



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
13. januar 2021

**Vår referanse**  
2020/206

**Saksbehandler**  
Trine Elisabeth Selnes

## **VEDTAK NR 01/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder

**Saken gjelder**

Tvist om rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffete it slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som tverrfaglig spesialist i stilling på 100 prosent ved barneverntjenesten i B kommune.

A søkte 18. september 2020 om permisjon for å ta et oppdrag som beredskapshjem fra og med 19. oktober 2020. Kontrakten med Bufetat er inngått for tre år. I forkant av dette hadde det vært en muntlig dialog med nærmeste leder.

B kommune avsto søknaden 28. september 2020, da de mente denne type permisjon ikke falt inn under permisjonsregelen i arbeidsmiljøloven § 12-5. Det ble vist til at det å være beredskapshjem er en fulltidsjobb og er dermed ikke noe man får foreldrepermisjon for. Kommunen viste til sitt interne permisjonsreglement hvor det åpnes for å gi permisjon ved overgang til ny stilling.

A påklaget avslaget, og B kommune foretok en ny vurdering av saken. I brev datert 1. oktober 2020 ble A innvilget permisjon i ett år. Det ble presisert at hun ved tilbakekomst til arbeidsplassen ikke var sikret å få tilbake samme stilling som tidligere.

A sendte arbeidsgiver en kopi av kontrakten med Bufetat og ga informasjon om beredskapshjemsordningen den 1. oktober 2020.

På vegne av A sendte fellesorganisasjonen inn et brev hvor de anførte at arbeidsmiljøloven § 12-5 får anvendelse ved oppdrag som beredskapshjem. Fellesorganisasjonen hadde hatt kontakt med Bufdir per epost 21. oktober 2020 og de opplyste i denne at siden barnevernloven ikke bruker begrepet beredskapshjem, så antas dette å omfattes av begrepet fosterhjem. Det ble vist til rundskriv BUFDIR-2020-9001 som de mener underbygger at også arbeidstakere som er beredskapshjemsforeldre har rett til permisjon etter bestemmelsen. Det ble dessuten vist til at arbeidstakeren har rett til å gå tilbake til samme eller tilsvarende stilling ved gjeninntreden etter permisjon, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 33.

B kommune gjorde en ny vurdering av saken og fattet et nytt vedtak 14. oktober 2020. Arbeidstakeren fikk ved denne avgjørelsen permisjon uten lønn i perioden fra 19. oktober 2020 til 18. oktober 2021. I tillegg ble det presisert at hun ved gjeninntreden etter endt permisjon ville ha rett til samme eller tilsvarende stilling i kommunen. Kommunen hevdet fortsatt at det ikke var grunnlag for å gi denne permisjonen etter arbeidsmiljøloven § 12-5. Vedtaket om permisjon ble derfor fattet etter kommunens interne reglement.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 4. november 2020. Det ble i brevet opplyst at A ønsket at Tvisteløsningsnemnda skulle ta stilling til saken fordi det var av prinsipiell betydning hvorvidt arbeidstaker som har behov for permisjon for å være beredskapshjem har rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5.

### **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 (2). Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 (3). Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Nemndas leder legger til grunn at saken er rettidig brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ettersom arbeidsgiver fattet et nytt vedtak i saken 14. oktober 2020. Fristen begynte derfor å løpe fra dette vedtaket ble gjort kjent for arbeidstaker. Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 4. november 2020 og er dermed fremsatt innen fristen på 4 uker.

A ønsker at saken behandles av Tvisteløsningsnemnda under henvisning til at saken har prinsipiell betydning, selv om hun har fått innvilget permisjon i ett år av arbeidsgiver.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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. Ved vurderingen av om det foreligger et reelt behov, må nemnda på samme måte som etter tvisteloven § 1-3 foreta 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.

Det er opplyst at arbeidsgiver har innvilget A ulønnet permisjon i ett år fra 19. oktober 2020. Hun har således fått innvilget sitt krav, og det foreligger ikke noen tvist om rett til permisjon. At A mener kravet om permisjon faller inn under regelen i arbeidsmiljøloven § 12-5 endrer ikke på dette. Nemndas leder har etter dette kommet til at A ikke har et aktuelt behov for å få saken avgjort av nemnda.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

13. januar 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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).