



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
01. oktober 2019

Vår referanse
2019/26433

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 135/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som hjelpearbeider i full stilling i B.

Den 11. april 2019 ble det avholdt et møte mellom A og arbeidsgiver for å diskutere A ønske om å ta ut delvis foreldrepermisjon. I etterkant av møtet sendte A alternative forslag til uttak av delvis foreldrepermisjon på e-post til arbeidsgiver, datert 23. og 25 april 2019.

Søknaden om delvis uttak av foreldrepermisjon ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 6. mai 2019. Av e-posten fremkommer:

«Vi har nå fått behandlet saken og vurdert hva vi kan få til i forhold til din pappaperm.

For B er det uhensiktsmessig at du splitter opp din pappaperm. Vi får ikke driften til å gå opp uten en stabil bemanning på prosjektene.

Du må dermed ta din pappaperm sammenhengende uten å dele den opp.

Vi beklager at det ikke lar seg gjøre å innfri deres ønsker.»

Den 9. mai 2019 sendte A en e-post til arbeidsgiver hvor han argumenterte for at det ikke ville medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å ta ut permisjonen delvis. Avslutningsvis i e-posten fremkommer:

«Påstås det videre at alle fremlagte alternativer for fleksibelt uttak av den minimum avsatte fedrepermisjonen er umulig for arbeidsgiver å etterkomme, foreslår jeg at denne vurderingen best gjøres av Arbeidstilsynets tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljølovens § 12-14.»

E-posten ble besvart av arbeidsgiver den 10. mai 2019, hvor det fremgår:

«Vi vil svare på dette i løpet av neste uke.»

Den 15. mai 2019 skrev arbeidsgiver i en ny e-post til A at:

«Vi har forståelse for at situasjonen er utfordrende for dere, og har tatt en ny gjennomgang og vurdering av de ulike alternativene for delvis permisjon. Etter gjennomgangen kommer vi imidlertid til at samtlige av alternativene vil medføre vesentlige ulemper for B. Vi kan heller ikke se at det er andre alternativer, som gir fri hver tredje mandag gjennom året, og som ikke gir de samme ulempene. Vi ser oss derfor nødt til å opprettholde avslaget på delvis foreldrepermisjon.»

Saken ble deretter brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 5. juni 2019.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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.

Slik saken er opplyst, legger nemndas leder til grunn at e-posten fra arbeidsgiver av 6. mai 2019 er å anse som et endelig avslag, da det i e-posten ikke åpnes for klagebehandling eller fornyet diskusjon av saken som følge av klage. Nemndas leder kan heller ikke se at A etterfølgende e-post av 9. mai 2019 kan ha fristavbrytende virkning. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 3. juni 2019. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 5. juni 2019, og 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

01. oktober 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).