



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
22.12.2022

**Vår referanse**  
2022/162

**Saksbehandler**  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 132/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. desember 2022.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Marte Solberg, Virke

### **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 overlege i stilling på 100 prosent hos B, ved ortopedisk avdeling, X sjukehus. Han har en arbeidsplan der han arbeider klinisk på sykehuset ca. 21 uker i året og har hjemmekontor med pasientadministrativt arbeid de ukene han ikke fysisk er til stede på sykehuset. A bor i Z og pendler til og fra sykehuset de ukene han skal arbeide klinisk.

Den 6. september 2021 søkte A om delvis foreldrepermisjon. Han ønsket permisjonen gjennomført i angitte enkeltuker i perioden februar 2022 til mars 2024, slik at han arbeidet på sykehuset hver fjerde uke og ikke var borte fra familien mer enn én uke om gangen. Søknaden ble innvilget i brev av 8. september 2021. Partene foretok så noen justeringer i november 2021 og A fikk innvilget foreldrepenger fra NAV i tråd med den endelige avtalen.

Den 15. juni 2022 oppdaget A etter å ha mottatt en e-post fra seksjonsleder at de ukene med permisjon i 2023 og 2024 som partene hadde blitt enige om høsten 2021, og som han hadde fått innvilget foreldrepenger for, ikke stemte overens med det som var hans intensjon bak søknaden. Han søkte derfor NAV om endring av foreldrepengerperioden og fikk innvilget dette i vedtak av 27. juni 2022. Ifølge B søkte A om endring hos NAV uten først å komme til enighet med arbeidsgiver. Den 8. juli 2022 oversendte A endringsvedtaket fra NAV til sin seksjonsleder og den 31. august 2022 sendte han det også til HR-seksjonen. Samme dag svarte HR-seksjonen per e-post at A ikke ensidig kunne endre foreldrepengerperioden, men at det først måtte inngås en ny avtale mellom partene. I samme e-post varslet HR-seksjonen at arbeidsgiver ville kalle inn til et møte for å diskutere saken. Den 2. september 2022 søkte A formelt per e-post om endring av avtalen om delvis foreldrepermisjon. Ønsket endring innebar at flere av permisjonsukene enn tidligere avtalt falt på uker han skulle være til stede ved sykehuset og jobbe klinisk.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 28. september 2022. Avslaget ble begrunnet med at den ønskede endringen ville innebære vesentlig ulempe for virksomheten, da det ville medføre problemer med å opprettholde drift på poliklinikken og på operasjonsavdelingen ved X sjukehus, i tillegg til at det ville få negative konsekvenser for arbeidsmiljøet. I avslaget gjentok arbeidsgiver at de ville innkalle til et møte om saken med mål om å komme fram til en avtale.

Møtet ble avholdt mellom partene den 5. oktober 2022, uten at de lyktes med å komme til enighet. Av referatet fremgår det at B ikke fant det godtgjort at det forelå særlige grunner som gjorde det nødvendig å endre avtalen, og partene var enige om å være uenige. Referat fra møtet ble sendt til A per e-post den 10. oktober 2022.

Den 17. oktober 2022 ba A på nytt om å få endret avtalen om avvikling av foreldrepermisjon. Han viste til at det ville få betydelige konsekvenser for ham og hans familie dersom det ikke ble foretatt en endring.

Den 27. oktober 2022 besvarte arbeidsgiver den nye forespørselen. B kunne ikke se at det forelå tungtveiende grunner til å gjøre endringer i avtalen, men var likevel villige til å gjøre endringer på to av permisjonsukene i 2023.

Arbeidstaker fremmet saken for Tvisteløsningsnemnda 27. oktober 2022. Begge parter har fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 27. oktober 2022
- brev av 30. oktober 2022 med vedlegg
- e-post av 30. oktober 2022
- to brev av 2. november 2022 med vedlegg
- e-post av 2. november 2022 med vedlegg
- brev av 25. november 2022
- brev av 29. november 2022 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 10. november 2022 med vedlegg
- brev av 2. desember 2022 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at han har rett til å få endret avtalen om delvis permisjon og anfører at det foreligger «særlige grunner» som gjør en slik endring «nødvendig».

A viser til at de ukene han etter den opprinnelige avtalen skal avvikle permisjon i 2023 og 2024 ikke stemmer med hans intensjon, som hele tiden har vært at han skal arbeide klinisk på sykehuset hver fjerde uke og ikke være borte fra familien i mer enn én uke om gangen. Dette har arbeidsgiver vært klar over.

Videre viser A til at han allerede i juni og juli 2022 kommuniserte med sin seksjonsleder om endring av avtalen om delvis permisjon. Ifølge seksjonslederen oversendte hun vedtaket fra NAV av 27. juni 2022 til HR-avdelingen i juli. Han anfører dermed at arbeidsgiver har vært klar over situasjonen siden, og har hatt god tid til å planlegge driften av ortopedisk avdeling ved X sykehus.

A viser også til at konsekvensen av at avtalen ikke endres vil være at hans kone ikke får returnert tilbake til arbeidslivet som tenkt, da deres yngste sønn ikke har full barnehageplass i tillegg til at han har vært en del syk.

