



Vedtaksdato
25. juni 2021

Vår referanse
2021/57

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 83/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 24. juni 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
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 har fra 1. juni 2019 vært fast ansatt som rådgiver i full stilling ved B. Fra 2016 til 2019 var hun lærling i kontor- og administrasjonsfaget samme sted.

Den 15. februar 2021 søkte A om delvis utdanningspermisjon i to år fra høsten 2021 for å studere Økonomi og ledelse ved Fagskolen Innlandet. Studiet er nett- og samlingsbasert, og består av ca. 36 dager med samlinger i løpet av to år. Med seks samlinger over tre dager per år innebærer dette at hun vil være borte fra arbeidet ni dager hvert halvår.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 15. februar 2021. Avslaget ble begrunnet med at A avsluttet lønnet utdanningspermisjon i juni 2020, da hun fullførte en fagskoleutdanning.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 15. mars 2021.

Etter at saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda, har A søkt om og fått innvilget ulønnet permisjon fra sin stilling ved B i perioden 16. august 2021 til 16. august 2023 for å arbeide hos en annen arbeidsgiver. Det er opplyst fra As side at hun har fått innvilget utdanningspermisjon hos denne arbeidsgiveren. Det er videre avtalt mellom partene i saken at A med en måneds varsel kan returnere til sin stilling ved B på et tidligere tidspunkt enn ved utløpet av permisjonen.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- to brev datert 15. mars 2021 med vedlegg
- brev datert 13. april 2021 med vedlegg
- brev datert 4. mai 2021 med vedlegg
- brev datert 7. mai 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 6. april 2021 med vedlegg
- brev datert 8. april 2021 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til delvis utdanningspermisjon i to år fra høsten 2021 og anfører i det vesentligste at hun ikke har hatt tidligere utdanningspermisjon som gir karenstid etter arbeidsmiljøloven § 12-11 tredje ledd. Hun viser til at det var arbeidsgivers ønske at hun fullførte fagskoleutdanning fra august 2019 til juni 2020, at hun aldri søkte om utdanningspermisjon i forbindelse med dette studiet og at hun kun var borte fra arbeidet i totalt ti dager. A oppgir at hun aldri hadde søkt dette studiet dersom hun var klar over at det kunne avskjære muligheten for en fremtidig utdanningspermisjon.

A anfører videre at arbeidsmiljøloven § 12-11 tredje ledd bokstav a kan tolkes slik at karenstid skal regnes fra studiets start i stedet for studiets slutt. Hun mener videre at det kan stilles spørsmålstegn ved om studiets varighet skal regnes som ett år eller ti dager.

Til slutt anfører A at hennes krav om utdanningspermisjon må realitetsbehandles av Tvisteløsningsnemnda, da det er avtalt mellom partene at hun med en måneds varsel kan gjeninntre i sin stilling ved B på et tidligere tidspunkt.

Arbeidsgivers anførsler

B mener at A ikke har krav på delvis utdanningspermisjon i to år og anfører i det vesentligste at hun hadde utdanningspermisjon i perioden august 2019 til juni 2020, og at hun derfor i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-11 tredje ledd bokstav a har karenstid fram til juni 2022.

B anfører videre at den omsøkte permisjonen uansett vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, og viser til at andre ansatte har eller skal ha delvis utdanningspermisjon i samme periode, og til at en midlertidig ansatt skal slutte ved årsskiftet. B oppgir at de er usikre på om de på grunn av ulemper de har blitt påført som følge av Covid-19-pandemien har økonomi til annet enn å omdisponere ressursene internt frem til sommeren 2022, og mener det da vil være krevende å ha tre av fire faste ansatte i utdanningspermisjon. Til slutt oppgir B at A har fått beskjed om at hun vil få innvilget utdanningspermisjon høsten 2022, da deler av hennes arbeidsoppgaver vil kunne omdisponeres til arbeidstakere som da vil være ferdige med sine utdanningspermisjoner.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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 skal ha ulønnet permisjon fra sin stilling ved B i perioden 16. august 2021 til 16. august 2023 for å arbeide hos en annen arbeidsgiver. A har anført at hun er avhengig av at tvisten realitetsbehandles av Tvisteløsningsnemnda, da partene har avtalt at hun kan gjeninntre i stillingen på et tidligere tidspunkt. Nemnda kan imidlertid ikke se at As krav om utdanningspermisjon har den nødvendige aktualitet, all den tid hun fremdeles planlegger faktisk å gjennomføre permisjonen hun allerede er innvilget. I tillegg viser nemnda til at den andre arbeidsgiveren har innvilget A den utdanningspermisjonen hun ønsker. En eventuell

mulighet for at hun avbryter permisjonen, og derfor igjen vil ha behov for utdanningspermisjon hos arbeidsgiver, tilfredsstillende ikke aktualitetskravet. Nemnda har derfor konkludert med at det ikke foreligger et reelt behov for en rettslig avklaring, og har etter dette kommet til at saken må avvises.

Avgjørelsen samsvarer med nemndas tidligere vedtak 99/20.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

25. juni 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.