



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
27. oktober 2021

**Vår referanse**  
2021/176

**Saksbehandler**  
Maria Schilvold

## **VEDTAK NR 130/21 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 kommune

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

### **Saksforhold**

A er ansatt som fagarbeider i stilling på 68,90 prosent i B kommune, for tiden med arbeidssted ved Hjelpetjenesten.

Den 7. mai 2021 søkte A om utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 i tre år fra august 2021 for å ta en bachelor i spesialpedagogikk ved X. Søknaden ble avslått i brev datert 11. mai 2021, sendt per digital post samme dag. Avslaget ble begrunnet med at kommunen allerede hadde problemer med å rekruttere vikarer for andre ansatte som fra før var innvilget ulike permisjoner i deler av den omsøkte perioden, slik at det ville gå utover kvaliteten og kontinuiteten i tjenesten dersom A fikk innvilget permisjon.

A klaget på avslaget den 28. mai 2021, men arbeidsgiver opprettholdt sitt avslag i brev datert 17. juni 2021, og orienterte samtidig om muligheten for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda.

Saken ble deretter brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 2. juli 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 2. juli 2021
- brev datert 14. august 2021
- brev datert 18. august 2021
- fem e-poster av 18. august 2021 med vedlegg
- e-post av 22. august 2021
- tre e-poster av 25. august 2021 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 1. oktober 2021

### **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.

Arbeidsgivers avslag ble sendt per elektronisk brev datert 11. mai 2021. Nemndas leder legger til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker samme dag. Det ble ikke åpnet for

klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken i avslaget. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 8. juni 2021. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved elektronisk brev datert 2. juli 2021. Saken anses dermed ikke som rettidig innbrakt.

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

Avslutningsvis vil nemndas leder bemerke at det er uheldig at arbeidsgiver orienterte arbeidstaker om muligheten for å bringe saken inn til Tvisteløsningsnemnda først etter at fristen var gått ut.

### **Konklusjon**

Saken avvises som for sent fremsatt.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

27. 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.