



Vedtaksdato  
2. mars 2020

Vår referanse  
2019/26590

Saksbehandler  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR. 35/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. februar 2020.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Hege Torvbråten, KS  
Mette Johnsen Walker, Skolenes landsforbund

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er fast ansatt som lektor i stilling på 100 prosent i B ved X videregående skole.

A og hans kone ble foreldre 23. september 2018. A ønsket å utsette uttaket av permisjon fra 22. mars til 11. august 2019 grunnet konens uttak av ulønnet permisjon.

Den 11. februar 2019 søkte A Nav om utsettelse av foreldrepenger. Han søkte også i HR-portalen til B fylkeskommune hvor søknaden ikke ble godkjent. Nærmeste leder bad A vente på vedtaket fra Nav og bekreftet i brev til Nav datert 11. april 2019 at A:

- Er i ordinær undervisning 22. mars – 23. juni 2019
- Avspaserer 24. – 26. juni 2019
- Avvikler ferie 27. juni – 31. juli 2019
- Avspaserer 1. – 11. august 2019

I vedtak av 18. juni 2019 innvilget Nav utsettelse fra 22. mars til 9. august 2019 og foreldrepenger 12. august – 27. desember 2019.

I e-post av 24. juni 2019 ba arbeidsgiver A om å endre søknaden hos Nav og i HR-portalen fordi de mente han ikke hadde rett til utsettelse i undervisningsfrie perioder i juni og august. I brev datert 27. juni til Nav ba arbeidsgiver om at vedtaket ble omgjort. Nav svarte i brev datert 10. juli 2019 at partene selv måtte ordne opp dersom det ikke forelå avtale om utsettelse av foreldrepermisjonen.

I e-post av 1. oktober 2019 ba arbeidsgiver igjen A om å endre datoene. Arbeidsgiver opplyste at A ville bli trukket i lønn fra 11. november og ut året dersom han ønsket å avvikle permisjon over jul.

I brev datert 25. oktober 2019 ba B Nav på nytt om å omgjøre sitt vedtak. Nav opplyste i brev datert 19. november 2019 at vedtaket av 18. juni 2019 var gyldig og at Nav ville utbetale foreldrepengene direkte til A dersom han ikke skulle få utbetalt lønn.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 20. november 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

B ba Nav igjen om å omgjøre vedtaket i brev datert 21. november 2019.

Den 10. februar 2020 fattet Nav omgjøringsvedtak med begrunnelsen at vedtaket av 18. juni 2019 var ugyldig på grunn av manglende avtale med arbeidsgiver.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 20. november 2019, med vedlegg
- e-post av 29. november 2019, med vedlegg
- brev datert 9. desember 2019 med vedlegg

- brev datert 31. januar 2020 med vedlegg
- brev datert 18. februar 2020 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 14. januar 2020
- brev datert 15. januar 2020 med vedlegg
- brev datert 11. februar 2020

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener at saken er fremmet rettidig og at han hadde rett til foreldrepermisjon som omsøkt, og anfører i det vesentligste:

Endelig avslag fra arbeidsgiver forelå i e-post av 11. november 2019 og saken er fremmet rettidig.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 12-5 (1) at B er forpliktet til å innvilge foreldrepermisjon i de perioder det ytes foreldrepenger fra folketrygden. Slik tvist kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda til avgjørelse. Nav har innvilget foreldrepenger i vedtak av 18. juni 2019. Nav har vurdert at undervisningsfrie perioder oppfyller vilkåret om å være i inntektsgivende arbeid på heltid og at det gir rett til utsettelse etter folketrygdloven § 14-11 bokstav b. Nav har ved flere anledninger skriftlig bekreftet at vedtaket er gyldig og opprettholdes. Arbeidsgivers brev datert 11. april 2019 oppfyller kravet til skriftlig avtale.

B har oppgitt feilaktige opplysninger til Nav og vedtak av 10. februar 2020 vil bli påklaget innen klagefristen som er seks uker fra vedtaket ble mottatt.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at Tvisteløsningsnemnda må innstille den videre behandlingen av saken da uenigheten omhandler fortolkningen av folketrygdloven § 14-11. Denne uenigheten må løses mellom Nav og partene, og arbeidsgiver har iverksatt en prosess for å få avklart uenigheten om læreres undervisningsfrie perioder tilfredsstiller kravet til utsettelse i folketrygdloven § 14-11 b.

Arbeidsgiver anfører at arbeidstakers rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (1) annet punktum forutsetter at det underliggende vedtaket om foreldrepenger fra folketrygden er rettmessig. Dersom Tvisteløsningsnemnda skal ta stilling til vilkåret om permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (1) er oppfylt må den foreta en materiell vurdering av vilkårene i folketrygdloven.

Det anføres at vedtaket fra Nav bygger på feil forståelse av arbeidstidsreglene for yrkesgruppen og at det ikke foreligger noen skriftlig avtale med arbeidstaker om utsettelse av permisjonen slik folketrygdlovens bestemmelse forutsetter. Bekreftelsen av 11. april 2019 oppfyller ikke kravet til skriftlig avtale. Vedtaket er dermed ugyldig.

Subsidiært anfører arbeidsgiver at utsettelse som omsøkt innebærer at yrkesgruppen vil få lengre foreldrepermisjon enn andre arbeidstakere og utgjør et brudd på likebehandlingsprinsippet. Utsettelsen vil også medføre økte vikarutgifter.

### **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).

Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at saken ikke er rettidig fremmet og må avvises.

Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 20. november 2019. For å være rettidig fremmet må arbeidsgivers endelige avslag etter dette ha kommet fram til arbeidstaker tidligst 23. oktober 2019.

Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at arbeidstaker allerede i den manglende godkjenningen i HR-portalen i februar 2019 mottok avslag fra arbeidsgiver på permisjonssøknaden og at e-posten av 24. juni 2019 i alle tilfeller er å anse som et endelig avslag fra arbeidsgiver. Det framgår der klart at arbeidsgiver ikke godkjente datoene som nærmeste leder hadde inngått avtale med arbeidstaker om. Arbeidstaker ble i e-posten bedt om å korrigere datoene i søknaden til Nav.

Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 22. juli 2019. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 20. november 2019. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemnda har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

2. mars 2020

**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 (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 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).