



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
23. juni 2022

Vår referanse
2022/77

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 66/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 22. juni 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Bibbi Moen Drange, BNL
Terje Johansen, Fellesforbundet

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 lagermedarbeider i stilling på 100 prosent hos B, der han jobber i en to-skifts ordning med dagvakter fem dager i uka fra klokken 06:00 til 14:00 og ettermiddagsvakter fra klokken 14:00 til 22:00 fire dager uken etter. Hans arbeidsoppgaver er å kjøre truck, plukke ut varer eller gjøre andre aktiviteter på lageret.

A søkte muntlig om foreldrepermisjon i samtale med HR-sjef den 19. april 2022. Han ønsket delvis foreldrepermisjon på formiddager mandager, onsdager og torsdager i partallsuker, for barn født i oktober 2021. Hans kone har jobb på en skole disse tre dagene. De ønsker ikke å ha barnet i barnehage før det er to år, og har ikke økonomi til å leie dagmamma eller å ta ulønnet permisjon.

A søkte først om delvis foreldrepermisjon fra 24. august 2022 til 31. desember 2023, eller til oppstart av barnehageåret 2023.

Arbeidsgiver avsto denne søknaden den 21. april 2022, med den begrunnelse at det ville medføre vesentlig ulempe for bedriften.

A søkte på nytt den 29. april 2022. Han endret søknaden om uttak av delvis permisjon slik at permisjonen skulle nedkortes med 4 måneder, ved at han ønsket permisjon 4 dager annenhver uke fra 22. august 2022 frem til 7. juli 2023, og at uttaket fortsatt var tre formiddager annenhver uke, og en fjerde dag som skulle tas ut i samarbeid med arbeidsgiver.

Arbeidsgiver avsto også denne søknaden etter nærmere drøftelser den 5. mai 2022. Avslaget ble begrunnet med at det ville det medføre vesentlig ulempe for bedriften å innvilge delvis foreldrepermisjon på grunn av vanskeligheter med å finne en vikar i 40 prosent stilling. Bedriften forventer økt etterspørsel av varer fra høsten 2022, og vil måtte ta inn vikarer ved permisjoner eller annet langtidsfravær.

Arbeidstaker fremmet saken for Tvisteløsningsnemnda 5. mai 2022. Han ønsker vurdert delvis permisjon med uttak fire dager annenhver uke i partallsuker. Begge parter har fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 5. mai 2022
- brev datert 6. mai 2022
- brev mottatt 9. juni 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 6. juni 2022

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at han har rett til delvis foreldrepermisjon med uttak av permisjon om formiddagen i partallsuker, mandager, onsdager og torsdager, og den fjerde dagen etter nærmere avtale med arbeidsgiver. A anfører at det ikke er uklar sluttdato for permisjonen da han har presisert for arbeidsgiver at ved å endre den opprinnelige søknaden med uttak av permisjon 4 dager annenhver uke vil permisjonstiden forkortes til perioden fra 22. august 2022 til 7. juli 2023.

Han anfører i det vesentligste at delvis foreldrepermisjon som omsøkt ikke vil medføre vesentlig ulempe for B, og viser til at arbeidsgiveren aldri tidligere har erstattet kortere eller lengre tids sykefravær med vikarer på lageret. Skiftet har da vært gjennomført med mindre bemanning eller vært styrket med ansatte fra andre avdelinger. A anfører videre at han har en kollega på samme skiftordning som han selv, som har vært i 100 prosent permisjon i et år, og det har ikke vært leid inn vikar for han.

Videre anfører A at de alltid ligger et døgn i forkant av leveransen med å plukke varer fra lageret, og at selv i perioder med vakante stillinger har de alltid levert i tide. Det har i den senere tid vært råvareforsinkelser på grunn av den pågående krigen i Ukraina. Det har medført at varer ikke har vært levert, og årsaken til forsinkede leveranser har derfor ikke vært lav bemanning på lageret. A anfører også at selv om det er et ønske om å øke produksjonen til høsten, så vil det ikke være behov å sette inn vikarer på lageret de tre dagene han skal ha delvis permisjon.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at det er forbundet med vesentlig ulempe for bedriften å innvilge delvis foreldrepermisjon. Ved uttak av delvis permisjon på en slik måte som er ønsket, innebærer det at permisjonstiden er fra 24. august 2022 til ut 2023, og det er relativt lang tid. Søknaden har en uklar sluttdato, og ulempen for bedriften vil være at det er vanskelig å finne en vikar som skal jobbe fire dager annenhver uke, med en uklar sluttdato.

