

VEDTAK NR 178/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due.

Saken gjelder

Tvist om rett til stilling for deltidsansatt tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som bussjåfør i stilling på 15 prosent ved B.

Den 5. september 2016 fremsatte A krav om stillingsutvidelse til 100 prosent stilling på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

B avslo kravet i forhandlingsmøte 16. september 2016. Det ble samtidig utformet en uenighetsprotokoll.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett 11. november 2016.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

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.

Arbeidsgiver avslo kravet i forhandlingsmøte 16. september 2016. Det ble samtidig utformet en uenighetsprotokoll. Fristen for å fremme saken for tvisteløsningsnemnda utløp dermed 14. oktober 2016. Saken ble fremmet for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett 11. november 2016. 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

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). Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2).