



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
16. februar 2021

Vår referanse
2020/208

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 15/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas 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 assistent i stilling på 26 prosent i B kommune, tjenesteområde Helse og mestring, for tiden X.

I periodene 1. desember 2018 – 1. september 2019 og 21. oktober – 18. november 2019 jobbet A som lærervikar i B kommune, Z.

I e-post av 2. juli 2020 fremsatte Fagforbundet på vegne av A krav om fast stilling på 33 prosent ved Z og stillingsutvidelse med 40 prosent ved tjenesteområde Helse og mestring på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

I brev datert 18. august 2020 av slo arbeidsgiver kravet om 33 prosent fast stilling ved Z med begrunnelsen at behovet var falt bort. Brevet ble sendt på e-post til Fagforbundet den 19. august 2020.

I brev datert 8. oktober 2020 til Fagforbundet gjentok arbeidsgiver avslaget.

Arbeidsgiver innvilget kravet om 41 prosent stillingsutvidelse i den faste stillingen innen tjenesteområde Helse og mestring ved tilbud om ny arbeidsavtale den 9. oktober 2020.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 14. oktober 2020, uten poststempel, mottatt 29. oktober 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 14. oktober 2020 med vedlegg
- brev datert 17. november 2020 med vedlegg
- brev datert 8. januar 2021 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 8. januar 2021
- e-post av 14. januar 2021
- brev datert 22. januar 2021 med vedlegg
- brev datert 29. januar 2021 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at han har krav på 33 prosent fast stilling ved Z.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at behovet for As arbeid ved Z har falt bort på grunn av overtallighet.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe sak 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 nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 (3). Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at arbeidsgivers brev datert 18. august 2020 sendt på e-post til Fagforbundet 19. august 2020 er å anse som endelig avslag på kravet. Arbeidsgiver uttalte der klart at kravet ble avslått og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Nemndas leder kan ikke se at etterfølgende korrespondanse mellom partene, herunder gjentakelsen av avslaget i brev datert 8. oktober 2020 kan ha fristavbrytende virkning.

Fristen begynner å løpe fra arbeidstaker mottok arbeidsgivers skriftlige avslag. Spørsmålet i denne saken er derfor om fireukersfristen ble utløst ved at Fagforbundet mottok arbeidsgivers avslag. Dette er et spørsmål om arbeidstaker i fristspørsmålet må identifiseres med Fagforbundet. Det må etter nemndas leders oppfatning 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. Nemnda finner at det er tilfelle i denne saken. Det legges vekt på at det var Fagforbundet som fremsatte kravet og dermed opptrådte og handlet på vegne av arbeidstaker overfor arbeidsgiver i sak om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Nemndas leder har tidligere kommet til det samme, se blant annet vedtak 24/19.

Disse omstendigheter tatt i betraktning, finner nemndas leder at arbeidsgivers e-post til Fagforbundet 19. august 2020 var fristutløsende. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 16. september 2020. Arbeidstaker fremmet saken ved brev datert 14. oktober 2020, mottatt 29. oktober 2020. 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

16. februar 2021

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).