

## **VEDTAK NR 19/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 12. april 2012.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Anne-Lise H. Rolland, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

**Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt ved B X.

I brev av 2. desember 2011 søkte A arbeidsgiver om utdanningspermisjon fra og med juni til og med desember 2012 for å skrive masteroppgave i Velferd ved Universitetet i Z.

B X avslo søknaden i e-post av 23. januar 2012.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. februar 2012. I e-post av 14. februar til arbeidstaker, omgjorde B X sitt vedtak og innvilget den omsøkte utdanningspermisjonen.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 10. februar 2012
- brev datert 16. februar 2012

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Nemnda finner at avvisningsspørsmålet kan avgjøres av de tre faste medlemmene alene, uten at bransjemedlemmer i henhold til forskrift § 1 nr. 5 deltar ved avgjørelsen. Det vises til at formålet med bransjemedlemmenes deltakelse i nemnda er å bidra med bransjekunnskap ved avgjørelsen av sakenes materielle spørsmål. Det er imidlertid mindre grunn til at bransjemedlemmer skal delta i avgjørelsen av prosessuelle spørsmål som ikke krever bransjekunnskap. Etter nemndas vurdering tilsier derfor formålsbetraktninger at de tre faste nemndsmedlemmene alene kan fatte vedtak i saken.

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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 (bl.a. i sak 33/08) 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 for klage- og domstolsbehandling som må gjelde også her.

Aktualitetskravet er presisert av Høyesterett i en rekke avgjørelser. Det følger bl.a. av Rt. 1991 s. 1468 at ”rettsavgjørelsen må ha betydning for saksøkerens rettsstilling. (...) Som en generell regel gjelder at for at et søksmål skal kunne fremmes, må saksøkeren ha en aktuell interesse i søksmålet. Det må foreligge et klart behov for en rettslig avklaring”.

Slik saken er opplyst kan ikke nemnda se at As krav fortsatt har den nødvendige aktualitet. Arbeidsgiver har nå innvilget den omsøkte permisjonen, og arbeidstaker har dermed ikke lenger et noe klart behov for nemndas avgjørelse i saken.

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

## **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 17.04.2012

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14 og 14-3 kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. 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 tredje ledd.