



Vedtaksdato
28. mai 2019

Vår referanse
2019/9751

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR. 78/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 27. mai 2019.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Anne Veronica Dehlic, Øvre Romerike brann og redning
Bjørn-Fredrik Falkenberg, Oslo brann- og redningsetaten

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 brannkonstabel i stilling på 100 prosent i B. Han jobber turnus, 42 t/u over 4 uker. Han har 5 dagvakter à 9 timer i månedsturnusen.

Den 11. desember 2018 søkte A om delvis foreldrepermisjon i perioden 28. november 2019 - 30. juli 2020. Barnet har rett til barnehageplass fra 1. august 2020 og familien har før den tid ingen til å passe barnet på dagtid. A søkte derfor om permisjon fra alle dagvakter i perioden.

I e-post av 9. januar 2019 avslo B søknaden. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at utfordringen med å skaffe vikar og administrasjon av en slik ordning vil utgjøre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 6. februar 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Arbeidstaker har opplyst at han ønsker å ta ut resterende fedrekvote på 5 uker sammenhengende fra 1. september 2020.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 6. februar 2019 med vedlegg
- e-post av 23. april 2019 med vedlegg
- e-post av 10. mai 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 27. februar 2019 med vedlegg
- e-post av 10. mai 2019

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Ordningen medfører ingen vesentlig ulempe for virksomheten. Søknaden er fremmet omtrent 11 måneder i forkant og permisjonen må derfor være mulig å planlegge og å administrere.

Det er to ansatte i vikarpoolen som ikke har andre hovedarbeidsgivere og som ønsker flere vakter. På vaktlaget er det frikjøpt hovedtillitsvalgt med 50 prosent og en vikar vil kunne tilbys disse vaktene i tillegg til hans dagvakter. Det er ikke nødvendigvis behov for vikar i alle dagvaktene da fast maksimumsbemanning på hvert vaktlag er 18 personer og minimumsbemanning er 15.

Å dele opp permisjonen i 2-3 perioder vil ikke avhjelpe behovet for barnepass på dagtid fram til barnehagestart.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Det er vanskelig å skaffe vikarer til å ta enkeltstående dagvakter. Ettersom vikarene i vikarpoolen har en annen hovedarbeidsgiver vil dagvakter fort kunne komme i konflikt med deres arbeidsavtaler. En delvis permisjon som omsøkt vil være belastende å administrere. Arbeidsgiver forskutterer lønn og søker refusjon fra NAV og må gjøre dette for mange enkeltdager over en lang periode. Det vil dessuten oppfattes som urimelig i forhold til andre arbeidstakere og skape uheldige presedensvirkninger.

Arbeidsgiver har tilbudt A å dele opp permisjonen i 2 eller 3 sammenhengende perioder. Det vil være enklere å administrere og det vil være lettere å skaffe vikar i hele perioder.

Twisteløsningsnemndas merknader

Twist om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 avgjøres av Twisteløsningsnemnda i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-14, jf. § 17-2 (1). I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Fristen for å fremme saken er senest fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet fram til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2a (1). Arbeidsgivers avslag kom fram til arbeidsgiver i e-post av 9. januar 2019 og saken ble brakt inn ved e-post av 6. februar 2019. Saken anses dermed rettidig fremmet.

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 delvis permisjon skal tas ut.

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

Arbeidsgiver anfører at det er vanskelig å skaffe vikarer til å ta kun dagvakter og at permisjon som omsøkt er ressurskrevende å administrere.

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.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at permisjon som omsøkt vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda har forståelse for at permisjon kun fra dagvaktene vil gi arbeidsgiver andre utfordringer enn ved et sammenhengende uttak, men sett opp mot arbeidstakers behov kan ikke nemnda se at forskjellen oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand. Nemnda legger vekt på at det forutsetningsvis vil være mulig å skaffe vikarer ettersom vikarpoolens oppgave er å dekke enkeltvakter ved behov, også dagvakter. Med en bemanning på hvert vaktlag på maksimum 18 og minimum 14 mann vil det i praksis ikke bli behov for å dekke opp alle dagvaktene som vil omfattes av permisjonen. Nemnda viser også til at antall vakter det er aktuelt å administrere utgjør rundt 35/36 dagvakter over en periode på ca. 7 måneder og at søknaden er fremmet i god tid.

Nemnda vil bemerke at det er viktig å tilrettelegge for delvis permisjon, også i situasjoner hvor en eller begge foreldrene jobber turnus. I tillegg er det positivt om virksomheten kan legge til rette for dette i et såpass mannsdominert yrke som brannvesenet er. Det legges vekt på lovgivers målsetting om å få foreldre til å dele mer på uttak av permisjonsrettighetene, både for å styrke fedres rolle som omsorgspersoner og for å styrke kvinners posisjon på arbeidsmarkedet. Mer fleksible regler gjør det lettere for foreldrene å finne permisjonsavtaler som passer begge.

Nemnda har etter dette kommet til at A innvilges delvis foreldrepermisjon som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad,
Nestleder

28. mai 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 tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).