

VEDTAK NR 33/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 16. juni 2010 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5, Lillestrøm.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen (vara), 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 har vært ansatt i B siden 1994, for tiden som veileder i publikumsmottaket B. Han har i de senere år innehatt en stilling på 80 prosent.

A søkte den 22. februar 2010 om ulønnet utdanningspermisjon for perioden 26. april til 28. mai 2010, tilsvarende 16 arbeidsdager. Søknaden var begrunnet i gjennomføring av studiet "Korrupsjonsgranskning 2010" ved Universitetet i X, med fire uker hjemmeeksamen i ovennevnte periode.

B avslo søknaden 1. mars 2010, begrunnet med ressursuttak og studiets manglende relevans for oppgavene ved arbeidsstedet.

I brev av 2. mars 2010 til personalsjef B, anmodet A om en umiddelbar omgjøring av vedtaket. Det ble argumentert for fagets yrkesrelevans samt at ressursuttaket ville være uproblematisk for arbeidsgiver. I svarbrev av 10. mars 2010 opprettholdt bydelen avslaget, med henvisning til at søknaden var korrekt behandlet i henhold til arbeidsmiljøloven og kommunens personalreglement.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 20. mars 2010.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 18. mars 2010 med vedlegg.
- brev av 14. mai 2010 med vedlegg.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 10. mai 2010.

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 avvisningsspørsmål 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. Nemnda har i tidligere saker (bl.a. i sak 33/08 og 09/09)

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 blant annet 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 nemnda ikke se at As krav fortsatt har den nødvendige aktualitet. Perioden det ble søkt permisjon for er nå passert, og nemnda finner derfor at det ikke foreligger et reelt behov for å få saken avgjort.

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

Konklusjon

Saken avvises

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 17.06.2010

Til orientering:

Tvist om rett til utdanningspermisjon 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.