



Vedtaksdato
7. mai 2021

Vår referanse
2021/79

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 52/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 6. mai 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Marianne Pedersen, Virke

Saken gjelder

Tvist om rett til foreldrepermisjon etter § 12-5 annet ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som Senior Instructor i full stilling i trainingavdelingen til B sin operasjon i X.

A og hans kone ble foreldre den 1. august 2020. A skulle opprinnelig avvikle fedrekvoten av foreldrepermisjonen i perioden 8. mars 2021 til 20. juni 2021, men på grunn av en skade han pådro seg den 22. august 2020, ble de fem siste ukene av fedrekvoten overført til As kone i tråd med folketrygdloven § 14-12 tredje ledd. As permisjon avvikles derfor i perioden fra og med 8. mars 2021 til og med 16. mai 2021, mens hans kone igjen vil ha permisjon fra og med 17. mai 2021 til og med 20. juni 2021.

Den 22. februar 2021 søkte A om en utvidelse av sin foreldrepermisjon fra og med 17. mai 2021 og ut året, men fikk avslag på søknaden av nærmeste leder den 9. april 2021. Begrunnelsen for avslaget var at A i tiden fremover ville være den eneste som hadde kompetanse innen «elektro teknisk vedlikehold på NOV kraner», og at han derfor ville være en viktig del av avdelingens leveranse på visse kurs.

Tvisten ble bragt inn for Tvisteløsningsnemnda i brev datert 9. april 2021. Overfor nemnda har partene fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 9. april 2021, med vedlegg
- brev datert 29. april 2021
- brev datert 30. april 2021, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 29. april 2021

Arbeidstakers anførsler

A viser til arbeidsmiljøloven § 12-5 annet ledd og mener han har rett til utvidet permisjon fra og med 17. mai 2021 og ut året. Dersom 17. mai 2021 ikke skulle anses å være «umiddelbart etter» hans permisjon etter § 12-5 første ledd, er han villig til å ta ut permisjonen etter annet ledd fra og med 15. mai 2021.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at en utvidet foreldrepermisjon for A vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

De viser til at virksomheten har vært gjennom en omfattende nedbemanning og omstrukturingsprosess, som blant annet innebærer at virksomhetens to trainingavdelinger fra 1. juni 2021 skal slås sammen til én. Videre viser de til at de på grunn av Covid-19-pandemien har hatt en lengre periode med kansellering av kursvirksomhet, men at de nå ser en økende etterspørsel etter kurs, og at det derfor er kritisk for selskapet å beholde

nåværende ressurser for å få gjennomført disse kursene. I den forbindelse mener B at A er én av to instruktører som innehar den nødvendige kompetanse til å gjennomføre kursene, og at de derfor ikke kan innvilge ham utvidet foreldrepermisjon. Til slutt viser de til at et vikariat eller en eventuell nyansettelse vil kreve en forholdsvis lang opplæringstid, slik at ulempene ved at A er borte ikke vil kunne avhjelpes på denne måten.

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 nestleder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 12-5 første ledd gir foreldre rett til permisjon etter reglene i §§ 12-5 (foreldrepermisjon), 12-2 (svangerskapspermisjon) og 12-4 (fødselspermisjon) i til sammen tolv måneder. Videre gir § 12-5 annet ledd arbeidstakere mulighet til å ta ut tolv måneder permisjon for hver fødsel i tillegg til permisjon etter første ledd. Permisjonen etter annet ledd må tas ut «umiddelbart etter foreldrenes permisjon etter første ledd». Bestemmelsen viderefører blant annet reglen i arbeidsmiljøloven av 1977 § 31 nr. 3, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 323, og det fremgår av forarbeidene til denne bestemmelsen at retten til permisjon i ytterligere tolv måneder ikke er til hinder for at foreldrene tar permisjon samtidig, jf. Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) side 119. Arbeidstaker som har delvis permisjon etter § 12-6 har likevel ikke rett til permisjon etter § 12-5 annet ledd.

Nemnda vil innledningsvis bemerke at det er siste dag av foreldrenes samlede permisjon etter første ledd som vil være utgangspunkt for når permisjonen etter annet ledd må tas ut. Videre vil nemnda bemerke at § 12-5 annet ledd ikke legger opp til noen ulempevurdering, slik at arbeidstakeren vil ha en ubetinget rett til utvidet permisjon i inntil tolv måneder for hver fødsel, så lenge permisjonen tas ut umiddelbart etter permisjonen etter første ledd og arbeidstakeren ikke har avvirket delvis permisjon etter § 12-6.

I herværende sak fremgår det av de fremlagte opplysninger at den siste dagen i A og hans kones samlede permisjon etter § 12-5 første ledd er 20. juni 2021. Det fremgår videre at A har søkt om utvidet permisjon fra og med 17. mai 2021, og dermed vil de ha overlappende permisjoner i omtrent en måned. Nemnda er av den oppfatning at der en permisjon etter § 12-5 annet ledd overlapper med permisjonen etter § 12-5 første ledd, kan det ikke være tvilsomt at permisjonen etter annet ledd må anses å være tatt ut «umiddelbart etter» foreldrenes permisjon etter første ledd. Det er videre klart at A ikke har delvis foreldrepermisjon etter § 12-6, og han har dermed rett til utvidet foreldrepermisjon fra og med 17. mai 2021 til og med 31. desember 2021.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til utvidet foreldrepermisjon fra og med 17. mai 2021 til og med 31. desember 2021 etter arbeidsmiljøloven § 12-5 annet ledd.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

7. mai 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.