

VEDTAK NR 52/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. september 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hallfrid Kristoffersen, Fagforbundet
Gry Brandshaug Dale, KS

Saken gjelder

Twist om rett til delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som assistent i B, i en stilling på 69,25 prosent natt. Han går i følgende turnus:

- uke 1 - arbeid fredag, lørdag og søndag
- uke 2 - fri
- uke 3 - arbeid mandag, tirsdag, onsdag og torsdag
- uke 4 - fri

A søkte om gradert uttak av sin fedrekvote på 10 uker, i brev til arbeidsgiver datert 17. mai 2015. Han søkte om oppstart av permisjonen 6. juli 2015, med vekselvis 40 og 100 prosent permisjon frem til 1. november 2015. Omsøkte ordning ville medføre at 12 dager i turnusen ble tatt ut som permisjon.

B avsto As søknad i e-post av 29. mai 2015.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 15. juni 2015. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

A har avvirket full foreldrepermisjon fra 6. juli 2015 til 13. september 2015.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 15. juni 2015 med vedlegg
- e-post av 3. august 2015
- e-post av 14. august 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 5. august 2015 med vedlegg
- brev av 31. august 2015 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til delvis uttak av fedrekvoten som omsøkt da dette ikke vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver.

Han anfører i det vesentligste at antall permisjonsdager vil bli færre dersom han tar delvis permisjon. Den omsøkte ordningen medfører at 12 dager i hans turnus blir tatt ut som permisjon. Dersom han tar full permisjon i 10 uker vil han ha permisjon i 28 dager.

A anfører videre at det vil bli færre dager å leie inn vikar, og at ledige vakter legges ut slik at ansatte kan velge ekstravakter. Det er derfor uproblematisk å få besatt vaktene.

A anfører avslutningsvis at han vil komme bedre ut av det økonomisk ved å ta permisjonen som omsøkt, da samboeren er student og ellers vil miste studiestøtte.

Arbeidsgivers anførsler

B mener A ikke har rett til delvis uttak av sin foreldrepermisjon siden dette vil medføre vesentlige ulemper for dem. Det anføres i det vesentligste:

B legger til grunn at foreldrepermisjoner skal tas sammenhengende og i hele stillingen. En kombinasjon av gradert uttak og full permisjon, slik A har søkt om, vil være ressurskrevende og medføre økte kostnader. Det blir flere vakter som skal dekkes, flere personer involvert og flere timelister som skal håndteres. Refusjonskravet til NAV blir også komplisert.

Twisteløsningsnemndas merknader

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

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at twist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til foreldrepermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er så snart som mulig og senest før full eller delvis permisjon påbegynnes, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 andre ledd. Permisjonen skulle påbegynnes 6. juli 2015. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda i e-post av 15. juni 2015. Saken anses rettidig innbrakt, men nemnda bemerker at det var for kort tid fra saken ble innbrakt til permisjonen skulle starte til at nemnda kunne fatte vedtak innen permisjonsstart. A har i mellomtiden avvirket full foreldrepermisjon fra 6. juli 2015 til 13. september 2015.

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 (bl.a. i sak 33/08, 43/07 og 09/09) 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 for klage- og domstolsbehandling som må gjelde også her, jf. også forvaltningslovens § 28. Aktualitetskravet er presisert av Høyesterett i en rekke avgjørelser. Det følger bl.a. av Rt. 1991 s. 1468 at ”rettsavgjørelsen må ha betydning for saksøkerens rettsstilling. (...) Som en generell regel gjelder for at et søksmål skal kunne fremmes, må saksøkeren ha en aktuell interesse i søksmålet. Det må foreligge et klart behov for en rettslig avklaring”.

Slik saken er opplyst kan ikke nemnda se at As krav fortsatt har den nødvendige aktualitet da han allerede har avvirket sin permisjon. Saken avvises etter dette på grunnlag av at det ikke foreligger en tvist etter § 17-2.

Konklusjon

Saken avvises.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due

leder

Oslo, 18.09.2015

Til orientering:

Twister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a 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).