



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**

01. juni 2021

**Vår referanse**

2021/80

**Saksbehandler**

Mona Ekelund

## **VEDTAK NR 66/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due.**

**Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt som fagarbeider i stilling på 100 prosent hos B. Arbeidsforholdet opphører 31.05.2021 i forbindelse med omstilling/nedbemanning. Arbeidstaker har akseptert tilbud om 50 prosent stilling fra 01.06.2021. A har vært sykmeldt siden juni 2020.

A varslet arbeidsgiver om utdanningspermisjon i e-post av 19.03.2021. Utdanningen han ber om permisjon til er «primært rettsvitenskap/jus, med antatt varighet på 3-5 år, med oppstart høsten 2021.».

Etter purring fra arbeidstaker svarte arbeidsgiver i e-post av 09.04.2021 at saken ikke var behandlet. Arbeidsgiver viste til etterspurt handlingsplan fra Nav som viser innvilgede arbeidsrettete tiltak som arbeidstaker ikke har fremlagt.

Arbeidstaker svarte i e-post samme dag at han anså dette som et avslag og brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 09.04.2021.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 09.04.2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 30.04.2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at arbeidsgivers krav om å fremlegge dokumentasjon fra Nav for å behandle søknaden om utdanningspermisjon i realiteten innebærer et avslag. Den etterspurte dokumentasjonen er ikke relevant for utdanningspermisjonen.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at søknaden om utdanningspermisjon ikke er avslått og at nemnda dermed ikke kan ta saken til behandling.

A har hatt langvarig sykefravær i over ett år og har nådd maksperioden for sykepengene. Arbeidsgiver må derfor først ta stilling til om A har krav på permisjon uten lønn. Ved 39 ukers sykefravær plikter arbeidstaker å informere arbeidsgiver om videre tiltak fra Nav og hva som må søkes av ytterligere stønad derfra. Arbeidsgiver har derfor bedt A om dokumentasjon fra Nav og om at han søker om permisjon uten lønn. Dette er nødvendig før arbeidsgiver kan ta stilling søknaden om utdanningspermisjon.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

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.

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. I utdanningspermisjonssaker kan det fremmes sak senest fire uker etter utløpet av arbeidsgivers svarfrist etter § 12-11 femte ledd dersom arbeidsgiver ikke har svart innen fristen, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a annet ledd.

Arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd sier at arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig skal underrette arbeidstaker om dette. Arbeidsgiver skal fram til svar gis, på forespørsel orientere arbeidstaker om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen.

Arbeidsgiver har ikke avslått arbeidstakers søknad om utdanningspermisjon. Varselet ble gitt 19.03.2021. Arbeidsgivers svarfrist utløper dermed 19.09.2021.

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. Inntil svarfristen er utløpt foreligger det etter nemndas leders oppfatning ingen «tvist» som nemnda kan ta stilling til, siden arbeidsgiver ikke har avslått søknaden om utdanningspermisjon. Nemndas leder tar heller ikke stilling til hvilke dokumenter arbeidsgiver kan kreve fremlagt fra arbeidstaker da dette ligger utenfor nemndas beslutningsmyndighet.

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

### **Konklusjon**

Saken avvises.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Anne Marie Due  
Leder

1. 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.