



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
7. januar 2020

Vår referanse
2019/26614

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 04/20 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

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som vikar ved renholdsavdelingen i B.

Den 25. oktober 2019 fremsatte A krav om fast stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (7).

A purret på svar fra arbeidsgiver den 3. desember 2019 uten hell. Hun anser kravet som avslått.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 17. desember 2019. I brevet anføres det at A har krav på fast stilling på grunnlag av utført arbeid de siste fire årene.

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 §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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

7. januar 2020

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).