



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
03.05.2018

Vår referanse  
2018/8605

Saksbehandler  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 32/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 20. april 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Gry Brandshaug Dale, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Rahman Mjaki, Ahus  
Torhild S. Johannessen, Delta

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som ambulansefagarbeider med autorisasjon som sykepleier i 100 prosent stilling hos B, ambulanse seksjon X.

A arbeider i en gjennomsnittsberegnet arbeidstidsordning (turnus), hver tredje helg, to skift og alle vakter er på 12 timer. Frem til april 2018 innebærer arbeidsplanen i gjennomsnitt 33,6 timer pr. uke og fra april 2018 innebærer arbeidsplanen gjennomsnittlig 35,5 time pr. uke.

Den 15. november 2017 fremsatte A søknad om delvis permisjon. Han ønsker å ta ut 50 arbeidsdager enkeltvis, slik at han jobber en vakt i uken på 12 timer over to perioder. Videre ønsker han første periode fra 5. februar 2018 til 12. juni 2018 og andre periode fra 13. august 2018 til 19. oktober 2018. A ønsker delvis permisjon for å gjøre hjemmesituasjon enklest mulig. Han har små barn og samboeren skal studere fulltid og jobbe ved siden av.

Arbeidsgiver avsto søknaden ved brev av 18. januar 2018. Begrunnelsen for avslaget var at uttak av 50 vakter på 12 timer ikke lar seg gjennomføre, da det innebærer en vesentlig økonomisk kostnad for arbeidsgiver.

A har påbegynt delvis permisjon etter at det er tilrettelagt for uttak av 32 vakter på 12 timer i en 18 ukers periode. Perioden er fra 5. februar 2018 til og med 12. juni 2018. Arbeidsgiver får refusjon fra NAV som tilsvarer en samlet 10 ukers stønadsperiode.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 25. januar 2018.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 25. januar 2018
- e-post av 6. februar 2018
- e-post av 7. februar 2018
- e-post av 12. februar 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 9. februar 2018
- e-post av 23. februar 2018
- e-post av 9. april 2018
- e-post av 13. april 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at han har rett til å avvike delvis permisjon som omsøkt og viser til at en annen arbeidstaker har fått avviklet permisjon på samme måte som A ønsker.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B har avslått arbeidstakers ønske om uttak av delvis permisjon med 50 vakter på 12 timer. Begrunnelsen for avslaget er at det vil innebære vesentlig ulempe i form av utilsiktet økonomisk kostnad for arbeidsgiver. Arbeidsgiver har tilrettelagt for uttak av delvis permisjon i form av uttak av 32 vakter på 12 timer som utgjør 384 timer. Dersom de skulle ha innvilget arbeidstakers ønske om uttak av delvis permisjon i form av 50 vakter på 12 timer, ville det innebære 600 timer i den samlede stønadsperioden. NAV betaler kun refusjon til arbeidsgiver for 50 stønadsdager på 7,5 time, totalt 375 timer. Arbeidstakers krav er på 225 timer utover det arbeidsgiver får refusjon for.

Tre foregående uttak av delvis permisjon i seksjonen har blitt tilrettelagt og avtalt på samme måte som arbeidsgiver tilbyr A. Arbeidsgiver ser ikke bort ifra at det i løpet av årene kan ha skjedd at det utilsiktet har blitt inngått avtale om uttak av 50 dager på 12 timer i andre seksjoner.

### **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. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 12-6 gir arbeidstaker mulighet til å ta ut permisjon etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 første ledd som delvis permisjon. I henhold til § 12-5 første ledd har foreldrene rett til permisjon i til sammen tolv måneder. Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger fra folketrygden.

Nemnda viser til vedtak 87/17 og legger etter dette til grunn at enhver oppdeling av den enkelte arbeidstakers foreldrepermisjon etter § 12-5, må anses som «delvis permisjon», og må behandles etter vilkårene i arbeidsmiljøloven § 12-6.

Det er i denne saken ingen uenighet om hvorvidt foreldrepermisjon skal tillates tatt ut som delvis permisjon. Uenigheten gjelder hvordan den delvise permisjon skal tas ut.

A har søkt om å ta ut 50 arbeidsdager enkeltvis, slik at han jobber en vakt i uken på 12 timer over to perioder.