Arbeidsgiver anfører videre at de erstatter permisjoner med vikarer der det er behov for det, og det vil bli behov for erstatning da produksjonen vil øke til høsten. Dette vil medføre økt arbeidsbelastning for de ansatte på lageret, og arbeidsgiver mener at en delvis permisjon vil føre til merbelastning på de øvrige ansatte på lageret.

Tvistløsningsnemndas merknader

Tvist om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 avgjøres av

Tvistløsningsnemnda 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 to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 12-6 gir arbeidstaker mulighet til å ta ut permisjon etter §§ 12-2 (svangerskapspermisjon), 12-4 (fødselspermisjon) og 12-5 første ledd som delvis permisjon. I henhold til § 12-5 første ledd har foreldrene rett til foreldrepermisjon i til sammen tolv

måneder. Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger fra folketrygden. Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år.

Delvis permisjon er en ordning for foreldre som ønsker å veksle mellom arbeid og permisjon, sammenlignbar med redusert arbeidstid. I henhold til arbeidsmiljøloven § 12-6 annet ledd baseres delvis permisjon på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Når arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige, tilligger det nemnda å foreta en vurdering av om det foreligger en vesentlig ulempe for virksomheten at permisjonen gjennomføres slik arbeidstaker har søkt om.

I Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) punkt 14.4.2. vurderte departementet rammene for delvis foreldrepermisjon som følger:

«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 vil bemerke at den vesentlige ulempen må knyttes til de ekstra ulempene det medfører for arbeidsgiver at permisjonen tas som delvis permisjon, da arbeidstaker uansett eventuelle ulemper vil ha krav på å ta permisjonen sammenhengende. Nemnda vil i henhold til dette måtte foreta en vurdering av vesentlig ulempe ut fra en konkret vurdering av muligheter og begrensninger i virksomheten, i tråd med vurderingene etter retten til redusert arbeidstid.

Nemnda vil bemerke at A uansett har rett til sammenhengende, hel permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 inntil mor og far til sammen har tatt ut 12 måneder permisjon. Spørsmålet i denne saken er hvorvidt han kan få ta delvis permisjon etter § 12-6 (1).

Nemnda har kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at permisjon som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda kan se at permisjon kun fra formiddagsvakter annenhver uke over lengre tid vil gi arbeidsgiver andre utfordringer enn ved et sammenhengende uttak, men sett opp mot arbeidstakers behov kan ikke nemnda se at forskjellen utgjør en «vesentlig ulempe» i lovens forstand.

Nemnda bemerker at det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at den omsøkte permisjonsordningen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. I denne saken har B anført at det vil være vanskelig å skaffe vikar på permisjonsdagene annenhver uke, men nemnda kan ikke se at det har vært gjort konkrete forsøk på å skaffe en vikar. Virksomheten beskriver også at det forventes økt inngang av ordrer, men heller ikke dette er konkretisert nærmere. Videre har A opplyst at de ansatte løser arbeidsoppgavene ved fravær uten vikarer uten at det har medført problemer med leveranser. Dette er ikke bestridt fra arbeidsgivers side, og nemnda legger derfor også dette til grunn.

Etter dette finner nemnda at arbeidsgiver hverken har konkretisert eller sannsynliggjort at den omsøkte permisjonen vil medføre noen vesentlig ulempe for virksomheten i denne saken. A gis dermed medhold i sin søknad om delvis foreldrepermisjon.

Nemnda vil avslutningsvis bemerke at det er viktig å tilrettelegge for delvis permisjon, også i situasjoner hvor en eller begge foreldrene jobber turnus. Nemnda har i sin vurdering også lagt vekt på lovgivers målsetting om 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 gjør det lettere for foreldrene å finne permisjonsavtaler som passer begge.

Konklusjon:

A har rett til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 ved at han innvilges permisjon som omsøkt i partallsuker fra 24. august 2022 til 7. juli 2023.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

23. juni 2022

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 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.