



Vedtaksdato
13. juli 2020

Vår referanse
2020/113

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 111/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas nestleder, Steffen G. Rogstad

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 senioringeniør med 100 prosent stilling i B. Hun har vært ansatt i samme stilling siden 1. oktober 2008. Tidligere var dette X, men etter en omorganisering i 2016 endret avdelingen navn til B. Oppgaven hennes er den samme som før.

Den 18. november 2019 fremsatte A krav om 40 prosent utdanningspermisjon til å gjennomføre Praktisk pedagogisk utdanning i perioden fra 6. januar til 7. juni 2021.

Kravet ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 16 desember 2019. Avslaget ble begrunnet med at utdanningen ikke er relevant for stillingen hun innehar. A anket på avslaget den 30. desember 2019, og har ikke fått svar fra arbeidsgiver på anken.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 12. juni 2020.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev med vedlegg datert 12. juni 2020

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1).

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan Tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder alene avvise saken, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Saken er derfor behandlet av nemndas nestleder.

Slik saken er opplyst legger nemndas nestleder til grunn at arbeidsgivers brev datert 16. desember 2019 er å anse som endelig avslag på kravet. Arbeidsgiver uttalte der klart at kravet ikke tas til følge, og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Nemndas nestleder kan ikke se at arbeidstakers etterfølgende henvendelse kan ha fristavbrytende virkning. Nemndas nestleder legger derved til grunn at arbeidsgivers brev datert 16. desember 2019 er å anse som endelig avslag, og at det er dette avslaget som er utgangspunkt for fristberegningen.

Fristen for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker fra arbeidstaker mottok avslaget den 16. desember 2019. Fristen for å bringe saken inn for nemnda utgikk derved den 8. januar 2020. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev den 12. juni 2020. Saken er dermed ikke rettidig innbrakt.

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

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

13. juli 2020

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 1-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).

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 (4).