



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
11. oktober 2021

Vår referanse
2021/169

Saksbehandler
Ingunn Solberg

VEDTAK NR 115/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i hjemmetjenesten i stilling på 59,20 prosent hos B kommune. Hun har også en midlertidig stilling på 12,80 prosent til og med 12. desember 2021. A har opplyst at hun arbeider på ambulerende natt-team.

I e-post av 26. april 2021 spurte A hvordan arbeidsgiver stilte seg til at hun tok ut delvis permisjon. A opplyste at hun ønsket å arbeide helgene sine fra 24. september 2021.

Arbeidsgiver svarte i e-post av 3. mai 2021 at det beste for driften var at hun ikke tok ut gradert fravær. I e-post av 4. mai 2021 skrev A at hun håpet at arbeidsgiver kunne vurdere delvis permisjon på nytt.

Av e-postkorrespondanse 1. juni 2021 fremgår det at A avventet med å søke om foreldrepermisjon til hun mottok svar på sin e-post av 4 mai 2021. Arbeidsgiver opplyste at de hadde svart A, og at en måtte sjekke med HR-avdelingen om A hadde krav på delvis permisjon eller ikke dersom hun ikke godtok begrunnelsen. A ønsket en begrunnelse for arbeidsgivers vurdering, og at arbeidsgiver brakte saken videre.

I e-postkorrespondanse 9. juni 2021 opplyser arbeidsgiver at de opprettholder at A ikke kan ta ut delvis permisjon, og at dette også var drøftet med HR og lønn. A ønsket innsyn i de ulempene arbeidsgiver mente permisjonen ville medføre, og at de måtte koble inn tillitsvalgte eller Tvisteløsningsnemnda dersom de ikke kom til enighet.

I vedtak datert 11. juni 2021 ble A innvilget 100 prosent foreldrepenger i perioden 21. juni 2021 – 11. februar 2022.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 26. juli 2021.

I e-post til arbeidsgiver av 16. september 2021 skriver HR-seniorrådgiver i B kommune at de ikke har noen interne klageregler.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 26. juli 2021
- brev datert 14. august 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 1. september 2021
- e-post av 16. september 2021

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til delvis foreldrepermisjon, og opplyser at hun ønsker å arbeide 3 netter, hver 3 helg i sin natt-turnus. A anfører at arbeidsgiver ble informert om

svangerskapet 16. februar 2021, og hennes ønske om å ta ut gradert permisjon på personalmøte 1. mars 2021.

A opplyser at hun sendte e-post til arbeidsgiver om at hun ønsket å ta ut gradert permisjon den 26. april 2021. Hun purret på svar etter en uke, og fikk så avslag. A har forsøkt å få en mer konkret begrunnelse på avslaget uten nå frem. Hun søkte NAV om full permisjon for ikke å miste inntekt.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune gjør gjeldende at A ikke har rett til å ta ut delvis foreldrepermisjon, og anfører at dette vil være til vesentlig ulempe for dem.

Arbeidsgiver anfører at A informerte om graviditeten og permisjon like før hun ble sykmeldt 9. mars 2021.

Arbeidsgiver opplyser at delvis foreldrepermisjon kan avvikles dersom A tar kveldsvakter i en annen gruppe.

Arbeidsgiver har i samtale med sekretariatet for Tvisteløsningsnemnda anført at avslaget ble gitt på e-post 3. mai 2021.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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.

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 annet ledd. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Nemndas leder legger til grunn at e-posten av 3. mai 2021 er å anse som et avslag fra arbeidsgiver. Nemndas leder legger til grunn at det fremgår tydelig av e-posten at kravet om delvis uttak foreldrepermisjon ble avslått, og det var ikke åpnet for klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken. At A senere ønsket at arbeidsgiver skulle se på saken på nytt, endrer ikke dette.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 31. mai 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 26. juli 2021. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas leder bemerker at fristen også ville vært oversittet dersom en hadde lagt til grunn arbeidsgivers e-poster av 1. eller 9. juni 2021 som avslagsdato.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

11. oktober 2021

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.