



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
01.09.2023

**Vår referanse**  
2023/163

**Saksbehandler**  
Birgit Espejord Jensen

## **VEDTAK NR 86/23 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 delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

**Det ble truffet slikt vedtak:**

## **Saksforhold**

A er ansatt som miljøterapeut i helgestilling på 17,6 prosent hos B, for tiden ved korttidsavdelingen D.

Den 4. juni 2023 søkte A om utvidelse av ulønnet permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6. Hun hadde da hatt permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 i ett år, deretter delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 i ett år, sammenhengende fra 1. juli 2021 til 31. juli 2023 i forbindelse med omsorgsovertakelse av fosterbarn.

Arbeidsgiver avsto kravet om ulønnet permisjon den 5. juni 2023, med den begrunnelse at det ikke var hjemmel for videre permisjon etter loven, og at det ville medføre vesentlig ulempe dersom permisjon skulle innvilges.

Fagforeningen har etter avslaget hatt kontakt med arbeidsgiver om avslaget.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. juli 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.

Arbeidsgivers avslag ble mottatt senest den 7. juni 2023. Fristen for å fremme saken utløp dermed 7. juli 2023. Selv om arbeidsgiver etter avslaget ble kontaktet av fagforeningen, er det utvilsomt at A fikk et skriftlig avslag på kravet om ulønnet permisjon som ble mottatt senest den 7. juni 2023. Den etterfølgende kontakten i saken avbryter ikke klagefristen som startet å løpe fra den datoen når avslaget var kommet fram til arbeidstaker. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda i brev av 10. juli 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 etter arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

1. september 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.