

VEDTAK NR 08/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. februar 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Haakon Skaug, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri

Svein Sjølie, Akademikerne

Saken gjelder

Tvist om uttak av permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-5 og 12-6

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A arbeider som produktspesialist (legemiddelkonsulent) i B. Som produktspesialist er A på kundebesøk hos leger i allmennpraksis og på sykehus.

A ønsker å ta ut delvis foreldrepermisjon etter at han ble far 16. juni 2010. Av den fremlagte oversikten fremgår det hvordan barnets mor har tatt ut *permisjon* i 2010/ 2011:

13.mai - 8. august 2010
16. august-7. november 2010
29. november 2010- 14. februar 2011

Barnets mor avvirket *ferie* fra 9.-15. august og fra 8.-28. november 2010.

I forbindelse med uttak av foreldrepermisjon varslet A om fraværet samtidig som han fremla en oversikt over hvordan han ønsker å ta ut delvis permisjon. Arbeidsgiver skal ha avvist uttak i tråd med As ønske. As ønske om uttak av delvis permisjon ble fremsatt i brev av 22. november 2010 fra Parat, på vegne av arbeidstaker.

Som vedlegg til brevet fulgte en oversikt over tidspunktene for avvikling av delvis permisjon, arbeidsperioder og arbeidsoppgaver samt ferie.

Av den fremlagte oversikten fremgår det at A ønsker slikt uttak av *permisjon* i 2011:

14.- 21. februar
22.- 28. februar
3.-27. mars
30.- 31. mars
5.-6. april
4.-31. mai
23.- 24. juni

A ønsker å avvikle *ferie* fra 7.-15. april.

A ønsker å *jobbe* følgende perioder:

1.- 2.mars (booking av møter)
28.- 29. mars (intern undervisning)
1.- 4. april (booking av møter)
16.- 25. april (påske)
2.- 3. mai (booking av møter)
19.- 20. mai (kardiologisk vårmøte)

Av den fremlagte oversikten har A kommet til at han dermed avvikler 48 dager i permisjon og at han har 7 dager til gode hvis behov.

Av arbeidsgivers svar av 29. november 2010 fremgår det at B ikke innvilger uttak av foreldrepermisjon som omsøkt.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 13. desember 2010.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra Parat, på vegne av arbeidstaker:

- brev av 13. desember 2010
- e-post av 21. januar 2011
- brev av 25. januar 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 7. januar 2011
- e-post av 12. januar 2011
- e-post av 1. februar 2011

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker, representert ved Parat, anfører i det vesentligste:

Det fremgår av arbeidsmiljølovens § 12-6 annet ledd delvis permisjon skal gjennomføres etter arbeidstakers ønske, med mindre dette medfører vesentlig ulempe for virksomheten. Formålet med bestemmelsen er å bedre familiens mulighet til å gi barna nærhet og omsorg, og å sikre fleksible løsninger slik at kontakten med arbeidslivet kan opprettholdes også i denne fasen. Arbeidsgiver har ikke er godtgjort at det medfører vesentlig ulempe for virksomheten å innvilge permisjon som omsøkt.

Arbeidstaker har lagt opp til et uttak av permisjon som tar hensyn til arbeidsgivers behov. Arbeidstaker hadde under avvikling av foreldrepermisjon for hans eldste barn en tilsvarende ordning uten at den medførte innsigelser fra arbeidsgiver, og to andre arbeidstakere har hatt et tilsvarende uttak av foreldrepermisjon det siste året.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver tilstreber å imøtekomme arbeidstakers ønsker om avvikling av foreldrepermisjon så langt det er mulig. Arbeidsgiver har derfor forespurt arbeidstaker om en gradert avvikling av permisjonen kan være en mulighet, alternativt at det tas to sammenhengende uttak. For bedriften er det i en salgsavdeling betydelig mer problematisk med en oppstykket permisjon enn en sammenhengende permisjon. Dette skyldes særlig behovet for kontakt og besøk hos eksterne kunder. Internt medfører et sammenhengende uttak fravær i en kortere tidsperiode, og det gjør det enklere å planlegge med ekstra hjelp til kollegaene i regionen.

Arbeidstakers forrige permisjon skiller seg vesentlig fra den det nå søkes om. Arbeidsgiver kan ikke se at det er riktig at andre arbeidstakere har avviklet permisjon på samme måte som arbeidstaker nå søker om. Virksomheten har imidlertid nærmere 500 ansatte i ulike stillinger innenfor produksjon, logistikk, lager innkjøp, salg og marked samt stabsfunksjoner. Avvikling av permisjoner kan derfor variere med de forskjellige stillingene. Ønsket om uttak av foreldrepermisjon synes nøye tilpasset de bevegelige helligdagens plassering.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til foreldrepermisjon og rett til delvis permisjon etter §§ 12-5 og 12-6, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er så snart som mulig og senest før full eller delvis permisjon påbegynnes, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 andre ledd. Permisjonen skal påbegynnes medio februar 2011. Nemnda legger til grunn at søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev av 29. november 2010. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 13. desember 2010. Saken anses rettidig innbrakt, og tas til behandling av nemnda.

