



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
4. september 2020

Vår referanse  
2020/93

Saksbehandler  
Birgit Espejord Jensen

## **VEDTAK NR 121/20 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 utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som maskinfører/vektoperatør i stilling på 100 prosent hos B siden 1. juli.2017. Den 28. april 2020 søkte A studiepermisjon uten lønn i tre år fra oppstart av studiet.

Den 4. mai 2020 avslo arbeidsgiveren søknaden om studiepermisjon.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 14. mai 2020.

Arbeidstakeren sa opp sin stilling den 29. mai, med tre måneders oppsigelse fra 1. juni 2020. Han fratrådte stillingen 1. september 2020. Arbeidstaker har ikke svart på spørsmål om når han formelt har fratrudd stillingen.

### **Arbeidstakers anførsler**

Arbeidstaker anfører at han har rett til ulønnet studiepermisjon i tre år for å ta en Bachelorgrad i økonomi.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Arbeidsgiver anfører at den er i en endringsprosess som vil medføre blant annet nedbemanning og endringer i stillinger og stillingsinnhold. I tillegg vil det bli innført nye digitale systemer. Avslaget på søknaden er derfor begrunnet i at permisjonen er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personalutfordringer jf. arbeidsmiljøloven § 12-11.

### **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 § 14-3 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 sa opp sin stilling den 29. mai, med tre måneders oppsigelse etter arbeidsavtalen. Nemndas leder legger til grunn at arbeidstaker dermed sluttet i sin stilling senest 1. september. Det vil dermed ikke være aktuelt for arbeidstaker å gjennomføre den omsøkte permisjonen.

Av denne grunn 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

4. september 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).