

## **VEDTAK NR 22/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 19. mars 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Gry Brandshaug Dale, KS

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Rahman Mjaki, Ahus  
Liv Christiansen, Fellesforbundet

**Saken gjelder**

Twist om rett til delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som produksjonstekniker i stilling på 99,5 prosent hos B.

Han jobber i en gjennomsnittsberegnet arbeidstidsordning hvor gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid er 33,44 timer per uke i henhold til 5-skiftplan. Denne rullerer etter 5 uker, og i løpet av disse ukene arbeides det 22 skift og 13 dager er fridager.

I september 2017 søkte A om å få dele opp uttaket av foreldrepermisjonen, hvorav første del skulle avvikles fra 6. november 2017 til 17. desember 2017 og andre del fra 30. juli 2018 til 26. august 2018. Arbeidsgiver godkjente søknaden. Senere ba arbeidstaker om å få endret avviklingen av fødselspermisjonen i 2018 til 6. august 2018 til 2. september 2018.

I brev av 2. november 2017 opplyste arbeidsgiver at den omsøkte permisjonen ble godkjent. Videre opplyste arbeidsgiver at 10 uker sammenhengende permisjon i arbeidstakers stilling utgjør 44 skift. Den første del av permisjonen utgjør 29 skift og 13 fridager. Det gjensto derfor kun 15 skift sammenhengende for perioden som starter 6. august 2018. Det kunne ikke innvilges ytterligere permisjon.

Arbeidsgiver opplyste senere at skiftplanen for 2018 var klar, og at de første ukene arbeidstaker hadde søkt permisjon totalt utgjør 43 skift, slik at samlet permisjon derved er innenfor totalen på 44 skift.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 8. november 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 8. november 2017
- e-post av 21. november 2017
- e-post av 28. november 2017
- e-post av 12. desember 2017
- e-post av 29. januar 2018
- e-post av 2. februar 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 28. november 2017
- brev av 8. januar 2018
- e-post av 2. februar 2018
- e-post av 5. februar 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Delvis foreldrepermisjon etter omsøkt ordning vil ikke føre til vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det er regnet ut en sats per dag fra NAV, noe som fører til at han får betalt for 10 uker uavhengig av når han skulle ha jobbet. Det er ingen økonomiske ulemper for bedriften. Det er heller ikke vanskelig å skaffe vikar.

## **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver bekrefter at de har akseptert oppdelingen av permisjonen, men det kan ikke godkjennes at det tas ut mer enn 44 skift til sammen ettersom dette tilsvarer 10 uker i arbeidstakers 5-skiftstilling.

A jobber i en gjennomsnittsberegnet arbeidstidsordning som rullerer over 5 uker. I løpet av disse ukene arbeides det 22 dager og det er lagt inn 13 fridager. Arbeidsgiver betaler gjennomsnittslønn, det vil si at arbeidstaker får samme lønn uavhengig av om det er arbeidsfrie dager i perioden. Dersom fedrekvoten tas ut sammenhengende over 10 uker vil arbeidstakeren få en månedlig snittlønn tilsvarende lønnen han skulle hatt dersom han var i fullt arbeid.

Arbeidsgiver har presisert at arbeidstaker ikke kan få foreldrepermisjon som utgjør mer enn 15 skift, da han allerede har avvirket permisjon i 29 skift. De ukene arbeidstaker har bedt om permisjon i 2018 medfører imidlertid i henhold til turnusen at han får permisjon i 22 skift til, slik at han totalt får permisjon i 51 skift og delvis permisjon utgjør derved en ekstra kostnad for arbeidsgiver, da bedriften kun får refundert lønnskostnader basert 44 skift. Dette fører til økte utgifter for vikar på 7 skift utover det bedriften får refundert. Dette innebærer en vesentlig økonomisk ulempe.

## **Twisteløsningsnemndas merknader**

Twist om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 avgjøres av tvisteløsningsnemnda i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-14, jf. § 17-2. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 12-6 gir arbeidstaker mulighet til å ta ut permisjon etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 første ledd som delvis permisjon. I henhold til § 12-5 (1) har foreldrene rett til permisjon i til sammen tolv måneder. Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger fra folketrygden.

