



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**

08. juli 2021

**Vår referanse**

2021/26

**Saksbehandler**

Trine Elisabeth Selnes/Maria Schilvold

## VEDTAK NR 93/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due, 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 pleiemedarbeider i stilling på 10 prosent i B kommune, for tiden med arbeidssted ved X bo- og omsorgssenter. Hun har i tillegg hatt en midlertidig stillingsutvidelse på 20 prosent ved samme sted i perioden 17. desember 2018 til 19. januar 2020.

Den 21. oktober 2020 fremsatte A krav om stillingsutvidelse til 100 prosent på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Kravet ble delvis avslått av arbeidsgiver i brev datert 22. desember 2020, da A kun fikk tilbud om utvidet stilling til 45 prosent. Den 29. desember 2020 ba tillitsvalgt i Fagforbundet per e-post om arbeidsgivers begrunnelse, og den 8. januar 2021 redegjorde arbeidsgiver per e-post for sine beregninger og anførte samtidig at deler av merarbeidet måtte tas ut av beregningsgrunnlaget på grunn av manglende jevnlighet ved enkelte av avdelingene merarbeidet var utført. E-posten ble besvart av tillitsvalgt samme dag, som hverken var enig i hvordan man beregner hva merarbeid tilsvarer i stillingsprosent eller at noe av merarbeidet skulle tas ut av beregningsgrunnlaget. Etter å ha foretatt en ny vurdering ble tilbudet om stillingsutvidelse oppjustert av arbeidsgiver til 50 prosent per e-post av 13. januar 2021.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 3. februar 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 3. februar 2021 med vedlegg
- brev datert 10. februar 2021
- brev datert 11. februar 2021
- brev datert 23. mars 2021 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 5. mars 2021 med vedlegg

### **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 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 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Arbeidsgivers avslag ble sendt per brev datert 22. desember 2020. Nemndas leder legger til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker senest 29. desember 2020, da tillitsvalgt i Fagforbundet ba om arbeidsgivers begrunnelse denne dato. Nemndas leder legger videre til grunn at dette brevet er å anse som et endelig avslag fra arbeidsgiver, idet arbeidstaker kun fikk tilbud om økt stilling til 45 prosent og det ikke ble åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Nemndas leder kan ikke se at etterfølgende diskusjon eller henvendelse fra tillitsvalgt, samt en oppjustering av tilbudet kan ha fristavbrytende virkning.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 26. januar 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 3. februar 2021. 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

8. juli 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.