



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

10. mai 2021

Vår referanse

2020/230

Saksbehandler

Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 60/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 6. mai 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

Marianne Pedersen, Virke

Saken gjelder

Tvist om rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (2)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A var ansatt som prosjektleder i full stilling ved seksjon for plan- næring og utvikling i B kommune.

Den 8. januar 2020 søkte A om permisjon fra og med 12. februar 2020 og ut april 2020 for å ta vare på fosterbarn. Hun har hatt permisjon til og med 30. juni 2020.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev datert 6. februar 2020. Avslaget ble begrunnet med at fosterbarnet var over 15 år. Hun fikk innvilget en uke permisjon uten lønn i forbindelse med at de skulle bli fosterforeldre.

Den 13. februar 2020 fremsatte A søknad om utvidet foreldrepermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5 (2) for hennes biologiske sønn fra og med 12. februar 2020 og ut april 2020 i første omgang.

I brev datert 4. mars 2020 til A opplyser arbeidsgiver at utvidet permisjon må starte umiddelbart etter at foreldrepermisjon er ferdig, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5 (2) og at permisjonen da må starte fra 13. mars 2020. Arbeidsgiver ba A om en begrunnet søknad for utvidet foreldrepermisjon og et konkretisert tidsrom for ønsket permisjon.

I brev datert 9. mars 2020 ba A om at arbeidsgiver fortsatte utbetalingen av lønn i permisjonstiden, og at den ville kompenseres fra barnevernet. Dersom arbeidsgiver var uenig, ønsket A ulønnet permisjon ut september 2020.

I brev datert 23. mars 2020 innvilges A permisjon ut april 2020 i henhold til opprinnelig permisjonssøknad med forutsetning at hun begynner på jobb igjen 1. mai 2020.

I e-post av 6. april 2020 til arbeidsgiver påpeker A at hun ønsker ulønnet permisjon ut august 2020 for deretter å avvikle siste måned av foreldrepermisjon i september 2020.

I brev datert 25. mai 2020 innvilges A ytterligere to måneders permisjon, til og med 30. juni 2020. A forventes å være tilbake i jobb fra og med 1. juli 2020.

8. juni 2020 ble det avholdt et møte mellom partene i et forsøk på å bli enige.

I e-post av 29. juni sier A opp sin stilling i B kommune. Arbeidsforholdet ble avsluttet 3. september 2020.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 4. desember 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 4. desember 2020
- e-post av 15. desember 2020

- e-post av 17. desember 2020
- e-post av 14. april 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 2. februar 2021
- brev datert 10. februar 2021

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har krav på inntil ett år ulønnet permisjon for å ta seg av eget barn. Hun anfører at arbeidsgivers behandling av saken innebar brudd på arbeidsmiljøloven og hennes rettigheter som arbeidstaker.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at de har innvilget ulønnet permisjon og deretter forlenget permisjonen ut juni 2020 til tross for at A ikke hadde krav på permisjon ettersom hun ikke var ferdig med å ta ut foreldrepenger og at hun har arbeidet heltid.

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 leder og to faste medlemmer.

A har sagt opp sin stilling i B kommune og arbeidsforholdet ble avsluttet 3. september 2020.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a, jf. § 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. 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.

As arbeidsforhold hos B kommune var allerede avsluttet da saken ble fremsatt for Tvisteløsningsnemnda og foreldrepermisjonen var også avsluttet. Det foreligger dermed ikke lenger noen tvist om rett til permisjon. Nemnda har etter dette kommet til at A ikke har et aktuelt behov for å få saken avgjort av nemnda.

Konklusjon

Saken avvises

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

10. mai 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.