

VEDTAK NR 174/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due.

Saken gjelder

Tvist om fast tilsetning etter arbeidsmiljøloven § 14-9

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har jobbet som timelønnet pleieassistent ved B.

På vegne av A fremmet Fagforbundet 18. mai 2016 krav om fast ansettelse i stilling på 100 prosent, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (6).

Det ble avholdt forhandlingsmøte 26. juli 2016, hvorpå arbeidsgiver avslo kravet i brev av 10. august 2016.

På vegne av A brakte Fagforbundet saken inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 7. september 2016. I brevet anføres det at arbeidet A har utført i løpet av de siste tre årene gir ham krav på fast stilling på omlag 100 prosent.

Twisteløsningsnemndas merknader

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

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse.

Twisten i herværende sak gjelder stillingsstørrelse ved krav om fast stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-9. Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-11, første ledd, at dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter.

Twisteløsningsnemnda har således ikke kompetanse til å avgjøre om hvorvidt ansettelsesforholdet er i samsvar med § 14-9.

Konklusjon

Saken avvises

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

06.07.2017

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).