Etter § 12-6 skal arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Nemnda bemerker at den vesentlige ulempen må knyttes til de ekstra ulempene det medfører at arbeidstaker tar ut permisjonen som delvis permisjon, da arbeidstaker uansett eventuelle ulemper vil ha krav på å avvikle permisjonen sammenhengende etter § 12-5 (1).

Arbeidsgiver har opplyst at dersom de skulle ha innvilget arbeidstakers ønske om uttak av delvis permisjon i form av 50 vakter på 12 timer ville det innebære 600 timer i den samlede stønadsperioden. NAV refunderer arbeidsgiver for 50 stønadsdager på 7,5 time, totalt 375 timer og arbeidstakers krav er på 225 timer utover det arbeidsgiver får refusjon for.

Som ledd i ulempevurderingen finner nemnda at det må tas hensyn til både arbeidstakers behov for fri til de tidspunktene det er søkt om, og arbeidsgivers økte ulemper ved at permisjonen deles opp. I tilfeller hvor arbeidstiden gjennomsnittsberegnes medfører dette særlige utfordringer, siden arbeidstiden kan være veldig ulikt fordelt i perioder, noe som i enkelte tilfeller vil kunne medføre at arbeidstakers timetall i permisjonsperioden er høyere (eller lavere) enn snittarbeidstiden. Dette vil kunne medføre en merutgift for arbeidsgiver, siden NAV kun refunderer gjennomsnittslønn for perioden, mens arbeidsgiver må skaffe vikar for flere timer. Nemnda ser at dette medfører en ulempe for arbeidsgiver, og mener dette er et moment som må hensyntas i ulempevurderingen i disse sakene.

Det understrekes at enhver merutgift ikke vil innebære en vesentlig ulempe, men at det må foretas en konkret vurdering av hvilke utslag en oppdeling av permisjonen gir i den enkelte sak. Nemnda understreker også at det vil kunne finnes muligheter for å redusere disse ulempene ved omlegging av arbeidstidsordningen, slik at den gjennomsnittlige arbeidstiden totalt sett vil kunne gi mindre utslag.

Nemnda må imidlertid i sin vurdering av denne saken, forholde seg til gjeldende arbeidstidsordning siden en endring av arbeidsplanen/ arbeidstidsordningen ikke har vært noe tema i saken.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Dale, Solberg og Mjaki har kommet til at det vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver dersom arbeidstaker skal få ta ut delvis permisjon som omsøkt i denne saken. Arbeidstaker har ikke anført noen særskilt begrunnelse for at han har behov for å ta permisjon på de tidspunktene han har søkt om. Arbeidsgiver har imidlertid anført at den omsøkte ordningen medfører en økonomisk ulempe i form av økte utgifter utover det virksomheten får refundert fra NAV. Etter flertallets oppfatning innebærer de økte utgiftene en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidstaker kan således ikke få medhold i at den delvise permisjon skal gjennomføres slik arbeidstaker ønsker.

Nemndas mindretall, medlem Johannessen, har kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad underbygget at delvis permisjon etter omsøkt ordning vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Delvis permisjon baseres på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 12.

A har søkt om uttak av delvis foreldrepermisjon iht. arbeidsmiljøloven § 12-6 og begrunnet dette med familiære situasjoner. Hans kone er student på heltid. For at permisjonen skal bli mest mulig skånsom for arbeidsgiver jobber A en 12 timers vakt per uke. Hans turnusordning har kun 12 timers vakter. Arbeidstiden gjennomsnittsberegnes over turnusplanens periode med 35,5 timers uke. Antall vakter per uke varierer fra to og til fire per uke.

Mindretallet mener at arbeidsgiver i dette tilfelle ikke oppfyller arbeidsmiljølovens krav. Arbeidsgiver har kun fokus på refusjonsbeløp fra NAV som begrunnelse for sitt avslag om ikke å innvilge søknaden på 50 stønadsdager fordi det innebærer en vesentlig økonomisk ulempe. Arbeidsgiver innvilger A kun 32 enkeltvakter.

Endringer vedrørende innvilgelse av permisjonssøknader som enkeltdager burde arbeidsgiver ha gitt som generell orientering når endringen tilsvarende refusjonen fra NAV ble bestemt, og ikke først når en arbeidstaker sender inn søknad om permisjon tilsvarende tidligere praksis.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

03.05.2018

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).