



Vedtaksdato
10. oktober 2022

Vår referanse
2022/127

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 87/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i stilling på 100 prosent hos B.

Den 6. juli 2022 søkte han om 50 prosent studiepermisjon uten lønn for perioden 1. september 2022 til 1. juni 2023. Begrunnelsen for søknaden var at han ønsker å ta utdanning som maskiningeniør ved X.

Arbeidsgiver avsto søknaden 3. august 2022 og begrunnet avslaget med at permisjonen vil være til hinder for forsvarlig drift og personalplanlegging.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 17. august 2022.

A sa opp sin stilling den 19. august 2022, med en måneds oppsigelsestid fra 1. september 2022. Arbeidsgiver opplyste at han fratrådte stillingen 30. september 2022, og sendte kopi av oppsigelsen og bekreftelse på sluttdato.

Arbeidstakers anførsler

A anfører at han har rett til 50 prosent ulønnet studiepermisjon i et skoleår for å ta utdannings som maskiningeniør ved X.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører at en innvilgelse av 50 prosent utdanningspermisjon vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer i avdelingen der A jobber.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 (3). Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i § 14-3 som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne 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.

Det er opplyst at A sa opp sin stilling den 19. august med en måneds oppsigelsestid etter arbeidsavtalen. Nemndas leder legger til grunn at arbeidstaker dermed sluttet i sin stilling den 30. september 2022. Det vil dermed ikke være aktuelt for arbeidstaker å gjennomføre den omsøkte permisjonen.

Av denne grunn kan ikke nemndas leder se at det foreligger et reelt behov for en rettslig avklaring. Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Tvist om rett til delvis utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

10. oktober 2022

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).