

## **VEDTAK NR 13/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. mars 2011.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Karen Sophie Steen (vara), LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

**Særskilt oppnevnte medlemmer**

Per Engeland, HSH  
Vetle Rasmussen, Parat

**Saken gjelder**

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

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som markedskoordinator i stilling på 100 prosent i B.

A har hatt fødselspermisjon med 80 prosent lønn fra april/mai 2010, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5 første ledd. Fratrullet fedrekvoten skulle hun da i utgangspunktet ha full permisjon i 43 uker etter fødselen, og gjeninntre i arbeidet 4. mars 2011.

I permisjonstiden har det vært dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om uttak av delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6, samt ferieavvikling i løpet av permisjonstiden. I e-poster av 4. og 14. oktober 2010 til arbeidsgiver, meldte A fra om at hun på nyåret ønsket gradert uttak av foreldrepermisjonen etter følgende tidsplan:

- 100 prosent permisjon frem til 20.01.11
- 100 prosent arbeid fra 21.01.11 til 17.02.11
- 40 prosent permisjon fra 18.02.11 til 26.07.11

I tiden med 40 prosent permisjon ønsker hun ukentlige arbeidsdager mandag, tirsdag og fredag. Etter arbeidsavtalen er hennes arbeidssted X på tirsdag, onsdag og torsdag, mens hun arbeider i Y på mandag og fredag.

Søknaden om delvis permisjon ble avslått av arbeidsgiver. Mens saken har vært til behandling hos nemnda, har A fortsatt i 100 prosent permisjon. Hun har imidlertid tatt ut tre ukers ferie i januar 2011, og mener dette har utsatt hennes tiltredelsesdato til 28. mars 2011.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 4. januar 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 4. januar 2011
- brev av 21. februar 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. februar 2011

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Tvisten skal realitetsbehandles av nemnda for den resterende delen av den omsøkte permisjonen. As opprinnelige ønske var å starte delvis permisjon fra 18. februar 2011, og tvisten ble brakt inn for nemnda i god tid før dette. Det kan ikke være slik at saksbehandlingstiden i nemnda medfører at arbeidstaker underveis mister rettslig interesse.

Arbeidstaker kan selv kreve å avvikle ferie i løpet av permisjonstiden. A har benyttet seg av retten til å avvikle 3 ukers ferie under hennes ordinære permisjon, slik at uttak av foreldrepenger, og dermed også permisjonstiden, utsettes tilsvarende.

Delvis foreldrepermisjon etter As ønske medfører ikke vesentlig ulempe for virksomheten. Vikar er ansatt frem til 31. mars 2011. Dersom det i en periode blir overlapping mellom A og vikaren, vil dette kun ha den virkning at Bs behov for markedskoordinator i X er godt dekket. En bedrift som B må videre også i tider for omorganiseringer være beredt på permisjoner som har konsekvenser for produksjonen. Det må kunne forventes at dagens arbeidsgivere utviser fleksibilitet overfor ordinære permisjonsønsker.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Twisten må avvises fra nemndbehandling som følge av manglende rettslig interesse fordi permisjonen vil være utløpt på tidspunktet for nemndas vedtak.

Subsidiært vil delvis permisjon som omsøkt medføre vesentlig ulempe for B. Vikaren som fungerer for A er ansatt til 31. mars 2011. Dersom A tiltrer i 60 prosent stilling før dette, vil B i denne perioden ha en overkapasitet på 60 prosent til markedskoordinatorstillingen, med tilsvarende økte lønnsutgifter.

Det er videre ikke mulig for arbeidsgiver å få dekket sitt tap av arbeidskapasitet på 40 prosent etter at vikaren slutter 31. mars og frem til As eventuelle delvise permisjon utløper. B vil ikke kunne holde på vikaren i en så liten stillingsprosent, og det vil ikke være praktisk gjennomførbart å skaffe en ny vikar for en så begrenset periode. Bedriften er i kritisk fase med høy aktivitet, og et tap av arbeidskapasitet på 40 prosent vil således medføre en vesentlig ulempe.

Også gjennomføringen det er bedt om (med to arbeidsdager i Y og én i X) vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Tilstedeværelse på X kontoret minimum tre dager i uken er en forutsetning for å generere arbeidsoppgaver som kan utføres fra kontoret i Y. Stillingen medfører også utstrakt møtevirksomhet ved X kontoret, noe som ikke er forenlig med kun én eller to ukentlige arbeidsdager her.

### **Twisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidstaker har hatt permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 siden april/mai 2010, og ønsker å ta ut gjenværende del av permisjonen som delvis permisjon etter § 12-6. Det materielle spørsmålet for nemnda er derfor om hun kan ta ut det resterende av sin permisjonstid som delvis permisjon i samsvar med søknaden. Saken kan reise flere vanskelige prosessuelle spørsmål, bl.a. om arbeidstaker har den nødvendige rettslige interesse i å få prøvet saken. Tatt i betraktning at saken har svært begrenset betydning fordi det uansett ikke gjenstår mer enn 2-3 uker av permisjonen etter § 12-5, samt nemndas syn på de materielle spørsmål (se nedenfor), finner ikke nemnda grunn til å bruke tid på de prosessuelle spørsmål.

Etter § 12-6 skal arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Nemnda finner at delvis permisjon gjennomført slik arbeidstaker har krevet, vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda legger vekt på at arbeidsgiver har ansatt en person til å erstatte A i hele den perioden hun opprinnelig forespeilet arbeidsgiver at hun ville være i permisjon. Fremskutt tilbakevending til virksomheten vil derfor medføre overkapasitet i det som gjenstår av den opprinnelige perioden. For det annet legges det vekt på at det vil

være vanskelig å skaffe en erstatter to dager i uken i den forlengede permisjonsperioden. For det tredje mener nemnda at kontortid i X bare én dag i uken er uforlikelig med innholdet i stillingen. Samlet sett finner nemnda derfor at delvis permisjon slik A har søkt om, vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 07.03.2011

### **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.