



# Twisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
08.08.2024

**Vår referanse**  
2024/165

**Saksbehandler**  
Katarina Torrissen Revang

## SAK NR 72/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder Anne Marie Due.**

### **Sakens tema**

Twist om rett til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

### **Vedtak**

Saken avvises som for sent fremsatt etter arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

## **Sakens bakgrunn**

A er ansatt som adjunkt med tilleggsutdanning i stilling på 100 prosent i B, for tiden med arbeidssted ved [avdeling]. A opplyser at hun har ansvar for skolebiblioteket. Arbeidet ved skolebiblioteket utgjør 20 prosent av stillingen (5 lærertimer i uken, konvertert til 7,5 klokketimer) pluss 100 årstimer i arbeidstakers individuelle arbeidsplan.

A hadde termin med sitt tredje barn i slutten av juli 2024.

Den 10. april 2024 informerte A arbeidsgiver om at hun ønsket delvis foreldrepermisjon på samme måte som hun har hatt med sine to første barn. Hun ønsket å arbeide 1 dag i uken/20 prosent ved skolebiblioteket med oppstart tre måneder etter fødsel. Den 6. juni 2024 hadde hun møte med arbeidsgiver om dette.

Arbeidstaker purret på skriftlig svar i e-post av 18. juni 2024. Arbeidsgiver svarte i e-post av 19. juni 2024 at skriftlig svar i saken var sendt i BK360. Svaret, datert 7. juni 2024, var referatet fra møtet den 6. juni 2024. Arbeidsgiver gjenga i e-posten i korte trekk hva som sto i referatet:

Der skriver jeg at skolen velger å ha en ansvarlig på biblioteket hele skoleåret. Vi ønsker ikke en løsning med vikar i tre måneder og så en delt stilling mellom to bibliotekarer. Du er selvsagt velkommen til å søke gradert permisjon og arbeide som lærer i 20%.

I e-post 20. juni 2024 svarte arbeidstaker at hun var villig til å arbeide inntil 30-35 prosent for å dekke alle timene og at hun kan begynne fra september.

## **Sakens dokumenter**

A sendte saken til nemnda den 8. juli 2024.

Arbeidstaker har sendt følgende til nemnda:

- brev av 8. juli 2024
- brev av 14. juli 2024

## **Arbeidstakers syn på saken**

### Fristspørsmålet

Arbeidstaker forventet skriftlig svar på e-post etter at rektor skulle ta saken opp med ledelsen. Hun har i ettertid også funnet referatet i brevform i sin egen postkasse, men er usikker på når det kom siden hun ikke sjekker den daglig.

### Delvis foreldrepermisjon ved å kun arbeide ved skolebiblioteket vil ikke være til vesentlig ulempe

Arbeidstaker har foreslått løsninger for å imøtegå de anførte ulempene. Arbeidsgiver har ikke kommet med argumenter som sannsynliggjør en vesentlig ulempe for virksomheten. Tvert imot framstår det som om stillingen kanskje var lovet bort til noen andre før arbeidsgiver hadde snakket med arbeidstaker om hvordan hun ønsket å gjennomføre permisjonen.

## **Lovgrunnlag**

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan Tvisteløsningsnemndas leder alene avvise saken, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Saken er derfor behandlet av nemndas leder.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun tvister mellom arbeidstaker og arbeidsgiver nevnt i arbeidsmiljøloven §§ 8-3, 10-13 og 12-14, § 14-3 første ledd og § 14-4 a som kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse. Etter § 12-14, kan tvisteløsningsnemnda avgjøre tvist om «rett til permisjon» etter arbeidsmiljøloven kapittel 12.

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.

## **Nemndas leders begrunnelse**

Arbeidsgivers avslag er datert 7. juni 2024. Det fremgår her tydelig at kravet var avslått, og det ble ikke åpnet for etterfølgende klagebehandling. Nemndas leder tar utgangspunkt i at svaret ble sendt digitalt via BK360 denne dato. Ved digital forsendelse er det fast praksis at brevet anses som mottatt samme dag som det er sendt. Se eksempelvis vedtak 110/22 og 85/22. Nemndas leder legger derfor dette til grunn også i denne saken. Fristen for å fremme saken utløp derfor 5. juli 2024. Arbeidstaker sendte saken til Tvisteløsningsnemnda den 8. juli 2024. Nemndas leder kan ikke se at etterfølgende korrespondanse mellom partene kan ha fristavbrytende virkning, når det var gitt et tydelig avslag. Vurderingen er i samsvar med nemndas faste praksis, se blant annet vedtak 77/22, 20/23 og 28/23.

Nemndas leder vil for øvrig bemerke at tvisten i denne saken ikke gjelder retten til permisjon, men om hvor arbeidet under delvis foreldrepermisjon skal gjennomføres. Dette er et spørsmål arbeidsgiver kan ta stilling til i kraft av arbeidsgivers styringsrett. Nemnda har ikke kompetanse til å avgjøre tvister om rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. Dersom saken hadde vært fremsatt innen fristen, ville den dermed likevel blitt avvist.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

8. august 2024