



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

04.04.2019

Vår referanse

2018/52396

Saksbehandler

Mona Ekelund

VEDTAK NR 46/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

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 fast ansatt som helsefagarbeider i 51,06 prosent stilling i B kommune, for tiden med tjenestested V bo- og behandlingssenter.

Den 29. juni 2018 fremsatte Fagforbundet på vegne av A krav om stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

I e-post til Fagforbundet den 10. september 2018 tilbød arbeidsgiver stillingsutvidelse til 65,92 prosent og ba om et drøftingsmøte for å gjennomgå kravet og det praktiske rundt tiltredelsen. Drøftingsmøte ble avholdt den 23. oktober 2018. I møtet fastholdt arbeidsgiver beregningen og besluttet at tilbud i samsvar med dette skulle sendes A.

Referat fra møtet ble sendt Fagforbundet på e-post 25. oktober 2018. Tilbudet om stillingsutvidelse ble gitt i brev datert 25. oktober 2018. Brevet ble sendt til Fagforbundet og A ved e-post via websak samme dag og papirkopi ble lagt i A posthylle på jobb.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 30. november 2018, poststemplet 3. desember 2018.

Etter en ny vurdering av kravet tilbød arbeidsgiver 68 prosent utvidelse av fast stilling i brev datert 8. januar 2019.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 30. november 2018 med vedlegg
- e-post av 9. januar 2019 med vedlegg
- e-post av 16. januar 2019
- e-post av 25. mars 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 8. januar 2019 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidsgivers beregning av ny stillingsprosent er ikke riktig. Merarbeidet viser at hun har krav på en stillingsutvidelse til 82,06 prosent.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Ved beregningen av ny stillingsprosent må det tas hensyn til at A allerede har fått utvidet sin stilling fra 18,31 prosent til 51,06 prosent den 21. august 2017. På denne bakgrunn tilbød først arbeidsgiver utvidet stilling til 65,92 prosent og justerte deretter tilbudet til 68 prosent etter en ny gjennomgang. Tilbudet tilsvarer faktisk utført merarbeid i beregningsperioden.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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.

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (1) og § 14-4a (2).

Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

Det fremgår av sakens dokumenter at Fagforbundet allerede i e-post av 10. september mottok arbeidsgivers delvise avslag på kravet. Nemndas leder legger imidlertid til grunn at referatet av 25. oktober 2018 i alle tilfeller er å anse som arbeidsgivers endelig skriftlige avslag. Det fremkommer der at arbeidsgiver klart ga uttrykk for at kravet kun ble delvis innfridd og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken.

Fristen begynner å løpe fra arbeidstaker mottok arbeidsgivers skriftlige avslag. Arbeidsgivers avslag av 25. oktober 2018 ble sendt til Fagforbundet, og det må derved vurderes om fireukersfristen begynte å løpe fra Fagforbundet mottok arbeidsgivers avslag. Dette er et spørsmål om arbeidstaker i fristspørsmålet må identifiseres med Fagforbundet.

Etter nemndas leders oppfatning må det vurderes konkret om arbeidstakerorganisasjonen har bistått og opptrådt utad på en slik måte at arbeidsgiver i fortsettelsen kan forholde seg til organisasjonen som arbeidstakers representant. Nemndas leder har konkludert med at dette er tilfellet i denne saken. Det legges vekt på at det var Fagforbundet som framsatte kravet og således opptrådte og handlet på vegne av arbeidstaker overfor arbeidsgiver i sak om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Arbeidsgivers e-post av 25. oktober 2018 til Fagforbundet var dermed fristutløsende. Fireukersfristen begynte således å løpe fra Fagforbundet mottok arbeidsgivers avslag 25. oktober 2018.

Nemndas leder kan ikke se at etterfølgende korrespondanse mellom partene kan ha fristavbrytende virkning.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 22. november 2018.

Fagforbundet brakte tvisten inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 30. november 2018, poststemplet 3. desember 2018.

Saken er dermed ikke rettidig innbrakt og må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

04.04.2019

Til orientering

Tvist om rett til fleksibel arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 tidspunkt parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).