



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
30. juni 2021

Vår referanse
2021/132

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 91/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

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

Saken gjelder

Tvist om rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 og § 12-6

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som sykepleier i stilling på 100 prosent i B kommune, for tiden med arbeidssted B helsehus, 4. etg. Rehabilitering-/korttidsavdeling.

I august 2020 søkte A arbeidsgiver om uttak av foreldrepermisjon. Hun hadde pr. desember ikke fått svar, men fikk i vedtak fra Nav godkjent det uttaket hun ønsket. A gikk ut i permisjon 4. januar 2021. Etter purringer fikk hun avslag på ønsket uttak av foreldrepermisjon fra arbeidsgiver den 23. april 2021. Den 19. mai ba arbeidstaker om et møte for å se på mulige løsninger. Arbeidsgiver svarte den 21. mai 2021 at tidligere kommunisert beslutning ble fastholdt, og det ble ikke avholdt møte.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 3. juni 2021.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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.

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.

Arbeidsgivers avslag ble sendt elektronisk den 23. april 2021 etter purringer fra arbeidstaker. Nemndas leder legger til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker denne dagen. Arbeidsgiver uttalte der klart at søknaden om foreldrepermisjon med uttak tilsvarende Nav-vedtaket ble avslått, og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken.

Nemndas leder kan ikke se at etterfølgende korrespondanse mellom partene har fristavbrytende virkning. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 21. mai 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 3. juni 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

30. juni 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.