



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
26. mars 2020

Vår referanse
2020/66

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 51/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

Saken gjelder

Tvist om rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som lærer i stilling på 100 prosent hos B kommune, X skole.

A avsluttet lønnet omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (1) i september 2019 og gikk deretter over i ulønnet foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (2). Etter avtale med arbeidsgiver hadde hun 100 prosent permisjon i perioden 19. september 2019 – 4. oktober 2019 og deretter 20 prosent permisjon til og med 31. juli 2020.

I oktober 2019 søkte A om å gjeninntre i 100 prosent stilling fra og med 1. januar 2020. A har termin 12. mai 2020 og skal ut i ny permisjon i april 2020.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 3. november 2019. Begrunnelse var at skolen hadde planlagt skoleåret i tråd med As permisjon og ansatt en annen lærer i 20 prosent av hennes stilling fram til sommeren 2020.

I brev datert 3. februar 2020 fremsatte Utdanningsforbundet kravet på nytt. Arbeidsgiver avviste kravet i brev datert 14. februar 2020.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 12. mars 2020.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 12. mars 2020 med vedlegg

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker. Fristen beregnes og avbrytes etter reglene i domstolloven kapittel 8, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1). Dersom fristen ender på en lørdag, helgedag eller dag som etter lovgivningen er likestilt med helgedag forlenges fristen til den nærmest følgende virkedag, jf. domstolloven § 149.

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Saken er derfor behandlet av nemndas leder.

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at e-post av 3. november 2019 er å anse som et endelig avslag fra arbeidsgiver. Arbeidsgiver uttalte der klart at kravet ble avslått, og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken. Nemndas leder kan ikke se at Utdanningsforbundets etterfølgende krav kan ha fristavbrytende virkning.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda endte dermed 1. januar 2020. Ettersom 1. januar er en helgedag, jf. lov om helligdager og helligdagsfred § 2 b), forlenges fristen til nærmeste virkedag, 2. januar 2020.

Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 12. mars 2020. 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.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

26. mars 2020

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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).