



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
06.12.2024

**Møtedato**  
06.12.2024

**Vår referanse**  
2024/178

**Saksbehandler**  
Håvard Kaasen

## SAK NR 121/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

### Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### Arbeidstaker

A

### Arbeidsgiver

B

### Vedtak

Saken avvises.

### **Sakens bakgrunn**

A er ansatt i hjemmetjenesten hos B i 50 prosent stilling på natt. Hun har inntil 15. november 2024 vært i 100 prosent lønnet foreldrepermisjon. I perioden 16.11.24 til 30.11.24 har arbeidstaker hatt ulønnet foreldrepermisjon. I perioden 01.12.24 til 21.12.24 skal arbeidstaker etter avtale med arbeidsgiver ta ut ferie. I perioden 23.12.24 til 12.01.25 skal arbeidstaker etter avtale med arbeidsgiver ha ulønnet foreldrepermisjon.

Den 02.06.2024 søkte A om 20 prosent utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6. Den omsøkte utdanningspermisjonen skulle gjennomføres med fri én dag hver uke i ukene 34-40 og ukene 42-48. A søkte på samme tid om reduksjon i sin foreldrepermisjon med 20 prosent, slik at hun kunne oppnå 80 prosent foreldrepermisjon og en 20 prosent utdanningspermisjon.

Den 12.08.2024 avslo arbeidsgiver søknaden.

### **Sakens dokumenter**

Arbeidstaker sendte saken til nemnda 14.08.2024. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

Arbeidstaker har sendt følgende til nemnda:

- brev av 14.08.2024
- brev av 29.08.2024
- brev av 29.08.2024
- brev av 08.10.2024
- brev av 11.11.2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 30.09.2024
- brev av 08.10.2024
- brev av 21.10.2024

### **Arbeidsgivers syn på saken**

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste at arbeidstaker ikke har rett til utdanningspermisjon i kombinasjon med foreldrepermisjon.

### **Arbeidstakers syn på saken**

Arbeidstaker anfører i det vesentligste å ha rett til utdanningspermisjon.

### **Lovgrunnlag**

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det bare «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 tidligere tatt utgangspunkt i at det bare foreligger en «tvist» når arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort 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.

### **Nemndleders begrunnelse**

Nemndas leder har kommet til at saken må avvises fordi arbeidstaker ikke har et reelt behov for rettslig avklaring. Perioden for den omsøkte utdanningspermisjonen har passert. Det er dermed åpenbart at arbeidstaker ikke lenger har et reelt behov for å få kravet avgjort.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

6. desember 2024