senere tidspunkt når situasjonen med omorganisering og bemanningstilpasning er avklart.»

I e-post 22. november 2021 uttrykte Delta uenighet med arbeidsgivers vurdering. B kommune svarte i e-post av 3. desember 2021 at avgjørelsen ble opprettholdt. I referat fra drøftingsmøte den 20. desember 2021 gjentok kommunen at de opprettholdt avslaget.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 11. januar 2022, poststemplet 12. januar 2022.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 11. januar 2022
- brev datert 28. februar 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 11. februar 2022

Arbeidstakers anførsler

Tvisten er rettidig fremsatt. Avslaget 17. november 2021 manglet både datering og referanse til arkivering og må anses som et uformelt avslag. Formelt avslag forelå først den 20. desember 2021 og dette må være utgangspunktet for fristberegningen.

Arbeidsgivers anførsler

Saken må avvises som for sent fremsatt. Kravet ble avslått allerede 17. november 2021.

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 Tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder 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.

Selv om det kan stilles spørsmål ved hvorvidt arbeidsgivers svar av 17. november 2021 ga arbeidstaker en berettiget forventning om at kravet ikke var endelig avslått, har nemndas leder kommet til at saken er brakt inn for sent. Nemndas leder legger til grunn at e-post av 3. desember 2021 i alle tilfeller er å anse som et endelig avslag på kravet. Kommunen skriver der at den *“opprettholder sin avgjørelse”* og åpnet ikke for intern klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken. Nemndas leder kan ikke se at etterfølgende diskusjon om saken kan ha fristavbrytende virkning. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest den 31. desember 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 11. januar 2022 poststemplett 12. januar 2022. 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

10. mars 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.