



Vedtaksdato  
23. september 2019

Vår referanse  
2019/26526

Saksbehandler  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR 121/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due**

### **Saken gjelder**

Tvist om fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A jobber som pleiemedarbeider i B kommune.

Den 11. juni 2019 fremsatte A krav om fast stilling på 85 prosent på bakgrunn av arbeid de tre siste årene, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (7).

I brev datert 12. august 2019 innvilget arbeidsgiver A fast stilling på 60 prosent. A påklaget beregningen av stillingsprosenten. Arbeidsgiver avslo klagen i brev datert 31. august 2019.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 3. september 2019. I brevet anføres det at A har krav på 85 prosent fast stilling på grunnlag av utført arbeid siste tre år.

### **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.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse.

Tvisten i herværende sak gjelder krav om fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9. Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd at dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter.

Tvisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å avgjøre hvorvidt ansettelsesforholdet er i samsvar med § 14-9.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

23. september 2019

**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 (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 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).