Arbeidsmiljøloven § 12-5 første ledd gir foreldrene rett til permisjon i til sammen tolv måneder, inkludert svangerskapspermisjon og fødselspermisjon etter §§ 12-2 og 12-4. Delvis permisjon etter § 12-6 er en ordning for foreldre som ønsker å veksle mellom arbeid og permisjon, sammenlignbar med redusert arbeidstid. Ordningen innebærer altså at permisjonen etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 spres over et lengre tidsrom enn tolv måneder, og da slik at man jobber i redusert stilling i den forlengede perioden (f.eks. slik at man jobber 50 % over en periode på to år).

Nemnda har i flere saker med henvisning til forarbeidene til den tidligere arbeidsmiljøloven § 31 nr 3 (Ot.prp. nr. 3 for 1975-1976) uttalt at den samlede permisjonen på tolv måneder etter § 12-5 (1) må tas ut sammenhengende med mindre særlige forhold tilsier noe annet og det ikke vil virke urimelig for arbeidsgiveren. Nemnda har også uttalt at fedrekvoten normalt skal tas ut sammenhengende, og at arbeidstaker i alle fall ikke har et ubetinget krav på å få fordele fedrekvoten etter eget forgodtbefinnende. Kontinuitetskravet skal bl.a. motvirke spekulasjon i når permisjon uttas for å minimere antall arbeidsdager, og nemnda har også uttalt at kontinuitetskravet i utgangspunktet også må gjelde delvise permisjoner etter § 12-6. Likevel er det slik at delvise permisjoner, som andre arbeidstidsreduksjoner, kan gjennomføres slik at man arbeider enkelte dager, men ikke andre, og også slik at man arbeider mer intenst i noen perioder enn i andre. På den annen side har nemnda vært skeptisk til ordninger der fridager (helgedager, bevegelige helligdager, avspaseringsperioder) holdes utenfor permisjonen, slik at det samlede fraværet fra arbeidet blir større enn der permisjonen avvikles fortløpende. En slik mulighet er ikke i overensstemmelse med de hensyn § 12-6 skal ivareta. Tvert imot forutsettes det i forarbeidene til § 12-6 (Ot. prp. nr. 49 for 2004-2005 side 189-190) at det samlede fravær ikke skal bli større ved delvis permisjon. Departementet uttalte der følgende om behovet for mer fleksible rammer for delvis foreldrepermisjon (tidskonto):

”Arbeidstakere med små barn har et særlig behov for fleksible løsninger slik at de holder kontakten med arbeidslivet også i denne fasen. Mer fleksible muligheter for å ta delvis permisjon vil lette overgangen mellom omsorg og arbeid. Departementet mener også at dette vil være et likestillingspolitisk virkemiddel siden det er kvinner som tar ut det meste av foreldrepermisjonen i dag. Det er en målsetting å få foreldre til å dele mer på uttak av permisjonsrettighetene, både for å styrke fedres rolle som omsorgspersoner og for å styrke kvinners posisjon på arbeidsmarkedet. Mer fleksible regler vil gjøre det lettere for foreldrene å finne permisjonsavtaler som passer begge.

Departementet understreker at mer fleksible rammer for uttak av delvis permisjon ikke vil bety et større samlet fravær for virksomhetene. Videre vil det fortsatt være et vilkår for den konkrete tidskontoordningen (graden av permisjon og hvordan permisjonsuttaket skal skje) at ordningen ikke fører til vesentlige ulemper for virksomheten.”

Nemnda forstår forarbeidene slik at § 12-6, så langt det ikke medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver, åpner for hensiktsmessige arbeidstidsordninger som arbeidstakeren ønsker av hensyn til omsorg for barna, men ikke for ordninger hvis eneste formål er å maksimere fraværet.

Arbeidstaker har i denne saken påberopt § 12-6, og fremsatt krav om at permisjonen gjennomføres i til sammen syv bolker fordelt på en periode på fem måneder (ordningen er beskrevet nærmere under fremstillingen av saksforholdet foran). Ordningen innebærer bl.a. at påsken og enkelte helger (dvs. dager da arbeidstaker uansett har fri) skal regnes blant jobbperiodene, med den virkning at det samlede fravær fra jobben blir større enn om permisjonen avvikles fortløpende. Ordningen fremstår derved slik at den utelukkende tjener til å maksimere antallet permisjonsdager, og ikke til å finne en hensiktsmessig arbeidstidsordning for familien. Ordningen går derfor utover det som etter forarbeidene og nemndas praksis kan kreves etter §§ 12-5 og 12-6.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 24.02.2011

Til orientering:

Tvist om rett til delvis permisjon kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.