



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
10.05.2019

Vår referanse  
2019/17299

Saksbehandler  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 70/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due.**

### **Saken gjelder**

Tvist om uttak av delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er ansatt som politibetjent i stilling på 100 prosent ved C lensmannskontor i B Politidistrikt.

Den 13. februar 2019 søkte A om fødsels- og foreldrepermisjon. Hun ønsker permisjonen gjennomført ved 100 prosent permisjon i perioden fra og med 27. mars 2019 til og med 31. oktober 2019, og deretter ved delvis permisjon fra og med 1. november 2019 og 3-6 måneder frem i tid, avhengig av «hvor mye permisjon som er igjen».

Søknaden ble besvart samme dag ved e-post fra driftsenhetsleder og politistasjonssjef X, hvor det fremgikk:

*«Søknaden om 100 % permisjon i perioden 27.3-31.10.19 er selvfølgelig OK.*

*Tidskonto f.o.m. 1.11.19, der du ønsker å ta dette ut i dagvakter må du eventuelt avtale med din nærmeste leder, V. Inntil det blir gjort kan jeg ikke godkjenne dette.*

*Jeg antar at du er kjent med vår praksis, gjengitt i ledermøtet i B driftsenhet av 16.1.2019:*

*«3. Prinsipper ved pb deltids stillinger i B: Tjm kan ikke påregne 24/7 turnus når de er i omsorgsperm kombinert med redusert arbeid»*

*Jeg antar at du i redusert stilling må påregne dagtidstjeneste, samt patruljetjeneste hver 3. helg. **Det medfører at tidskontoen du her foreslår, må endres.**»*

A besvarte dette og opplyste blant annet at hun ved flere anledninger hadde tatt opp uttak av permisjon med V uten å få noe tydelig svar, og at hun derfor ville ha et skriftlig svar fra ham «slik at [hun] eventuelt [kunne] klage på et vedtak som blir fattet, jf. fvl.».

Den 15. februar 2019 skrev V i e-post til A:

*«I forb. med din søknad om foreldrepermisjon, og med ønske om bruk av tidskonto for å kunne gå i en redusert stilling, vil du måtte gå på dagtjeneste, samt patruljetjeneste hver 3. helg. Denne vurderingen er tatt ut fra dagens situasjon og kan endre seg, dersom vi har andre tjenestelister eller arbeidsgiver har andre behov.»*

A besvarte e-posten den 26. februar 2019, hvor det i emnefeltet fremkom: «Fwd: Klage på søknad om fødselspermisjon/foreldrepermisjon». V foreslo deretter at det ble avholdt et møte hvor også X skulle være med.

Møtet ble avholdt den 25. mars 2019. På møtet fikk begge parter komme med sine argumenter. Senere samme dag mottok A en e-post fra X, hvor det blant annet sto:

*«Arbeidsgiver har vurdert din situasjon, A, opp mot arbeidsgivers totale utfordringer, og kommet til at også du må påregne dagtidstjeneste samt hver 3. helg.*

*Beklager at vi ikke kan imøtekomme ditt ønske».*

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post samme dag.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist om uttak av foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven §§ 12-14 og 17-2 (1). Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan Tvisteløsningsnemndas leder eller en av nestlederne alene avvise saken, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Saken er derfor behandlet av nemndas leder.

Nemndas leder har kommet til at saken ikke er rettidig innbrakt og må avvises.

Slik saken er opplyst, legger nemndas leder til grunn at e-posten fra lensmann V datert 15. februar 2019 er å anse som et avslag fra arbeidsgiver. Det legges vekt på at det i e-posten heter at A «vil (...) måtte gå på dagtjeneste», som er nettopp det hun har søkt om fri fra. Det legges videre vekt på at A også selv synes å ha oppfattet denne e-posten som et avslag, da hun den 26. februar 2019 sendte en ny e-post til V med emnefelt «Fwd: Klage på søknad om permisjon i forbindelse med fødsel», og også omtaler e-posten fra V som et avslag. Det fremkommer ikke av e-posten av 15. februar 2019 at det ble åpnet for klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken som følge av klage. En eventuelt endret vurdering kunne bare skje ved at «dagens situasjon», sett fra arbeidsgivers ståsted, endret seg. Nemndas leder kan dermed ikke se at arbeidstakers etterfølgende klage av 26. februar 2019 kan ha fristavbrytende virkning.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 15. mars 2019. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda i e-post av 25. mars 2019. Saken anses dermed ikke som rettidig innbragt.

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder  
10.05.2019

**Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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).