



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

10. februar 2023

Vår referanse

2023/6

Saksbehandler

Katarina Torrisen Revang

VEDTAK NR 9/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas 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 assistent i stilling på 28,88 prosent i B kommune, ved X sykehjem.

Arbeidstaker fremsatte krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a den 18. november 2022. Hun krevde en økning på 36 prosent stilling.

B kommune avslo kravet i brev datert 7. desember 2022 og begrunnet avslaget med at arbeidstaker ikke oppfylte kravet om jevnlig å ha utført merarbeid i beregningsperioden.

I avslaget står det videre: "Eventuelle klager stiles til X som kaller inn til forhandlingsmøte, hvor det skrives protokoll. Ved fortsatt uenighet kan saken fremmes for Tvisteløsningsnemnda, klagefristen til Tvisteløsningsnemnd er 4 uker fra vedtaket er mottatt, jf. aml. § 17-2."

Fagforbundet B fremmet deretter krav om forhandlingsmøte, som ble avholdt den 5. januar 2023. I protokollen står det at arbeidsgiver opprettholder sitt avslag.

Fagforbundet brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda på vegne av arbeidstaker ved brev datert 6. januar 2023.

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker anfører at Fagforbundet B mottok avslaget datert 7. desember digitalt i Altinn, men at saksbehandler i saken ikke har tilgang til denne og derfor fikk avslaget i hende den 12. desember 2022.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver opplyser om at avslaget datert 7. desember ble sendt via «Svar ut» til Fagforbundet, og at det ble ekspedert den 8. desember 2022. Videre opplyser arbeidsgiver om at hvis ingen åpner brevet digitalt, vil det gå i normal postgang. Det er ifølge arbeidsgiver ikke lokal enighet om at brevet skal åpnes digitalt. Arbeidsgiver har derfor ingen innsigelser mot arbeidstakers anførsel om at brevet er mottatt 12. desember 2022.

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 lederen eller nestlederen avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Saken er derfor behandlet av nemndas leder alene.

Arbeidsgivers avslag datert 7. desember 2022 ble ekspedert elektronisk den 8. desember 2022 til Fagforbundet i Altinn. Nemndas leder legger til grunn at avslaget kom fram samme dag som det ble ekspedert. At fagforeningen ikke tildelte brevet til saksbehandler i saken før den 12. desember 2022, er ikke avgjørende for fristens utgangspunkt, da brevet ble gjort tilgjengelig fra 8. desember 2022. Etttersom arbeidsgivers avslag åpnet for intern klagebehandling og det ble avholdt forhandlingsmøte, kan det likevel stilles spørsmål ved om arbeidsgiver har gitt arbeidstaker en berettiget forventning om at kravet ikke var endelig avslått. Nemndas leder har kommet til at dette ikke er tilfellet i denne saken da arbeidsgivers brev innebar et tydelig avslag på arbeidstakers krav. Arbeidstaker ble også orientert om

fristreglene i samme brev. Fristen for å fremme saken utløp dermed 5. januar 2023. Saken ble fremmet for nemnda den 6. januar 2023. Saken er dermed ikke innbrakt rettidig.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

10. februar 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.