

## **VEDTAK NR 06/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. februar 2011.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Haakon Skaug, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

**Saken gjelder**

Tvist om utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A har vært ansatt i B kommune siden 1998 og har fra april 2008 vært langtidssykemeldt. NAV innvilget henne yrkesrettet attføring fra 9. februar 2010 til 30. juni 2011. A startet på utdanning som helsesekretær i februar 2010 som skal avsluttes i juni 2011.

17. februar 2010 søkte A om ett års permisjon. Det fremgikk ikke av den vedlagte søknaden at hun søkte om utdanningspermisjon.

I Fagforbudets brev av 8. november 2010 fremgår det at det ble avholdt et møte med arbeidsgiver 3. mai 2010. Da enhetsleder var sykemeldt skal en representant fra personaltjenesten ha møtt. Hun skal ha opplyst at søknaden ville bli behandlet så snart enhetsleder var tilbake i arbeid. Arbeidstaker skal ha presisert at søknaden gjaldt utdanningspermisjon. Nytt møte mellom partene skal ha blitt avholdt 26. mai 2010, også da skal det ha blitt presisert at søknaden gjaldt utdanningspermisjon. Søknad om permisjon blir delvis innvilget i brev av 8. juni 2010 da permisjon gis ut året. Det avholdes et nytt møte mellom partene den 18. august 2010 der arbeidsgiver opplyser at det er gitt en forlenget sykepermisjon, ikke en utdanningspermisjon.

Arbeidsgiver har i brev av 19. oktober 2010 vist til at det i etterkant av søknaden har fremkommet at A ønsket utdanningspermisjon og at søknad om utdanningspermisjon avslås.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev fra Fagforbundet B på vegne av arbeidstaker av 8. november 2010.

25. oktober 2010 mottok A oppsigelse fra sin stilling i B kommune.

Partene gjennomførte forhandlinger 26. november 2010. Fristen for å reise søksmål var 21. januar 2011. Arbeidstaker skal ikke ha reist søksmål innen fristen. A fratradte sin stilling i B kommune 31. januar 2011.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

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

Nemnda finner at avvisningsspørsmålet kan avgjøres av de tre faste medlemmene alene, uten at bransjemedlemmer i henhold til forskriften § 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.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun *tvister* som nevnt i § 12-14 som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. For at det skal foreligge en tvist i bestemmelsens forstand må arbeidstaker ha et reelt behov for å få krav avgjort saken overfor arbeidsgiver. Om et reelt behov foreligger, må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og

partenes tilknytning til det – jf. tvisteloven § 1-3 og forvaltningsloven § 28. Bestemmelsene oppstiller generelle vilkår for klage- og domstolsbehandling som må gjelde også her.

Slik saken er opplyst kan ikke nemnda se at As krav fortsatt har den nødvendige aktualitet. Arbeidsgiver har opplyst at arbeidsforholdet opphørte den 30.januar 2011. Det er vanskelig å se at en avgjørelse i hennes favør vil ha noen virkninger for henne nå. Det følger av Høyesteretts avgjørelse i Rt. 1991 s. 1468 at arbeidstaker i en slik situasjon som hovedregel ikke har det nødvendige behov for å få realitetsbehandlet saken. Høyesterett åpnet i den saken for at tilstrekkelig behov likevel kan foreligge der en avgjørelse vil få betydning for vedkommendes muligheter for arbeid senere, men nemnda kan ikke se at det er tilfellet i denne sak.

Saken avvises etter dette på grunnlag av at det ikke lengre foreligger en tvist i § 17-2s forstand.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 04.02.2011

### **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.