



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
05. september 2019

Vår referanse
2019/26500

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 111/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i logistikkavdelingen ved B - X i stilling på 87,33 prosent.

Den 28. mars 2019 fremsatte hovedtillitsvalgt ved HK-klubben B - X krav på vegne av A om stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i møte mellom partene den 22. mai 2019. Dette ble senere bekreftet i et udatert brev. Avslutningsvis i brevet fremkommer:

«Etter vår vurdering av kravet vil vi ikke tilby medlemmet en økt stillingsprosent. Dette på grunn av at kravet er lavere enn 5% som er minimum kravet for økt stillingsprosent».

Den 4. juni 2019 sendte hovedtillitsvalgt i HK-klubben B - X en e-post til arbeidsgiver, hvor det opplyses om at de ikke er enige i måten arbeidsgiver har beregnet merarbeidet på.

E-posten ble besvart av arbeidsgiver i e-post av 22. juli 2019, hvor det fremgår:

«Etter vår andre vurdering av kravet, står vi ved den samme utregningen som tidligere, og når merarbeidet kommer under 5 % har vi en enighet med HK fra tidligere, om at vi ikke justerer stillingsprosenten, og viser til brev "Krav fra HK", som viser utregningene våre».

Saken ble deretter brakt inn for Tvisteløsningsnemnda av hovedtillitsvalgt i HK-klubben B - X ved e-post av 2. august 2019.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (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.

Slik saken er opplyst, legger nemndas leder til grunn at det første udaterte brevet fra arbeidsgiver er å anse som et endelig avslag, da det i brevet ikke åpnes for klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken som følge av klage. Nemndas leder kan heller ikke se at hovedtillitsvalgtes etterfølgende e-post av 4. juni 2019 kan ha fristavbrytende virkning. Selv om det ikke er opplyst for nemnda når arbeidstaker mottok det udaterte brevet, fremkommer det av sakens dokumenter at dette må ha vært senest 4. juni 2019. Fristen for

å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed fire uker etter mottaket av det udaterte brevet, og senest 2. juli 2019. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 2. august 2019, og 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

05. september 2019

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 tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).