



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
17. august 2020

Vår referanse
2020/133

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 113/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

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

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har vært ansatt som flyarbeider i stilling på 73,5 prosent hos B, ved X lufthavn.

Den 28. mai 2020 søkte A om utdanningspermisjon i perioden 25. juli 2020 – 10. juni 2021 for å ta en bachelorgrad innen eiendomsmegling, juss og økonomi i Z.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 4. juni 2020. Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 2. juli 2020.

I e-post av 23. juli 2020 til arbeidsgiver sa A opp sin faste stilling.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 2. juli 2020 med vedlegg
- brev datert 29. juli 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 5. august 2020 med vedlegg

Tvisteløsningsnemndas merknader

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).

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.

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. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Ved vurderingen av om det foreligger et reelt behov, har nemnda tatt utgangspunkt i en analogisk anvendelse av tvisteloven § 1-3, som angir at dette må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

Det er opplyst at A har sluttet i sin faste stilling. Dette er dokumentert ved kopi av hans oppsigelse i e-post til arbeidsgiver av 23. juli 2020. Det vil dermed ikke være aktuelt for arbeidstaker å gjennomføre permisjonen.

Slik saken er opplyst, kan ikke nemndas leder se at det foreligger et reelt behov for en rettslig avklaring. Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

17. august 2020

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).