

## **VEDTAK NR 141/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

### **Twisteløsningsnemnda avholdt møte 19. oktober 2016**

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

#### **Saken gjelder**

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

#### **Arbeidstaker**

A

#### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som flygeleder i B, med tjenestested lufthavn X. Hun har vært ansatt siden 21. juni 2011. Stillingen har vært midlertidig i påvente på fast stilling i Z, med tentativ tiltredelse 28. august 2017.

Nyutdannede flygeledere gis under plikttjenesten fast ansettelse i B med midlertidig tjenestested. Ansettelse i stilling som flygeleder med fast tjenestested skjer etter innbyrdes rangering.

A fremsatte 4. mars 2015 søknad om 50 prosent utdanningspermisjon for perioden 1. september 2015 til 31. august 2017. Hun ønsket permisjon for å studere dansk i Danmark. Søknaden ble innvilget 6. april 2015.

Ved brev av 11. mai 2016 fikk A opplyst at oppstart i ny stilling i Z, var framskjøvet til 22. august 2016. A fikk tilbud om å beholde den faste stillingen med midlertidig tjenestested ved X, med tilhørende permisjon og si fra seg ny stilling eller tiltre ny stilling ved Z, på de vilkår og det tidspunkt som gjaldt for denne ansettelsen.

A har sagt opp sin stilling hos B og arbeidsforholdet opphører 1. desember 2016. Hun har ikke tiltrådt ny stilling, men fortsetter i stillingen ved lufthavn X med tilhørende utdanningspermisjon ut oppsigelsestiden. Siste operative vakt er opplyst å være 31. oktober 2016.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 1. juni 2016.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 1. juni 2016
- brev av 29. juni 2016
- epost av 22. september 2016
- epost av 6. oktober 2016
- epost av 10. oktober 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 29. juni 2016
- epost av 12. september 2016

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har rett til utdanningspermisjon og at den innvilgede permisjonsavtalen ikke kan avsluttes av arbeidsgiver når hun starter i ny stilling ved nytt tjenestested.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste at A hverken har søkt om eller fått innvilget utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Permisjonen hun er innvilget hører til stillingen ved X og kan ikke bli overført ved nytt tjenestested.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

I tråd med nemndas langvarige praksis kan avvissningsspørsmålet avgjøres av de tre faste medlemmene uten at bransjemedlemmer deltar ved avgjørelsen.

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 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 og må også gjelde i denne saken. Aktualitetskravet er presisert av Høyesterett i en rekke avgjørelser.

Det er opplyst for nemnda at arbeidstaker har sagt opp sin stilling hos B og at arbeidsforholdet opphører 1. desember 2016. A har ikke tiltrådt ny stilling og fortsetter i stillingen ved lufthavn X med tilhørende utdanningspermisjon ut oppsigelsestiden. Siste operative vakt er opplyst å være 31. oktober 2016. På bakgrunn av dette kan ikke nemnda se at arbeidstakers krav fortsatt har den nødvendige aktualitet. En eventuell prinsipiell interesse utover den aktuelle sak kan ikke nemnda se at foreligger. Eventuelle realitetsvurderinger i slike saker er som hovedregel veldig konkrete og vil dermed ha begrenset verdi for andre enn arbeidstakeren selv.

Nemndas tre faste medlemmer har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 24.10.2016

### **Til orientering:**

Tvist om rett til utdanningspermisjon 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).