Nemnda viser til vedtak 87/17 og legger etter dette til grunn at enhver oppdeling av den enkelte arbeidstakers foreldrepermisjon etter § 12-5, må anses som «delvis permisjon», og må behandles etter vilkårene i arbeidsmiljøloven § 12-6.

A har søkt om å avvikle foreldrepermisjonen i to perioder, 6 uker i 2017 og 4 uker i 2018. Permisjonen anses dermed som «delvis» i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-6.

Etter § 12-6 skal arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Nemnda bemerker at den vesentlige ulempen må knyttes til de ekstra ulempene det medfører at arbeidstaker tar ut permisjonen som delvis permisjon, da arbeidstaker uansett eventuelle ulemper vil ha krav på å avvikle permisjonen sammenhengende etter § 12-5 (1).

Arbeidsgiver har opplyst at 10 uker sammenhengende i arbeidstakers stilling innebærer 44 skift, og at dersom permisjonen tas som omsøkt, vil det utgjøre permisjon fra totalt 51 skift. As permisjon vil da strekke seg over flere skift enn den ville gjort dersom den ble tatt sammenhengende.

Nemnda understreker at rett til foreldrepermisjon i utgangspunktet er en rett til sammenhengende fri i til sammen 12 kalendermåneder. Denne tiden kan fordeles mellom foreldrene etter eget ønske, med unntak av seks uker som er forbeholdt mor i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-4. Utgangspunktet er at foreldrene har en ubetinget rett til denne permisjonen sammenhengende, men at det kan avtales delvis permisjon etter § 12-6.

Der foreldrene søker om delvis permisjon skal dette oppfylles med mindre det medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det er altså kun i tilfeller hvor permisjonen deles opp at det må foretas en ulempevurdering. Som ledd i denne ulempevurderingen finner nemnda at det må tas hensyn til både arbeidstakers behov for fri til de tidspunktene det er søkt om, og arbeidsgivers økte ulemper ved at permisjonen deles opp. I tilfeller hvor arbeidstiden gjennomsnittsberegnes medfører dette særlige utfordringer, siden arbeidstiden kan være veldig ulikt fordelt i perioder, noe som i enkelte tilfeller vil kunne medføre at arbeidstakers timetall i permisjonsperioden er høyere (eller lavere) enn snittarbeidstiden. Dette vil kunne medføre en merutgift for arbeidsgiver, siden NAV kun refunderer gjennomsnittslønn for perioden, mens arbeidsgiver må skaffe vikar for flere timer. Nemnda ser at dette medfører en ulempe for arbeidsgiver, og mener dette er et moment som må hensyntas i ulempevurderingen i disse sakene.

Det understrekes at enhver merutgift ikke vil innebære en vesentlig ulempe, men at det må foretas en konkret vurdering av hvilke utslag en oppdeling av permisjonen gir i den enkelte sak. Nemnda understreker også at det vil kunne finnes muligheter for å redusere disse ulempene ved omlegging av arbeidstidsordningen, slik at den gjennomsnittlige arbeidstiden totalt sett vil kunne gi mindre utslag.

Nemnda må imidlertid i sin vurdering av denne saken, forholde seg til gjeldende arbeidstidsordning siden en endring av arbeidsplanen/ arbeidstidsordningen ikke har vært noe tema i saken. Arbeidstaker har ikke anført noen særskilt begrunnelse for at han har behov for å ta permisjon på det tidspunktet han har søkt om. Arbeidsgiver har imidlertid anført at den omsøkte ordningen medfører en økonomisk ulempe i form av økte utgifter til vikar på 7 skift utover det bedriften får refundert fra NAV. Nemnda anser at uttak av permisjon i uker hvor vaktbelastningen totalt sett blir så mye høyere enn den gjennomsnittlige arbeidstiden som i denne saken, vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det er særlig lagt vekt på at arbeidstakers behov for fri nettopp disse ukene ikke er begrunnet nærmere.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

09.04.2018

**Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).