



Vedtaksdato
28. mars 2022

Vår referanse
2022/34

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 29/22 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 kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som helsefagarbeider i B kommune, ved X.

I brev datert 23. september 2021 fremsatte Delta, på vegne av arbeidstaker, krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Arbeidsgiver innvilget kravet delvis i brev datert 25. januar 2022, ved at A fikk rett til utvidet stilling med 37,39 prosent.

Avslaget fra arbeidsgiver ble lagt i Deltas postkasse 1. februar 2022 og sendt til Delta på e-post 3. februar 2022.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 4. mars 2022

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid og er uenig i arbeidsgivers fratrukk i grunnlaget for utvidet stilling. A anfører at dersom arbeidsgiver ikke har inngått avtale/protokoll med de enkelte foreningene så skal alt arbeid som gir uttelling på lønn også gi uttelling i økning av stillingsstørrelse etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Det anføres at behovet for merarbeid ikke har bortfalt fordi det fortsatt benyttes innleie. Delta kunne ikke hente avslaget fra arbeidsgiver i postkassen på grunn av isolasjon som følge av korona. Avslaget ble mottatt på e-post sent på arbeidsdagen den 3. februar 2022 og Delta anfører dermed at avslaget fra arbeidsgiver ikke kan anses å være mottatt før dagen etter.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører at A har rett til 37,39 prosent stilling. De har trukket ut et avtalt vikariat fra beregningsgrunnlaget. I tillegg har de trukket ut timer etter en avtalt sommerturnus, som de mener bærer preg av å være et avtalt ferievikariat og ikke arbeid utover avtalt arbeidstid. Arbeidsgiver har også holdt utenfor vakter som arbeidstaker ikke har utført på grunn av sykefravær. Arbeidsgiver mener at A har arbeidet 261 timer utover avtalt arbeidstid. Videre anfører arbeidsgiver at 234,5 timer av As merarbeid har vært i vakter forbeholdt sykepleiere som hun ikke er kvalifisert for og at de dermed skal tas ut av beregningsgrunnlaget.

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.

Arbeidsgivers avslag ble lagt i Deltas posthulle på jobb 1. februar 2022. Nemndas leder legger til grunn at avslaget kom frem til Delta/arbeidstaker samme dag. At Delta ikke hentet brevet og fikk det tilsendt på e-post 3. mars 2022, er ikke avgjørende for fristen, ettersom det ble gjort tilgjengelig fra 1. februar 2022.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 1. mars 2022. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 4. mars 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

28. 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.