



Twisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
10. februar 2023

Vår referanse
2023/23

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

VEDTAK NR 11/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Saken gjelder

Twist 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 sykepleier i stilling på 40 prosent i B kommune. Arbeidssted er for tiden B helsehus, X enhet.

17. november 2022 fremsatte A krav om utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 14-4 a. Arbeidsgiver avslo kravet i elektronisk brev av 27. desember 2022. I brevet fremkommer følgende:

«Viser til krav om høyere stilling for A datert 17.11.22.

Etter en totalvurdering har arbeidsgiver kommet frem til at kravet ikke kan innfris, da kriterier ihht AML § 14-4 a om jevnlighet ikke er oppfylt.

Enhetsleder C vil så snart som mulig innkalle arbeidstaker og tillitsvalgt til en samtale for å avklare fakta i saken.»

Det ble deretter avholdt møte den 12. januar 2023. I møtereferatet står det blant annet at arbeidstaker ble informert om at det er to perioder hvor det er opphold i inntjening, henholdsvis én periode fra februar-juni 2022 og én periode sommeren 2022, da ekstra vakter i denne perioden inngår i et midlertidig sommervikariat.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 27. januar 2023.

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 lederen eller nestlederen avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd.

Selv om det kan stilles spørsmål ved hvorvidt arbeidsgivers avslag av 27. desember ga arbeidstaker en berettiget forventning om at kravet ikke var endelig avslått før etterfølgende møte for å avklare fakta i saken var avholdt, har nemndas leder kommet til at saken er brakt inn for sent. Nemndas leder viser til at det fremgikk klart av brevet at kravet "ikke kan innfris", da arbeidsgiver la til grunn at vilkårene for rett til utvidet stilling i arbeidsmiljøloven § 14-4 a ikke var oppfylt. Nemndas leder kan ikke se at møtet 12. januar 2023 endrer dette, og møtet har ikke fristavbrytende virkning. Vurderingen er i samsvar med nemndas faste praksis om at etterfølgende korrespondanse/møter ikke har fristavbrytende virkning når det er gitt et tydelig avslag, se blant annet vedtak 144/21, 86/22 og 110/22. Fristen for å fremme saken utløp dermed 24. januar 2023. Saken ble fremmet ved brev 27. januar 2023.

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

10. februar 2023

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 første ledd 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.