



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
22.05.2018

Vår referanse
2018/18854

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 39/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 15. mai 2018

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Gry Brandshaug Dale, KS

Saken gjelder

Tvist om rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har vært ansatt som butikkmedarbeider i stilling med 5 timer per uke på B.

A og hennes mann inngikk i juli 2017 en avtale med Frelsesarmeens barne- og familievern om enkeltkjøp av akuttiltak i fosterhjem.

Hun søkte om ulønnet permisjon for flere perioder mellom juli 2017 til mars 2018 og fikk dette innvilget.

Den 13. mars 2018 søkte hun om ulønnet permisjon igjen med henvisning til arbeidsmiljøloven § 12-5, for perioden fra 19. mars 2018 til 2. april 2018 grunnet beredskapsarbeid i barnevernet.

Arbeidsgiver avsto denne søknaden i e-post av 20. mars 2018 med begrunnelse at beredskapshjem ikke faller inn under bestemmelsen det henvises til.

Arbeidstaker har opplyst at hun har sagt opp sin stilling, og ikke skal jobbe i oppsigelsestiden.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 23. mars 2018.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 avgjøres av tvisteløsningsnemnda i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-14, jf. § 17-2.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i § 12-14 som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Om et reelt behov foreligger, må på samme måte som etter tvisteloven § 1-3 avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Aktualitetskravet er presisert av Høyesterett i en rekke avgjørelser.

Arbeidstaker har opplyst at hun har sagt opp sin stilling. Slik saken er opplyst, kan ikke nemnda se at det foreligger et klart behov for rettslig avklaring.

Nemnda har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleder

22.05.2018

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 tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).