



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
23. september 2019

Vår referanse
2019/26467

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 123/19 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

Det ble truffet slikt vedtak:

26467Saksforhold

A er fast ansatt som kjøkken- og serveringsmedarbeider i stilling på 29 prosent ved B, Hotel V.

Den 19. mars 2019 fremsatte A krav om stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

I e-post til Fellesforbundet 9. april 2019 avslo arbeidsgiver kravet. Avslaget ble begrunnet med at arbeidstaker var tilbudt et vikariat og at bedriften trengte fleksibilitet i forhold til antall ansatte. Fellesforbundet fremsatte krav om 67 prosent fast stilling ved utgangen av vikariatet. I e-post av 10. april 2019 avslo arbeidsgiver kravet.

I e-post av 29. april 2019 ba Fellesforbundet om et møte vedrørende stillingsprosenten. Møte ble avholdt 29. mai 2019 og partene kom ikke til enighet.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 13. juni 2019, mottatt 18. juni 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 13. juni 2019 med vedlegg
- brev datert 4. september 2019 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 11. august 2019 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har krav på utvidelse av sin stilling til en stillingsprosent på minst 60. Det formelle kravet ble fremsatt 29. mai 2019. Behovet for merarbeidet er fortsatt til stede.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at A ikke kan gis medhold i sitt krav. Vakter i navngitt vikariat skal ikke tas med i beregningsgrunnlaget. Behovet for merarbeidet falt bort da den hun vikarierte for kom tilbake fra permisjon 8. august 2019.

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.

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).

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at arbeidsgivers e-post til tillitsvalgte 9. april 2019 innebærer et endelig avslag. Det fremkommer der klart at arbeidsgiver ikke ville etterkomme arbeidstakers krav, og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. I e-post av 10. april 2019 ga arbeidsgiver videre klart uttrykk for at kravet om fast økt stillingsprosent ved utgangen av vikariatet ikke ville bli innfridd.

Nemndas leder kan ikke se at e-posten fra Fellesforbundet av 29. april 2019 kan ha fristavbrytende virkning. E-posten er etter nemndas leders oppfatning å anse som en ny fremsettelse av det tidligere fremsatte kravet. Til støtte for dette viser nemndas leder til at Fellesforbundet i brev til Tvisteløsningsnemnda understreker at beregningsperioden for kravet er den samme som tidligere.

Nemndas leder legger etter dette til grunn at arbeidsgivers endelige avslag kom frem til arbeidstaker 9. april 2019 eller i alle tilfeller senest 10. april 2019. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 8. mai 2019.

Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 13. juni 2019. 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

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).