



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
4. juni 2021

Vår referanse
2021/76

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 67/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. juni 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Trond Busterud, Brannforbundet i Delta
Einar Bakkevig, Oslo brann- og redningsetat

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt i full stilling som brannkonstabel ved Operativ avdeling i B brannvesen i B kommune.

A og hans samboer ble foreldre 4. september 2020. As samboer har hatt svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjon i perioden 4. august 2020 til 29. mars 2021. For å sørge for at én av foreldrene til enhver tid kunne være hjemme med barnet frem til barnehagestart 5. august 2021, søkte A den 3. mars 2021 per e-post om utsettelse av sin permisjon med en måned, slik at han i stedet for å ta ut permisjon fra 30. mars 2021 tok ut permisjon fra 3. mai 2021 til og med 13. august 2021. As samboer skulle ta ut ferie etter sin siste permisjonsdag og frem til As permisjon begynte.

Den 18. mars 2021 fikk A per e-post delvis avslag på sin søknad. Han fikk innvilget utsatt oppstart av permisjonen til 3. mai 2021, men kun til og med fredag 18. juni 2021, da arbeidsgiver mente at den omsøkte permisjonsordningen ville generere ytterligere vakanser i hovedferien, noe som ville medføre en vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver mente dermed at A måtte komme tilbake på jobb i hovedferien for så å fortsette sin foreldrepermisjon igjen etter hovedferien.

A klagde på avslaget i e-poster av 19. mars 2021 og 6. april 2021, men avslaget ble opprettholdt i e-post av 25. mars 2021. Tvisten ble bragt inn for Tvisteløsningsnemnda i brev datert 7. 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 7. april 2021, med vedlegg
- brev datert 12. april 2021, med vedlegg
- brev datert 26. april 2021, med vedlegg
- brev datert 28. april 2021, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 22. april 2021, med vedlegg
- brev datert 4. mai 2021

Arbeidstakers anførsler

A mener han har krav på foreldrepermisjon i perioden 3. mai 2021 til 13. august 2021, og anfører i det vesentligste at det ikke vil medføre vesentlige ulemper for hans arbeidsgiver.

A viser til at alle de 188 vakt- og redningsansatte ved B brannvesen har den kompetansen som kreves for å fylle en stilling i Beredskapsavdelingen, og han påpeker at kravet til kompetanse hos både han selv og hans erstatte vil være det samme uavhengig av når han avvikler sin permisjon. Videre viser han til at hovedferieavviklingen ved B brannvesen har blitt løst ved at ansatte som ikke har ferie jobber overtid innenfor gjeldende lov- og

avtaleverk, og ved at nyansatte ikke avvikler ferie i hovedferien. I tillegg oppgir A at det for første gang i år er ansatt seks vikarer i kortere og lengre vikariater for å dekke opp for personell som har fått permisjon for å jobbe hos andre arbeidsgivere eller andre avdelinger i B brannvesen. På bakgrunn av dette mener han det ikke vil være vanskelig å dekke inn hans vakter med kvalifisert personell.

Når det gjelder det styrende dokumentet for uttak av fedrekvote som er behandlet og godkjent i arbeidsmiljøutvalget, viser A til at den tolkningen arbeidsgiver legger til grunn ikke har støtte fra fagforeningen i B brannvesen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune mener at A ikke har rett til foreldrepermisjon som omsøkt, og anfører i det vesentligste at en slik permisjon vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

B kommune viser til at den etter dimensjoneringsforskriften plikter å ha et brannvesen som er organisert, utrustet og bemannet slik at oppgavene pålagt i lov og forskrifter blir utført tilfredsstillende, og til at forskriften stiller krav til at brannvesenet er organisert og dimensjonert på bakgrunn av den risiko og sårbarhet som foreligger. Kommunen viser til at de ikke har noen vikarpool eller lignende som kan benyttes ved ferieavvikling eller annet fravær, og at mannskapsplanlegging derfor er svært viktig for å kunne ivareta kravene etter dimensjoneringsforskriften, særlig i hovedferien. B kommune oppgir at det erfaringsmessig til tider er vanskelig å dekke inn vakter for ansatte som av ulike årsaker har fravær, og at dette forsterkes av den høye graden av spesialisering yrket som brannkonstabel innebærer. På denne bakgrunn mener kommunen at en foreldrepermisjon slik omsøkt vil skape utfordringer for arbeidsgiver når det gjelder organisering av vaktlag i hovedferien, og at det også vil kunne få konsekvenser for ferieavvikling for øvrige ansatte i Beredskapsavdelingen.

B kommune viser også til det styrende dokumentet for uttak av fedrekvote, som de mener er utarbeidet nettopp for å skape forutsigbarhet rundt foreldrepermisjoner, og som er behandlet og godkjent i virksomhetens arbeidsmiljøutvalg. I dette dokumentet er uttak av fedrekvote i hovedferien forhåndsdefinert som en vesentlig ulempe for virksomheten etter arbeidsmiljøloven § 12-6 annet ledd.

