



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
21.10.2024

Møtedato
17.10.2024

Vår referanse
2024/181

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR. 101/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-9

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til permisjon fra B så lenge han mottar pleiepenger jf. arbeidsmiljøloven § 12-9, femte ledd.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt i stilling på 15 prosent hos B, med arbeidstid hver tredje helg. Arbeidsoppgavene hans er bagasjebehandling, innsjekk, turnaround av fly, deice, med videre.

A er også ansatt i 100 prosent stilling i C, der han har kontorjobb med arbeidstid 07:30-15:30.

A opplyser at han mottar pleiepenger for et alvorlig sykt barn på 8 år, for 20 prosent tapt arbeidstid etter folketrygdloven § 9-11 fram til 12. mai 2025. Barnet går på skole i ukedagene, og i helgene er barnet hjemme og er helt avhengig av sin far.

A har to arbeidsgivere og uttak av pleiepengene har i ett år vært fordelt med 5 % pleiepenger fra C, slik at han kan begynne litt senere på jobb på mandager, og 15 % pleiepenger fra B, slik at han kan pleie barnet i helgene når det ikke er på skolen.

A søkte i juni 2024 om permisjon fra sin stilling hos B ved å melde fra til sine arbeidsgivere om at han var innvilget pleiepenger videre for perioden 13. juni 2024 til 13. juli 2025. Han søkte derfor om videreføring av den ordningen han hadde hatt i ett år.

B avslo søknaden først den 4. juli 2024. Etter at arbeidstaker ba om ny vurdering av søknaden, undersøkte arbeidsgiver saken nærmere, der de blant annet innhentet en uttalelse fra NAV. B ga deretter endelig avslag på søknaden den 16. august 2024, med den begrunnelse at de syntes det var urimelig at den største delen av permisjonen ble tatt ut hos dem, der permisjonen tilsvarte hele hans stillingsandel på 15 prosent.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 16. august 2024.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 16. august 2024
- brev av 21. august 2024
- brev av 23. august 2024
- brev av 29. august 2024
- brev av 12. september 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 11. september 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at saken er rettidig fremsatt fordi de var usikre på hvilket resultat de skulle komme til og innhentet derfor uttalelse fra NAV. Arbeidsgiver viser til at det endelige avslaget ble gitt 16. august 2024, og at saken er fremmet innenfor fire ukers fristen.

Arbeidsgiver hevder at As søknad om permisjon må avslås. Dette fordi han har to arbeidsgivere, og de finner det urimelig at størstedelen av pleiepengene på 15 prosent skal tas ut hos B, noe som tilsvarer hele hans stilling.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at nemnda må behandle saken fordi den er brakt inn innen fristen, da han mottok det endelige avslaget den 16. august 2024.

A hevder videre at han har rett til fri i de periodene han tar ut pleiepenger fordi det er direkte hjemlet i arbeidsmiljøloven § 12-9 at dersom man mottar pleiepenger har man rett til fri. Denne retten er ikke knyttet til antall arbeidsgivere som skal gi fri, men at det er behovet for pleie som bestemmer når han må ta ut pleiepenger. Barnet er på skolen i ukedagene og trenger A helt og fullt i helgene. Siden jobben hans i B er en helgejobb og det er da behovet for pleie er til stede, er det derfor søkt permisjon som beskrevet.

Arbeidstaker hevder videre at han har en ubetinget rett til fri etter loven, og at arbeidsgiver ikke taper på dette siden NAV betaler arbeidsgiver for fraværet.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven §§ 12-14 og 17-2 avgjøre tvist om rett til permisjon etter § 12-9 (5):

Arbeidstaker har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger fra folketrygden.

I denne saken er partene uenige om hele eller deler av permisjonen kan tas ut hos B.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har rett til permisjon.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Har A sendt inn saken for sent?

Nemnda har kommet til at A har sendt inn saken før fristen i arbeidsmiljøloven § 17- 2 a første ledd gikk ut, og at nemnda derfor skal behandle den.

Nemnda legger til grunn at B sendte det endelige avslaget til arbeidstaker i e-post den 16. august 2024, etter at de hadde gjort nærmere undersøkelser i saken. Nemnda har kommet til at det var først fra denne datoen det endelige avslaget ble gitt til arbeidstaker. Tvisten kom inn til nemnda samme dato den 16. august 2024. Fristen for å bringe saken inn for nemnda er dermed overholdt.

Har A rett til permisjon?

Nemnda har videre kommet til at A har rett til permisjon så lenge han mottar pleiepenger.

Nemnda viser til at lovens ordlyd gir anvisning på en rett til permisjon og at det eneste vilkåret er at arbeidstaker mottar pleiepenger. Det er dokumentert at A mottar pleiepenger.

Nemnda kan derfor ikke se at arbeidsgiver hadde grunnlag til å avslå As søknad om permisjon.

Nemnda har derfor kommet til at A har rett til permisjon fra sin stilling hos B så lenge han mottar pleiepenger.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder
21. oktober 2024