



# Tvisteløysingsnemnda

---

Vedtaksdato  
20. november 2020

Vår referanse  
2020/153

Saksbehandlar  
Trine Elisabeth Selnes

## **VEDTAK NR 155/20 I TVISTELØYSINGSNEMNDA**

**Saka blei behandla skriftleg av nemndleiar Anne Marie Due.**

### **Saka gjeld**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljølova § 12-11

### **Arbeidstakar**

A

### **Arbeidsgivar**

B kommune

## Nemnda vedtok:

### Saksforhold

A er fast tilsett som miljøterapeut i stilling på 100 prosent i B kommune. Arbeidstakar har sida 2018 hatt redusert stilling med 25 prosent. Ho sendte inn krav om utdanningspermisjon 7. juni 2020 etter at ho kom inn på vidareutdanning innan familierapi ved X høgskule.

Arbeidsgivaren av slo kravet i e-post av 23. juni 2020.

Arbeidstakar fremma saka for Tvisteløysningsnemnda 20. august 2020.

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidstakaren:

- e-post av 20. august 2020
- e-post av 9. september 2020
- e-post av 17. september 2020
- e-post av 18. september 2020
- e-post av 21. oktober 2020

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidsgivaren:

- brev datert 8. september 2020
- brev datert 5. oktober 2020
- brev datert 28. oktober 2020

### Utsegner frå arbeidstakar

A meiner ho har krav på utdanningspermisjon.

### Utsegner frå arbeidsgivar

Arbeidsgivar meiner at arbeidstakar ikkje kan få permisjon utover den reduserte arbeidstida ho har fått på 25 prosent. Det er til saman fem personar på avdelinga og tre av dei søkte om utdanningspermisjon året 2020-2021. Arbeidsgivar prioriterte da dei to som arbeide 100 prosent. Arbeidsgivar hevdar at dersom de innvilgar fleire permisjonar så vil verksemda ikkje kunne utføre sine oppgåver.

### Merknader frå Tvisteløysingsnemnda

Fristen for å bringe saka inn for Tvisteløysingsnemnda er fire veker etter at skriftleg avslag frå arbeidsgivaren er komme fram til arbeidstakaren, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 a (1).

Leiaren eller nestleiaren i Tvisteløysingsnemnda kan avvisa saka aleine dersom det er openbert at vilkåra for realitetsbehandling ikkje er oppfylte, jf. forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova § 5 (2). Nemnda kan avgjere saka etter å ha sendt rundt saksdokumenta, dersom det er openbert unødvendig eller valdar særlege ulemper å behandle saka i eit møte, jf. § 5 (3) i forskrifta. Saka er derfor behandla skriftleg av nemndleiar.

Avslaget frå arbeidsgivar blei sendt per e-post av 23. juni 2020. Fristen for å fremme saka for Tvisteløysingsnemnda gjekk dermed ut 21. juli 2020. Saka blei fremma for Tvisteløysingsnemnda ved e-post av 20. august 2020. Saka er derfor fremma for seint.

Nemndleiaren har etter dette komme til at saka må avvistast.

### **Konklusjon**

Saka er lagd fram for seint og blir difor avvist.

Tvisteløysingsnemnda

Anne Marie Due  
Leiar

20. november 2020

### **Til orientering:**

Tvistar som nemnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringast inn for domstolane etter at avgjerda frå Tvisteløysingsnemnda er klar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (2). Konklusjonen frå nemnda står ved lag mens saka er til behandling i domstolane. Dersom dette vil verke urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsette ei anna, mellombels ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolane er åtte veker frå det tidspunktet parten blei underretta om avgjerda til nemnda, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (3).

Blir det ikkje reist søksmål innan fristen, har vedtaket verknad som ein rettskraftig dom, og det kan fullbyrdast etter reglane som gjeld for dommar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 (4).