

VEDTAK NR 56/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 7. juni 2016

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Yngve Valle, Tuifly Nordic
Ragne Eikrem, Avinor

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har vært fast deltidsansatt som cabin crew i ressurspoolen til B siden 16. april 2012. Stillingen tilsvarer 28 prosent på årsbasis. I tillegg har A vært fast ansatt i 100 prosent stilling som konserntrainee hos X siden 1. september 2015. I perioden 8. januar til 28. juni 2013 arbeidet A som praktikant ved ambassaden i Z.

Arbeidet i ressurspoolen betinger at A arbeider åtte uker i løpet av sommeren i tillegg til jevnlig arbeid igjennom året, herunder minimum 54 dager i løpet av et kalenderår og maks 180 dager mellom flyvninger. Innen den 1. i hver måned må han ha meldt inn minimum en helg han kan jobbe kommende måned.

A har studert medievitenskap siden høsten 2015 og ønsker bedre tid til studier, derfor søkte han om utdanningspermisjon 24. oktober 2015, for perioden 1. juni 2016 til 1. juni 2019. Han fikk avslag 23. november 2015, med begrunnelse om at jobb i ressurspool kan kombineres med studier. Den 24. november ba A via fagforeningen om ny vurdering av søknaden og fikk ny begrunnelse for avslag 18. desember 2015. Deretter hadde partene en e-post korrespondanse vedrørende søknaden og A anser endelig avslag for gitt ved e-post av 4. januar 2016.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 27. januar 2016 fra advokat Y, Parat, på vegne av A.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 27. januar 2016
- e-post av 9. februar 2016
- brev av 15. februar 2016
- brev av 29. mars 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 16. februar 2016
- e-post av 17. februar 2016
- brev av 4. mars 2016
- brev av 25. april 2016

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at fristen for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda ikke er overskredet og at han oppfyller vilkårene for innvilgelse av utdanningspermisjon. A anfører at det ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge utdanningspermisjon for ham.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at fristen for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er utløpt og at saken skal avvises. Dersom saken tas til behandling anføres det at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt. Arbeidsgiver anfører at vilkåret om at arbeidstaker må ha vært i arbeidslivet i minst tre år ikke er oppfylt og at arbeidstaker har hatt studier, ikke arbeid, som sin hovedbeskjeftigelse. Til slutt anføres det at en utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

I utdanningspermisjonssaker skal tvistesak fremmes *så snart som mulig* og senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 (1). Som fremholdt av nemnda bl.a. i vedtak 03/13 er fristbestemmelsen uklar og uhensiktsmessig, og den medfører i denne saken flere vanskelige spørsmål som nemnda i lys av sine konklusjoner nedenfor ikke trenger å gå inn på.

Arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd gir arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to årene, rett til hel eller delvis permisjon inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utgangspunktet, i henhold til Ot. Prp. nr. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., er at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden hos den aktuelle arbeidsgiver.

Nemnda finner at A ikke fyller inngangskriteriene i § 12-11. Etter forarbeidene skal arbeidstaker ha hatt arbeid som hovedbeskjeftigelse i minst tre år for å kvalifisere til utdanningspermisjon. A har etter det opplyste forut for 1. september 2015 for det meste vært student.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 10.06.2016

Til orientering:

Tvist om rett til utdanningspermisjon 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).