



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
30. august 2021

**Vår referanse**  
2021/99

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR 101/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 26. august 2021.**

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Mårten Brandsnes Faret, KS

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 74 prosent i B.

Den 14.03.2021 fremsatte A krav om stillingsutvidelse på grunn av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 25.03.2021. Avslaget ble begrunnet med at merarbeidet ikke var utført jevnlig.

I perioden 12.04.-25.04.2021 var A sykemeldt på grunn av en operasjon.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 29.04.2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 29.04.2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 18.05.2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener hun har rett til økt stilling og anfører i det vesentligste at hun håper sykemeldingen blir tatt i betraktning når nemnda skal vurdere 4-ukers fristen.

A anfører videre at oppholdene i merarbeidet skyldes ferieavvikling, hyppige vakter i den faste stillingen og bytte av vakter i forbindelse med barnehage- og skolestart, og at merarbeidet derfor er tilstrekkelig jevnlig utført.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi merarbeidet ikke oppfyller kravet til jevnlighet.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker. Fristen beregnes og avbrytes etter reglene i domstolloven kapittel 8, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Partene er enige om at arbeidsgivers avslag ble sendt i digitalt brev 25.03.2021. Nemnda legger derfor til grunn at avslaget kom frem til arbeidstakers digitale postkasse 25.03.2021. Fristen, som er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 17-2 a, utløp dermed 22.04.2021.

Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 29.04.2021, og arbeidstaker har der vist til at sykemeldingen må tas i betraktning når nemnda skal vurdere om saken er fremmet for sent. Nemnda oppfatter dette som en begjæring om fristoppreisning.

Nemnda har kommet til at det ikke kan gis fristoppreisning og at saken må avvises som for sent fremsatt.

Nemnda viser til at frister for å fremme saker for Tvisteløsningsnemnda er uttømmende regulert i arbeidsmiljøloven § 17-2 a. Bestemmelsen gir ikke nemnda adgang til å innvilge fristforlengelse eller fristoppreisning. Nemnda viser til at fireukersfristen i bestemmelsens første ledd dermed er ufravikelig.

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

30. august 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.