



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
02.02.2024

Vår referanse
2023/223

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

SAK NR 5/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har ikke rett til at innvilget utdanningspermisjon også skal omfatte fritak fra arbeid hver tredje helg, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Per Egil Johansen, Fagforbundet, bransjemedlem arbeidstakersiden

Vegard Aasland Nymoen, Ahus, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som paramedic i stilling på 100 prosent ved B, seksjon D.

Seksjonen har 42 faste ansatte, 6 lærlinger og noen vikarer. Seksjon D er en av fem ambulanseseksjoner ved B. Seksjonen har en arbeidsplan med vakter på 12 timer og arbeid hver tredje helg.

A har fått innvilget utdanningspermisjon med 20 prosent for tidsrommet 16. oktober 2023 til 17. juni 2024. Han studerer elkraft (fagskoleingeniør) ved Fagskolen i Viken, Fredrikstad. Studiet er deltid over 3 år, med oppmøte en dag og en kveld i uken.

Den 16. oktober 2023 fremsatte A ny søknad om utdanningspermisjon med 50 prosent for perioden 8. januar 2024 til 17. juni 2024. Han ønsker fri de ukedagene han har skole og fri fra helgevakter. Begrunnelsen til ønsket om fritak for helgevakter er at det er krevende å gjennomføre skole mandager etter arbeidshelg, samt at han har tenkt til å arbeide helg ved D legevakt, ettersom de her har kortere vakter og det er mer forutsigbart å komme seg hjem ved vaktslutt.

B innvilget søknaden delvis i brev av 27. oktober 2023. A fikk innvilget 50 prosent utdanningspermisjon for perioden 8. januar 2024 til 17. juni 2024, men fikk ikke fritak fra alle helgevakter. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at det er viktig for driften at A arbeider helgevaktene og at arbeidsgiver ikke kan tilrettelegge for fritak fra disse vaktene. A har arbeidsplan med fri to av tre helger.

Etter dialog med A vurderte B søknaden igjen og svarte i e-post av 14. november 2023 at fleksibel arbeidsplan kunne løse utfordringen med helgevakter. I tillegg kunne A bytte vakter med kollegaer. Arbeidsgiver opplyste at den siste natten tilhørende mandager i nattevaktshelger vil bli tatt ut av hans arbeidsplan. Arbeidsgiver tilrettelegger arbeidsplanen i 50 prosent stilling slik at A ikke har vakt dager han har skole og ikke arbeider natt i forkant av skole.

Seksjonen har 5 medarbeidere som jobber redusert stilling, men alle arbeider helg.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda ved brev av 6. november 2023.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 6. november 2023
- brev av 7. november 2023
- brev av 17. november 2023
- brev av 1. januar 2024
- brev av 2. januar 2024
- brev av 12. januar 2024
- brev av 17. januar 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 8. desember 2023

- brev av 18. desember 2023
- brev av 10. januar 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i kravet om at utdanningspermisjonen også skal omfatte fritak fra helgevakter, fordi det vil være til ulempe for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidsgiver hevder at A har planlagt å arbeide helg hos en annen arbeidsgiver.

Akutt fravær i helger er en ukentlig problemstilling. Arbeidsgiver er avhengig av en viss overtallighetsbemanning for å kunne møte akutt fravær med en forutsigbarhet, både økonomisk og av hensyn til medarbeiderne.

Dersom A skal fritas for helgevakter vil belastningen øke på de øvrige ansatte. Dersom A ikke skal arbeide helg er det større sannsynlighet for at de må leie inn bemanning, utbetale godtgjørelse for overtid eller forskjøvet arbeidstid. As nåværende utdanningspermisjon i ukedagene dekkes av overtallighetsbemanningen. Det er en ulempe for arbeidsgiver å potensielt skulle leie inn en medarbeider hver tredje helg. De får ikke rekruttert noen i en slik stilling og sykehuset ønsker heller ikke å rekruttere til en helgestilling på ca. 33 prosent.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at han har rett til utdanningspermisjon i 50 prosent, herunder med fritak for helgevakter. Det er fast skoledag på mandager og det er krevende å gjennomføre oppmøte på skolen etter arbeidshelger på 36 timer, ofte etterfulgt av overtid. I tillegg til jobb og studie har han tre barn på 17, 12 og 9 år som skal følges opp.

En fleksibelplan vil ikke fungere. Planen vil gå over flere måneder og det vil ikke la seg gjøre å planlegge hans arbeidshelger slik at det passer med studiegruppen og med ulike arbeidskrav på studiet.

A hevder også at permisjon fra helgevakter ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering. Utlysninger av vikariater ved seksjonen viser tydelig at arbeidsgiver har god tilgang på kvalifisert personell. Ved siste utlysning var det 24 søkere, hvorav 16 kandidater ble vurdert som kvalifisert og 6 kandidater ble ansatt i 100 prosent stilling og 3 kandidater ble ansatt i 100 prosent vikariat. Dette innebærer at arbeidsgiver har tilgang på 7 kandidater som med stor sannsynlighet hadde takket ja til et vikariat på for eksempel 50 prosent.

Arbeidsgiver har i tillegg formidlet at det vil være mulig med 100 prosent permisjon for A. I stedet for å rekruttere til en 33 prosent helgestilling, kan arbeidsgiver rekruttere en vikar i 50 prosent stilling som dekker hele hans fravær.

A kan også søke om lengre permisjon dersom det gjør det enklere for arbeidsgiver å skaffe en kvalifisert erstatter. Arbeidsgiver har heller ikke forsøkt å lyse ut en vikarstilling eller gjort andre konkrete tiltak for å redusere ulempene. Vakter natt til mandager er heller ikke tatt ut av hans arbeidsplan slik arbeidsgiver har sagt de skal gjøre.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 12-14, jf. §17-2 første ledd avgjøre tvister etter § 12-11:

Arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

I denne saken er partene uenige om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer at As utdanningspermisjon også omfatter fritak fra helgevakter.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke får medhold i sitt krav.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Kan ytterligere utdanningspermisjon kreves helt eller delvis begrunnet i ønsket om å jobbe ved annen arbeidsplass som er bedre tilpasset studieløpet?

Nemnda har kommet til at permisjonen ikke kan kreves med bakgrunn i ønsket om å jobbe for annen arbeidsgiver, til tross for at dette er bedre tilpasset studiet.

En forutsetning for studiepermisjon er at denne ment for å delta i et organisert utdanningstilbud. Til tross for at arbeidstaker selv må avgjøre hvordan permisjonstiden disponeres, ligger det utenfor bestemmelsens formål å ivareta arbeidstakers ønske om å jobbe ved et annet arbeidssted. Dette til tross for at slikt arbeid kan være mer forenelig, og bedre tilpasset det aktuelle studieløpet.

Arbeidsgiver innvilget studiepermisjon, og har strukket seg langt for å tilrettelegge permisjonen etter As ønsker. Nemnda forstår det slik at A primært ønsker fritak fra helgevakter for å arbeide et annet sted med gunstigere arbeidstid. Formålet til utdanningspermisjon er ikke ment for dette, og ytterligere studiepermisjon kan ikke kreves på dette grunnlag.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due

Leder

2. februar 2024