



Vedtaksdato
11. oktober 2021

Vår referanse
2021/147

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 116/21 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 har siden desember 2006 vært ansatt hos B.

Den 22. mai 2020 søkte A om 50 eller 100 prosent utdanningspermisjon i to år for å utdanne seg til dekksoffiser. Den 27. mai 2020 avsto B per e-post delvis As søknad, da han kun fikk innvilget ett års permisjon fra 26. august 2020 til 25. august 2021.

I mars 2021 søkte A om å få forlenget sin permisjon, men fikk den 7. april 2021 beskjed per e-post om at han allerede hadde fått avslag på dette da han søkte første gang.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 28. juni 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at han har rett til å få forlenget sin utdanningspermisjon, da arbeidsmiljøloven § 12-11 gir rett til permisjon i inntil tre år.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at A ikke har rett til å få forlenget sin utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste at virksomheten på avslagstidspunktet sto midt i en utfordrende oppbemanning av to rigger og manglet personell, slik at det ikke lot seg gjøre å innvilge ytterligere permisjon.

B viser til at A på grunn av utfordringer på studiet i forbindelse med Covid-19-pandemien fikk komme tilbake til sin stilling fra 1. juni 2021. Virksomheten viser videre til at A var sykemeldt fra 1. juni 2021, slik at han gikk glipp av hele sin første arbeidsperiode på 14 dager. Virksomheten mener de har tilrettelagt så godt de kunne for A.

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 første ledd.

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 annet ledd. Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 tredje ledd. Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at e-posten fra B den 27. mai 2020 er å anse som et endelig avslag på søknaden. Arbeidsgiver uttalte der klart at deler av søknaden

ikke ble innvilget og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Henvendelsen fra A angående forlenget permisjon er etter nemndas leders oppfatning å anse som en klage på det opprinnelige avslaget. Av dokumentasjonen i saken fremgår det også at A selv har skrevet i en e-post til sin fagforening at dette «ikke [er] en søknad på ny permisjon, men et spørsmål om hvorfor de innvilget en 1 årig permisjon for et 2 årig studie når man har krav på inntil 3 års permisjon». Nemndas leder legger derfor til grunn at e-posten av 27. mai 2020 er utgangspunktet for fristberegningen. Vurderingen er i tråd med fast og langvarig praksis i Tvisteløsningsnemnda, se eksempelvis vedtak 153/20.

Arbeidsgivers avslag ble mottatt av A per e-post av 27. mai 2020, og fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 24. juni 2020. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 28. juni 2021. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

11. oktober 2021

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 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

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 fjerde ledd.