



Vedtaksdato
15. mars 2012

Vår referanse
2020/233

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 25/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

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 ansatt som assistent i stilling på 25 prosent ved X Bo- og aktivitetstilbud i B kommune.

Den 23. september 2020 fremsatte A krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

Arbeidsgiver innvilget kravet delvis og ga utvidet stilling til 49 prosent i brev datert 5. oktober 2020. Arbeidstaker mottok brevet 15. oktober 2020. Delta som fremsatte kravet på vegne av arbeidstaker mottok brevet 16. oktober 2020. Arbeidsgiver opplyser at de leverte brevet til Delta 6. oktober 2020.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 10. desember 2020.

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentlige at arbeidsgiver har benyttet feil årstimetall i beregningen. A anfører at årstimetall i 100 prosent stilling med 35,5 timer per uke er 1622,3 timer etter fratrukk for ferie, helge- og høytidsdager og erstatningsdag for lovbestemt fridag som faller på helge- eller høytidsdag mellom to søndager. Arbeidstaker har arbeidet 1712,9 timer i beregningsperioden.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører at A har rett til en utvidelse av stillingen med 24 prosent. Totalt fikk A tilbud om utvidet stilling til 50 prosent. Arbeidsgiver anfører at fristen for å fremme saken til Tvisteløsningsnemnda er oversittet.

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.

Arbeidsgiver innvilget kravet delvis i brev datert 5. oktober 2020. Det er uenighet mellom partene om når brevet ble levert til arbeidstaker/Delta. Arbeidsgiver har opplyst at de leverte brevet til Delta 6. oktober 2020 og Delta har opplyst at de fikk brevet 16. oktober 2020. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 13.

november 2020. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 10. desember 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

15. mars 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).