



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
29.06.2018

Vår referanse
2018/19192

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 64/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due.

Saken gjelder

Twist 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 pleiemedarbeider i stilling på 50,35 prosent hos B kommune.

A fremmet krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid overfor arbeidsgiver i brev av 12. desember 2017. I brevet viste arbeidstaker til arbeidsmiljølovens § 17-2 og § 17-3 angående krav om forhandlinger og ba om at det avtales et forhandlingsmøte.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev datert 6. februar 2018. Brevet ble sendt per post til arbeidstakers hjemmeadresse. Det ble avholdt et møte mellom partene den 14. mars 2018, hvor arbeidsgiver redegjorde for begrunnelsen for avslaget og Fagforbundet anførte at de ikke var enige i konklusjonen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplet 3. april 2018.

Det foreligger følgende dokumenter i saken:

- brev med vedlegg fra arbeidstaker, poststemplet 3. april 2018
- brev med vedlegg fra arbeidsgiver, sendt per e-post 7. mai 2018

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.

Arbeidsgivers avslag er datert 6. februar 2018 og nemndas leder legger til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker i løpet av et par dager etter dette.

Arbeidstaker har i sitt kravbrev til arbeidsgiver vist til arbeidsmiljøloven § 17-3 om rett til å kreve forhandlinger. I henhold til lovens ordlyd kan arbeidstaker kreve forhandlinger med arbeidsgiver dersom arbeidstaker vil gjøre gjeldende at en oppsigelse eller avskjed er ulovlig, at det er brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller at det har skjedd en ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon. Bestemmelsen omfatter således ikke krav etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Det er heller ikke åpenbart at møtet mellom partene den 14. mars 2018 kan regnes som et forhandlingsmøte. Nemndas leder finner derfor ikke at nevnte møte kan regnes som fristutløsende, men at arbeidsgivers opprinnelige avslag må regnes som et endelig avslag.

Fristen for å fremme saken for tvisteløsningsnemnda utløp dermed få dager etter 6. mars 2018. Saken ble fremmet for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplet 3. april 2018. 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

29.06.2018

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). 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).