



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
17. januar 2023

**Vår referanse**  
2022/183

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR 7/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

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

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Saksforhold**

A var midlertidig ansatt som pleiemedarbeider i B kommune fra 1. mars 2018. Den 20. oktober 2022 sendte kommunen varsel om opphør av den midlertidige avtalen, med virkning fra 20. november 2022. A takket deretter ja til kommunens tilbud om fast stilling på 23,7 prosent med virkning fra 21. november 2022.

Den 3. november 2022 krevde A at den faste stillingen måtte økes til 70 prosent etter arbeidsmiljøloven § 14-9 sjuende ledd. Partene hadde drøftingsmøte 15. november 2022 og ble ikke enige om utregningen av stillingsprosenten. I brev av 1. desember 2022 avslo B kommune kravet og fastholdt stillingsstørrelsen på 23,7 prosent.

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda i brev av 19. desember 2022, poststemplett 20. desember 2022.

Overfor nemnda har A understreket at tvisten gjelder fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9.

## **Tvisteløsningsnemndas merknader**

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

Tvisten i denne saken gjelder krav om fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 og utregningen av stillingsprosent.

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder alene avvise saken, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd.

Nemndas leder har kommet til at saken må avvises fordi Tvisteløsningsnemnda ikke har kompetanse til å avgjøre om ansettelsesforholdet er i samsvar med § 14-9 og viser til at det er domstolene som har slik kompetanse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11.

## **Konklusjon**

Saken avvises.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

17. januar 2023

**Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 første ledd 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.