



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
14. mai 2021

Vår referanse
2021/32

Saksbehandler
Ingunn Solberg

VEDTAK NR 64/21 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 helsefagarbeider i stilling på 49 prosent i B kommune.

På vegne av A fremsatt fagforbundet krav om stillingsutvidelse på grunnlag av utført merarbeid de siste 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a, den 9. oktober 2020. Kravet ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 30. desember 2020. Avslaget ble sendt til Fagforbundet, med A som kopimottaker. Avslaget ble begrunnet med at A hadde avviklet foreldrepermisjon i beregningsperioden og at merarbeidet derfor ikke var jevnlig.

Fagforbundet sendte e-post til arbeidsgiver 4. januar 2021 og opplyste at de var uenig i avslaget, og ønsket at arbeidsgiver så på kravet en gang til.

Fagforbundet purret på avslaget den 15. januar 2021 og ba om at det ble skrevet uenighetsprotokoll slik at sakens kunne sendes til Tvisteløsningsnemnda dersom arbeidsgiver avsto kravet på nytt.

I e-post av 26. januar 2021 avsto arbeidsgiver kravet begrunnet med at vilkåret om jevnlighet ikke var oppfylt. Arbeidsgiver anså det ikke som nødvendig å signere uenighetsprotokoll for å sende saken inn til Tvisteløsningsnemnda. I e-posten skriver arbeidsgiver at de anså avslaget gitt 26. januar 2021.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert og poststemplet 9. februar 2021.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 9. februar 2021
- brev datert 17. februar 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 20. mars 2021
- brev datert 23. mars 2021

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at han har rett til stillingsutvidelse, og anfører i det vesentlige at han sendte kravet 9. oktober 2020. Arbeidstaker fikk skriftlig tilbakemelding om at kravet var avslått den 30. desember 2020. Fagforbundet påklaget avslaget den 4. januar 2021. Svaret fra arbeidsgiver var fortsatt negativt.

Arbeidstaker anfører at deltidsansatte som jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid både før og etter permisjon har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, og at arbeidsmiljøloven § 14-4a ikke krever at merarbeidet må være likt hele beregningsperioden.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune gjør gjeldende at A ikke har rett til stillingsutvidelse, og anfører i det vesentlige at de sendte avslaget på e-post til Fagforbundet med kopi til arbeidstaker den 30. desember 2020. Den 4. januar 2021 ba Fagforbundet om at kravet ble behandlet på nytt. Arbeidsgiver vurderte saken på nytt, og sendte nytt avslag den 26. januar 2021.

Arbeidsgiver mottok kravet 9. november 2020, selv om brevet er datert 9. oktober 2021. Arbeidsgiver har derfor lagt til grunn at beregningsperioden er fra 9. november og 12 måneder tilbake i tid.

Arbeidsgiver ønsker en avklaring på grensedragningen i kravet om jevlighet, herunder avvikling av foreldrepermisjon i beregningsperioden.

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 første ledd.

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 annet ledd. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Nemndas leder legger til grunn at e-posten av 30. desember 2020 er å anse som et endelig avslag fra arbeidsgiver. Det fremgår tydelig av e-posten at kravet på utvidet stilling ble avslått, og det var ikke åpnet for klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken. At A senere ønsket at arbeidsgiver skulle se på saken på nytt, og arbeidsgiver kom med et nytt avslag, endrer ikke på dette.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 27. januar 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett 9. februar 2021. 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

14. mai 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 annet ledd. 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 tredje ledd.

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 fjerde ledd.