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. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 12-5 første ledd første punktum gir foreldre rett til permisjon etter reglene i §§ 12-2 (svangerskapspermisjon), 12-4 (fødselspermisjon) og 12-5 (foreldrepermisjon) i til sammen tolv måneder. Etter annet punktum har foreldrene uansett rett til permisjon når det ytes foreldrepenger fra folketrygden. I forarbeidene til den tidligere arbeidsmiljølovens § 31 (Ot. prp. nr. 3 for 1975-76) forutsatte departementet at permisjon

etter § 31 nr. 3 må tas sammenhengende, «med mindre særlige forhold tilsier noe annet og det ikke vil virke urimelig for arbeidsgiveren». Permisjonsbestemmelsen er videreført i den nye arbeidsmiljøloven, med de samme bakenforliggende hensyn. Nemnda har derfor i flere vedtak lagt til grunn at kontinuitetskravet fremdeles gjelder, se eksempelvis vedtak 32/13.

Videre gir arbeidsmiljøloven § 12-6 arbeidstaker mulighet til å ta ut permisjon etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 første ledd som delvis permisjon. I henhold til arbeidsmiljøloven § 12-6 annet ledd baseres delvis permisjon på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Det følger av nemndas praksis at enhver oppdeling av den enkelte arbeidstakers permisjon anses som «delvis permisjon», se eksempelvis vedtak 87/17.

Av sakens opplysninger fremgår det at partene har behandlet den omsøkte permisjonen som en søknad om delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6, og dermed argumenterer overfor nemnda for og imot vesentlige ulemper for virksomheten. Nemnda er imidlertid av den oppfatning at den omsøkte permisjonen er å anse som ordinær foreldrepermisjon etter § 12-5 første ledd, idet foreldrenes permisjon må anses å være tatt ut sammenhengende. A har dermed en ubetinget rett til foreldrepermisjon slik omsøkt, da § 12-5 første ledd ikke legger opp til noen ulempevurdering. Nemnda vil begrunne sitt standpunkt i det følgende:

Det gjelder som tidligere nevnt et kontinuitetskrav for uttak av foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5, som tidligere nevnt innebærer at permisjonen (det vil si foreldrenes samlede permisjon etter første ledd) i utgangspunktet må tas ut sammenhengende. Et slikt kontinuitetskrav gjelder også som utgangspunkt for uttak av foreldrepenger, jf. folketrygdloven § 14-10 siste ledd.

Det følger imidlertid av folketrygdloven § 14-11 første ledd at uttak av foreldrepenger kan utsettes i bestemte situasjoner, herunder når den som mottar foreldrepenger har lovbestemt ferie, jf. bokstav a. Dette innebærer i praksis at stønadsperioden avbrytes midlertidig mens den lovbestemte ferien avvikles, og at den fortsetter igjen umiddelbart etter. Slik nemnda forstår bestemmelsen, er det uten betydning om denne lovbestemte ferien avvikles underveis i den enkelte forelders permisjonsuttak eller om den avvikles mellom foreldrenes uttak av permisjoner. En motsatt tolkning fremstår for nemnda som vilkårlig og ubegrunnet, og kan slik nemnda ser det ikke ha vært en tilsiktet virkning av bestemmelsen. Dette betyr at i de situasjonene der det er avviklet lovbestemt ferie mellom foreldrenes uttak av permisjon, vil permisjonen anses for å være tatt ut sammenhengende, og det vil ytes foreldrepenger fra folketrygden, noe som betyr at foreldrene har rett til permisjon etter § 12-5 første ledd annet punktum.

I herværende sak fremgår det av de fremlagte opplysninger at As samboer har hatt sammenhengende permisjon fra og med 4. august 2020 til og med 29. mars 2021 og at hun har avviklet ferie fra og med 30. mars 2021 til og med 30. april 2021. Videre fremgår det at A i sin søknad til arbeidsgiver har søkt om utsatt permisjon fra 30. mars 2021 til 30. april, samtidig som han har søkt om permisjon fra og med 3. mai 2021 til og med 13. august 2021. Dette utgjør en periode på 14 uker og fem dager, som er to dager kortere enn fedrekvoten ved full sats, jf. folketrygdloven § 14-12 første ledd første punktum. Nemnda antar at A har

tatt utgangspunkt i 3. mai 2021 i stedet for 1. mai 2021 på grunn av at 3. mai 2021 vil være første stønadsdag i hans permisjon, da dette er en mandag, og 1. og 2. mai 2021 er hhv. en lørdag og en søndag. Nemnda legger derfor til grunn at As permisjon begynner lørdag 1. mai 2021, og at siste dag vil være fredag 13. august 2021. Dette utgjør en periode på 15 uker, som er i tråd med lengden på fedrekvoten.

Etter dette fremkommer det at A og hans samboers permisjoner tas ut sammenhengende, og A har dermed rett til foreldrepermisjon etter § 12-5 første ledd andre punktum til permisjon til 13. august 2021, da han vil få foreldrepenge fra folketrygden fram til denne datoen.

Konklusjon

A har rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 første ledd annet punktum fra og med 1. mai 2021 til og med 13. august 2021.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

4. juni 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.