



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
15. juni 2021

**Vår referanse**  
2021/94

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR. 80/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due.**

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-10

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er fast ansatt som sykepleier på natt i stilling på 61,09 prosent i B kommune, for tiden ved B Helsehus, korttidsavdelingen. Hun har i tillegg en midlertidig arbeidsavtale på 8,98 prosent samme sted fram til 18.10.2021.

Den 17.02.2021 søkte A om permisjon helgen 22.02.-24.02.2021 for å kjøre samboeren til/fra sykehus for kontroll i forbindelse med utredning. A søkte fortrinnsvis om velferdspermisjon med lønn, eventuelt permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-10 annet ledd.

Arbeidsgiver avsto søknaden muntlig og oppfordret A til å bytte vakt med en kollega den aktuelle helgen. A byttet vakt.

Etter purring til arbeidsgiver fikk arbeidstaker den 23.03.2021 beskjed om at skriftlig avslag var sendt digitalt.

Arbeidstaker ved NSF fremmet saken for Tvisteløsningsnemnda i brev datert 18.04.2021, poststemplett 21.04.2021, mottatt 23.04.2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende opplysninger og dokumentasjon.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 18.04.2021
- brev datert 19.05.2021
- brev datert 27.05.2021
- brev datert 09.06.2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 03.06.2021

### Arbeidstakers anførsler

A mener hun hadde rett til omsorgspermisjon og anfører i det vesentligste at det å kjøre samboeren til og fra sykehuset var utøvelse av «nødvendig omsorg». Søknaden ble fremmet så snart sykehustimen ble kjent.

Samboeren kan ikke kjøre selv i etterkant av undersøkelsen/kontrollen. På grunn av Covid-19 restriksjoner får pårørende normalt ikke være med, men samboeren har legeerklæring som dokumenterer behov for følge, og behov for bistand under konsultasjonene. A ønsker også å støtte sin samboer i en vanskelig tid.

Selv om den konkrete situasjonen løste seg ved bytte av vakt er det viktig med en avklaring av tvisten med tanke på fremtidige liknende situasjoner.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune mener arbeidstaker ikke kan få medhold i sitt krav og anfører i det vesentligste at transport til og fra sykehuset dekkes av det offentlige og dermed ikke er å anse som «nødvendig omsorg» etter arbeidsmiljøloven § 12-10.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 annet ledd. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Sak må reises for Tvisteløsningsnemnda senest fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet fram til arbeidstaker. Fristen beregnes og avbrytes etter reglene i domstolloven kapittel 8, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Partene opplyser at arbeidsgivers skriftlige avslag forelå i arbeidstakers digitale postkasse den 23.03.2021. Det er noe uklart for nemndas leder om arbeidsgiver sendte avslaget på et tidligere tidspunkt og varslet arbeidstaker om sendingen den 23.03.2021, eller om avslaget ble sendt denne datoen.

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at avslaget i alle tilfeller var å anse som mottatt av arbeidstaker senest den 23.03.2021 da det var tilgjengelig for henne i den digitale postkassen. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest den 20.04.2021. Saken ble brakt inn for nemnda ved brev datert 18.04.2021.

Brevet var poststemplet den 21.04.2021 og det er denne dato som legges til grunn for vurderingen av når tvisten er brakt inn til nemnda. Nemndas leder viser til vedtak 71/20, 17/12 og 32/08 der tvisten ble ansett fremmet for sent ettersom den var poststemplet etter fireukersfristens utløp. Nemndas leder viser også til avvisningsvedtak 09/21, 50/20, 45/19 og 107/18 der tvisten ble fremmet en dag etter utløpet av fristen. Nemndas leder har etter dette kommet til at saken ikke er rettidig innbrakt og må avvises.

Avslutningsvis vil nemndas leder bemerke at dersom saken hadde vært fremmet rettidig ville nemnda måtte vurdere om det forelå en aktuell rettslig interesse i å få avklart saken til tross for at tidspunktet for permisjonen er forbi og den konkrete situasjonen ble løst.

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

15. juni 2021

### **Til orientering:**

Tvister som er nevnt i arbeidsmiljøloven §§ 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.