

VEDTAK NR 80/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. desember 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen (vara), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ingrid Schønning, Virke
Harald Olsen, Handel og kontor

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden oktober 2011 vært ansatt som markeds- og informasjonsansvarlig ved forlaget B.

A har fra januar 2012 fått plass ved deltidsstudiet Master i kunnskapsledelse. Studiet er planlagt gjennomført fra januar 2012 til september 2014 og inneholder 11 samlinger av 3-5 dagers varighet. I tillegg kommer to eksamensperioder à fem dager.

I brev av 19. oktober søkte hun arbeidsgiver om studiepermisjon for de aktuelle dagene. B avslo søknaden i brev av 25. oktober 2011.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 4. november 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 4. november 2011
- brev av 21. november 2011
- brev av 25. november 2011
- brev av 7. desember 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 16. november 2011
- brev av 5. desember 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Den omsøkte permisjonen er ikke til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Det er laget planer for gjennomføringen av alle markeds- og informasjonstiltak i forbindelse med lanseringen av virksomhetens hovedprodukt. Alle tiltak kan klargjøres i god tid, og arbeidstaker vil også være tilgjengelig under studiesamlinger mv. dersom det skulle oppstå noe uforutsett. Arbeidstaker er villig til å bruke feriedager til å gjennomføre samlinger i juni og august 2012. Restbehovet for fridager vil da være 14 dager i løpet av 2012.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

En innvilgelse av den omsøkte studiepermisjonen vil medføre en vesentlig ulempe for B. A har en ledende og sentral stilling som er avgjørende for virksomheten. Hun er for tiden den eneste ansatte på sitt område. B er videre en liten og sårbar virksomhet med kun 11 ansatte hvorav en er 50 prosent uføretrygdet. Den omsøkte utdanningen har ikke relevans for As stilling i virksomheten.

Vår og høst 2012 skal B lansere ny versjon av sitt elektroniske hovedprodukt i Norge og Danmark, og det er i den sammenheng lagt omfattende planer for påkrevde markeds- og informasjonsaktiviteter. Dette krever full innsats på As ansvars- og arbeidsområder.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 første ledd. Der søknaden er avslått, legger nemnda til grunn at fristen utløper fire uker etter avslaget. Dato for arbeidsgivers avslag er 25. oktober 2011. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 4. november 2011. Saken er dermed rettidig innbrakt.

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 år, rett til hel og delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må videre være yrkesrelatert. Det synes ikke å være tvilsomt eller omtvistet at A oppfyller inngangsvilkårene, og at det dreier seg om et organisert utdanningstilbud som er yrkesrelatert. På bakgrunn av arbeidsgivers anførsel om at utdanningen ikke er relevant for stillingen som markeds- og informasjonsansvarlig i B, påpeker nemnda at det etter lovens forarbeider *ikke* er et vilkår at utdanningen er relevant eller nødvendig for det arbeid arbeidstakeren utfører i dag. Tvert imot er det mulig å ta permisjon for å utdanne seg til et helt annet yrke. Formålet med bestemmelsen er å møte behovet for økt kompetanse og økt omstillingsevne i arbeidslivet generelt, ikke først og fremst i den enkelte virksomhet

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd. Det avgjørende spørsmål for nemnda er derfor om det vil være til hinder for B' forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon til å følge deltidsstudiet Master i kunnskapsledelse.

I henhold til lovens forarbeider vil dette bero på en konkret, helhetlig avveining av partenes interesser, hvor en rekke momenter vil være av betydning, herunder arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere ulempene.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidstaker gis medhold i sin søknad om utdanningspermisjon.

Nemnda finner at det ikke er tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjonen for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Nemnda bemerker at det alltid vil være visse problemer for virksomheten når medarbeidere avvikler permisjon, og kan ikke se at det foreligger spesielle problemer i denne saken som kan begrunne unntak fra retten til utdanningspermisjon. Det er i vurderingen lagt vesentlig vekt på at det søkes om delvis permisjon av et begrenset omfang. Studiet vil kun kreve 38 dagers permisjon fordelt på 3 år regnet fra 9. januar 2012. Nemnda ser at den aktuelle permisjonen vil kunne medføre visse vanskeligheter for arbeidsgivers personaldisponering ved at B har få

ansatte å omfordele oppgavene til, men finner at dette ikke kan tillegges avgjørende vekt i interesseavveiningen.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm 16.12.2011

Til orientering:

Twist om rett til utdanningspermisjon kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.