



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
15. oktober 2021

**Vår referanse**  
2021/172

**Saksbehandler**  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 118/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. oktober 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som fagarbeider i stilling på 100 prosent hos B.

Den 19. mars 2021 søkte A om tre års utdanningspermisjon fra august 2021 for å studere rettsvitenskap. Da han mente arbeidsgiver ikke ville behandle hans søknad, brakte han saken inn for Tvisteløsningsnemnda den 9. april 2021. Tvisteløsningsnemnda avviste imidlertid saken i vedtak av 1. juni 2021, da nemnda fant at det ikke forelå noen «tvist» så lenge arbeidsgiver ikke hadde avslått søknaden og svarfristen ennå ikke hadde utløpt.

B avslo deretter søknaden i rekommandert brev datert 16. juli 2021. Avslaget var begrunnet med at utdanningspermisjonen ville være til hinder for virksomhetens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda på nytt ved elektronisk brev datert 16. juli 2021.

A har vært 100 prosent sykemeldt siden juni 2020, og han nådde maksdato for sykepenger den 13. august 2021. På grunn av at han nærmet seg maksdatoen uten å kunne returnere tilbake til sin stilling, søkte A om, og fikk innvilget, ulønnet permisjon fra sin stilling i perioden 14. august 2021 til 31. oktober 2021. Han er for tiden under utredning for en mulig yrkesskade/yrkessykdom, og har nå også fått innvilget arbeidsavklaringspenger fra NAV i perioden 16. august 2021 til 15. august 2022.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 16. juli 2021 med vedlegg
- brev datert 17. august 2021 med vedlegg
- brev datert 23. august 2021 med vedlegg
- brev datert 30. august 2021 med vedlegg
- to brev datert 14. september 2021 med vedlegg
- brev datert 15. september 2021 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 18. august 2021 med vedlegg
- brev datert 1. september 2021 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at han har rett til utdanningspermisjon i tre år, og anfører i det vesentligste at han oppfyller vilkårene og at det ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

A viser til at det er mange arbeidstakere som har blitt nedbemannet fra virksomheten, slik at det ikke vil være mangel på kompetanse for å vikariere i hans stilling. Han viser videre til at B nylig har lyst ut flere stillinger, og mener dermed at virksomheten ikke har så store driftsmessige utfordringer og en potensiell nærstående nedbemanning, slik de hevder.

A mener også at han er i et lovlig fravær, og anfører at han har opparbeidet seg rett til utdanningspermisjon som han ønsker å benytte seg av.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B gjør gjeldende at A ikke har rett til utdanningspermisjon i tre år, og anfører at det vil være til hinder for virksomhetens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

B viser til at virksomheten på grunn av nedgangen i reisevirksomhet under Covid-19-pandemien har nedbemannet helt eller delvis 633 ansatte til sammen. Videre viser virksomheten til at det er signaler som kan tyde på at flybransjen ikke er åpne og går igjen før om 2-3 år og at dette medfører at virksomheten vil ha store driftsmessige utfordringer i årene fremover. B mener virksomheten derfor vil ha et stort behov for å sikre arbeidsplasser for de som ønsker en jobb innenfor bransjen i årene fremover. Virksomheten mener også at dersom ansatte «eier» stillinger uten å jobbe, så kan ikke arbeidsgiver tilby nye arbeidstakere annet enn midlertidige kontrakter. Virksomheten mener dette strider sterkt mot at virksomheten har nedbemannet 633 ansatte i virksomheten som kan påberope seg en fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2. B mener at virksomheten ikke kan sette seg i en posisjon hvor de tilbyr midlertidige stillinger over flere år, da dette kan komme i konflikt med arbeidsmiljøloven § 14-9.

B viser også til at X lufthavn til tross for omfattende nedbemanning ligger 36 prosent bak budsjettet nivå for 2021, og at virksomheten av denne grunn må vurdere nye permitteringer eller ytterligere nedbemanning av ansatte. B mener virksomheten har et ansvar for å sikre lønnsomhet i en svært krevende økonomisk situasjon, samt ivareta arbeidsplassen til de ansatte som er igjen og ønsker å arbeide i virksomheten.

På denne bakgrunn mener B at virksomheten ikke kan godta at stillinger låses og budsjettrammen overskrides med mertid og midlertidige kontrakter.

B anfører også at en eventuell utdanningspermisjon for A kommer i konflikt med at han har vært sykemeldt over lang tid.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda, jf. også § 17-2. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og faste medlemmer.

Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en «tvist» i §§ 12-14 og 17-2s forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Kravet til et reelt

behov for avgjørelse må 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 fremgår av sakens opplysninger at A er innvilget arbeidsavklaringspenger fra NAV i perioden 16. august 2021 til 15. august 2022. Nemnda viser til at formålet med arbeidsavklaringspenger er å sikre inntekt for et medlem som på grunn av sykdom, skade eller lyte har fått nedsatt arbeidsevne og som enten får aktiv behandling, deltar på et arbeidsrettet tiltak, eller får annen oppfølging med sikte på å skaffe seg eller beholde arbeid, jf. folketrygdloven § 11-1. Videre følger det av folketrygdloven § 11-7 at arbeidstakeren har en aktivitetsplikt og må følge en aktivitetsplan utarbeidet av NAV mens vedkommende mottar arbeidsavklaringspenger. Dermed er A gjennom innvilgelsen av arbeidsavklaringspenger forpliktet til å følge en aktivitetsplan utarbeidet av NAV frem til 15. august 2022. Nemnda kan på denne bakgrunn ikke se at As krav om utdanningspermisjon har den nødvendige aktualitet. Nemnda har etter dette konkludert med at det ikke foreligger et reelt behov for å få saken avgjort, og saken må derfor avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

15. 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.