



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
16. november 2021

**Vår referanse**  
2021/163

**Saksbehandler**  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 147/21 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 permisjon ved omsorg for og pleie av nærstående, jf. arbeidsmiljøloven § 12-10

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som ekspeditør i stilling på 100 prosent hos B, for tiden med arbeidssted ved X.

Den 19. mai 2021 søkte A om permisjon f.o.m. uke 22 t.o.m. uke 39 for å hjelpe sin far i Tyrkia med daglig pleie etter at han ble syk. Han fikk avslag på søknaden den 26. mai 2021.

Den 31. mai sendte A en redigert søknad om permisjon for den samme perioden, hvor han presiserte på hvilke grunnlag han søkte permisjon. Dette omfattet tre uker ferieavvikling, 10 dager permisjon for omsorg for og pleie av nærstående etter arbeidsmiljøloven § 12-10 annet ledd, omsorgspermisjon og karantene etter utenlandsreise. A fikk imidlertid igjen avslag på store deler av søknaden den 1. juni 2021. Han fikk kun innvilget tre uker ferie i ukene 26-28.

Den 4. juni 2021 sendte A igjen en ny og endret permisjonssøknad. Søknaden gjaldt uke 25 og ukene 29-39. Det ble deretter avholdt et møte mellom partene den 16. juni 2021, hvor A redegjorde nærmere for grunnlaget for og årsaken til permisjonssøknaden. Den 17. juni 2021 fikk A innvilget permisjon for ukene 29-39, men fikk ikke innvilget permisjon for uke 25. Arbeidsgiver begrunnet avslaget om permisjon i uke 25 med at det ville medføre driftsutfordringer for bedriften på grunn av andre ansattes ferieavvikling, bemanningsplaner og opplæring.

Saken ble deretter brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 13. juli 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.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Ved vurderingen av om det foreligger et reelt behov, har nemnda tatt utgangspunkt i en analogisk anvendelse av tvisteloven § 1-3, som angir at dette må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

På bakgrunn av dokumentasjonen i saken legger nemndas leder til grunn at A ønsker at nemnda skal vurdere avslaget på hans andre permisjonssøknad, som han mottok 1. juni 2021. Nemndas leder viser til at As prosessfullmektiger i brev til nemnda datert 14. oktober 2021 skriver at det «hverken i den 3. søknaden (4. juni) eller i svarbrevet (17.06.2021) [var] henvist til §12-10», og det anføres videre at «bedriften i sitt svar på den 2. permisjonssøknaden (1. juni) avslår lovfestet permisjon etter arbeidsmiljølovens §12-10, og avslaget er tvistet etter arbeidsmiljølovens §12-14».

Det er ikke opplyst hvordan A og/eller hans prosessfullmektiger mottok avslagsbrevet datert 1. juni 2021, men det fremgår av sakens dokumenter at han søkte på nytt den 4. juni 2021. Nemndas leder legger derfor til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker og/eller hans prosessfullmektiger senest 4. juni 2021. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 2. juli 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 13. juli 2021. 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

16. november 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.