Når det gjelder arbeidsgivers anførsel om at saken er fremsatt for sent, viser A til at arbeidsgiver i e-posten av 28. september 2022 skrev at de ønsket å ha et møte med mål om komme fram til en avtale, og at han derfor så det som en mulighet at partene kunne inngå et kompromiss. Han mener derfor at e-posten av 28. september 2022 ikke kan anses som et endelig avslag.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B gjør primært gjeldende at saken må avvises og anfører at den er fremsatt for nemnda for sent. B viser til at avslag ble sendt til A per e-post den 28. september 2022 og at fristen dermed ikke er overholdt når saken ble sendt til Tvisteløsningsnemnda den 27. oktober 2022. As seksjonsleder hadde ikke kompetanse til å endre avtalen om delvis permisjon på vegne av arbeidsgiver og hennes handlinger kan uansett ikke tolkes som en godkjenning av endringene A ønsker.

Subsidiært gjør B gjeldende at A ikke har rett til å få endret avtalen om delvis permisjon og anfører at det ikke foreligger «særlige grunner» etter arbeidsmiljøloven § 12-6 annet ledd siste punktum. B viser til at A og hans familie flyttet til Z etter å ha vært etablerte i X der As kone hadde jobb og sønnen barnehageplass. B anfører at vansker med oppstart i jobb og korte tider i barnehage er en konsekvens av flyttingen, og ikke noe arbeidsgiver kan ta ansvar for. Videre viser arbeidsgiver til at B må sørge for en forsvarlig drift av ortopedisk avdeling ved X sykehus, herunder ved poliklinikken og på operasjonsavdelingen. De viser også til at det vil ha negative konsekvenser for arbeidsmiljøet til de overlegene som er igjen på jobb dersom As permisjon endres.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist 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.

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. B har anført at A har oversett fristen og at saken ikke er brakt inn for Tvisteløsningsnemnda i tide. Det første nemnda må vurdere er dermed om saken er rettidig innbrakt.

B mener at e-posten av 28. september 2022 må anses som et endelig avslag og at fristen startet å løpe fra denne datoen. Nemnda har imidlertid kommet til at e-posten av 28. september ikke kan regnes som et endelig avslag, da det i e-posten ble åpnet for videre diskusjon av saken med «mål om å komme frem til en avtale». Nemnda viser videre til at partene avholdt et møte om saken den 5. oktober 2022, og til at B faktisk endret to av permisjonsukene i e-post av 27. oktober 2022. I denne siste e-posten ble det ikke åpnet for fornyet diskusjon av saken, og nemnda er derfor av den oppfatning at dette er å anse som et endelig avslag på resten av søknaden.

Fristen for å fremme saken begynte dermed å løpe den 27. oktober 2022 og utløp den 7. november 2022. Saken ble fremmet ved brev av 27. oktober 2022 og er dermed rettidig innbrakt.

Nemnda går så over til å vurdere hvorvidt avtalen om delvis permisjon kan endres i foreliggende sak. Delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 er en ordning for foreldre som ønsker å veksle mellom arbeid og permisjon, sammenlignbar med redusert arbeidstid.

Etter annet ledd siste punktum kan avtale om delvis permisjon endres eller opphøre «når særlige grunner gjør det nødvendig».

I forarbeidene til den tidligere regelen om tidskonto-ordningen (Ot.prp. nr. 107 (1992-1993)), som nå er erstattet av arbeidsmiljøloven § 12-6, står det om det lignende begrepet «andre særlige forhold»:

*«Hva som ligger i «andre særlige forhold» vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfellet. Det avgjørende blir at uforutsette hendinger fører til at arbeidstaker eller arbeidsgiver blir forhindret fra å gjennomføre den inngåtte avtalen.*

*Et eksempel på et slikt særlig forhold kan være at arbeidsgiver går konkurs, eller at han må ty til permitteringer.*

*Det kan også allerede før avtalen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver trer i kraft vise seg at arbeidstaker ikke er i stand til å gjennomføre den avtalte ordningen. Eksempelvis nevnes situasjoner der det påvises en alvorlig sykdomstilstand eller en funksjonshemning hos barnet.»*

Det skulle altså svært spesielle grunner til, som parten ikke visste eller kunne vite om på avtaletidspunktet, for at det forelå «andre særlige forhold» som kunne åpne for en endring eller opphør av den allerede inngåtte avtalen. Dette etter nemndas syn også legges til grunn for dagens regel.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at det i denne saken ikke foreligger «særlige grunner» som gjør en endring av avtalen «nødvendig». Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at det er A selv som er ansvarlig for å kontrollere at de ukene med permisjon han opprinnelig søkte om og fikk innvilget var i samsvar med hans intensjoner. Nemnda viser også til at A i vedtak av 8. september 2021, der arbeidsgiver innvilget permisjon i henhold til opprinnelig søknad, ble oppfordret til å se over at alt var i orden og ble bedt om å ta kontakt så fort som mulig dersom han oppdaget noen feil. Nemnda har videre lagt vekt på at A selv har erkjent i e-post av 13. september 2022 at det at permisjonsukene i 2023 og 2024 var lagt til administrasjonsukene i stedet for kliniske uker skyldes at «det har skjedd en glipp» når han og seksjonsleder laget søknaden.

Nemnda har forståelse for at det vil føre med seg visse ulemper for A og hans familie å avvike permisjonen som opprinnelig avtalt, men finner etter omstendighetene at disse ulempene ikke utgjør slike «særlige grunner» som beskrevet ovenfor.

#### **Konklusjon:**

A gis ikke medhold.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

22. desember 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.