



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
8. desember 2021

**Vår referanse**  
2021/229

**Saksbehandler**  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 159/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

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

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som assistent i hjemmesykepleien i B kommune og jobber for det meste i helger.

Den 19. oktober 2021 fremsatte A krav om fast stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-9 sjuende ledd. Arbeidsgiver avsto imidlertid kravet i brev datert 11. november 2021, med den begrunnelse at ansettelsesforholdet i kommunen ikke hadde vært sammenhengende.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 15. november 2021.

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at hun har krav på fast stilling, da hun mener hun har vært sammenhengende midlertidig ansatt i B kommune de siste tre årene. Hun viser til at hun kun har hatt to opphold på tre uker siden hun begynte å jobbe i kommunen i 2018.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune gjør gjeldende at A ikke har krav på fast ansettelse, da hun ikke har vært sammenhengende midlertidig ansatt i kommunen i tre år. Kommunen viser til at hun har hatt to opphold på tre uker.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 kan tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Tvisten i herværende sak gjelder krav om fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9.

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 annet ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Nemndas leder har kommet til at saken må avvises fordi Tvisteløsningsnemnda ikke har kompetanse til å avgjøre hvorvidt arbeidstaker har krav på fast stilling i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 sjuende ledd.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

8. desember 2021

### **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.