

VEDTAK NR 33/08 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag den 4. september 2008 i
Departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Hanne Inger Bjurstrøm (leder)
Karl Inge Rotmo, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Svein Sjølie, Akademikerne
Ingrid Schønning, HSH

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A er utdannet sivilingeniør, og har vært yrkesaktiv siden 1978. Han har vært ansatt i B fra 28. mai 1984 til 30. november 1986 og så fra 1. september 1989.

A ble i to perioder fra 29. august 2005 langtidssykemeldt på grunn av alvorlig sykdom i familien. Da sykepengeperioden utløp, søkte A den 12. januar 2007 om permisjon i ett år. Søknaden var begrunnet i alvorlig sykdom i familien. B innvilget ham ett års ulønnet permisjon til 19. januar 2008. A ble i samme brev orientert om at han ble ansett som permittert uten lønn i ett år, og at han ville ha mulighet til å gjeninntre i full stilling dersom det skjedde innen 19. januar 2008.

Den 11. desember 2007 søkte A om forlengelse av permisjonen til og med den 31. august 2008. Søknaden var begrunnet i gjennomføring av et praktisk pedagogisk studium ved UiO på bakgrunn av at A var innvilget yrkesrettet attføring sommeren 2007.

B avslo søknaden i brev av 17. januar 2008, og skrev videre at hans arbeidsforhold opphørte fra og med den 20. januar 2008.

I brev til B av 5. mars 2008 ba Tekna om at søknaden behandles i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-11 da søknaden gjelder utdanningspermisjon og ikke permisjon på annet grunnlag. I svarbrev av 10. april avslo B å behandle saken og viste til tilsettingsrådets tidligere behandling og innstilling i saken, samt at A arbeidsforhold anses for opphørt.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 23. april 2008. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 21. mai 2008 fra B, samt brev av 19. mai og 3. juni 2008 fra Tekna.

A har i brev av 29. april 2008 sagt opp sin stilling i B med fratreden den 31. juli 2008.

Arbeidstakers anførsler

Tekna anfører på vegne av A at fireukersfristen for å fremme sak for nemnda må regnes fra 10. april 2008, da B avslo å behandle søknaden i henhold til arbeidsmiljølovens regler.

Videre anføres det at tvisten omhandler perioden fra januar til 31. august 2008, en tidsperiode hvor A hovedsakelig var å anse som ansatt i B, og at han derfor har en rettslig interesse i å få avklart hvorvidt det var grunnlag for å avslå hans søknad om utdanningspermisjon.

Vedrørende sakens realitet anføres det at A har rett til utdanningspermisjon i forlengelse av permisjonen han hadde på annet grunnlag.

A gjør gjeldende at hans søknad skulle vært behandlet i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-11 om utdanningspermisjon. Det er ikke gjort. Det fremgår av tilsettingsrådets begrunnelse at avslaget er basert på en ren skjønnsmessig vurdering, og ikke en vurdering av om A har rett til permisjon i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-11. Dette til tross for at det i hans søknad fremgikk at det er tale om utdanningspermisjon.

Han gjør videre gjeldende at studiet er yrkesrelatert, da kurset vil gi ham mulighet til å kunne søke på undervisningsstillinger innenfor hans fagfelt. Søknaden omfatter en periode på cirka 8 måneder, relativt kort varighet, samtidig som A rent faktisk har vært ute av sin stilling en god

stund slik at arbeidsgiver allerede har innrettet seg og foretatt en personaldisponering i forhold til hans arbeidsoppgaver.

Arbeidsgivers anførsler

B ber om at saken avvises, og anfører i det vesentligste:

Saken gjelder oppsigelse som følge av langvarig sykdom, ikke retten til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljølovens § 12-11. Avslag på søknad om forlenget permisjon, og den samtidige avslutning av arbeidsforholdet, er behandlet på korrekt grunnlag, og på rett måte.

Arbeidstaker har heller ikke rettslig interesse i å få behandlet en søknad om permisjon for en tidsperiode etter arbeidsforholdets slutt.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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

Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det må foreligge en aktuell rettslig interesse for at det skal foreligge en reell tvist mellom partene. 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 overfor innklagede. 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 A krav fortsatt har den nødvendige aktualitet. Arbeidsgiver hevder at arbeidsforholdet opphørte den 20. januar 2008. Nemnda bemerker at A har hatt en rettslig interesse inntil han sa opp sin stilling i brev av 29. april 2008. Slik saken står ved behandling i nemnda har imidlertid A sagt opp sin stilling med fratreden 31. juli 2008. Det er vanskelig å se at en avgjørelse i hans favør vil ha noen virkninger for ham 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

Hanne Inger Bjurstrøm

leder

Oslo, 22. september 2008

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.