

VEDTAK NR 66/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 26. oktober 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Hilde Enger, leder (vara for Henning Harborg)
Haakon Skaug, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Liv Håkonsen, Delta
Hanne Lyngstad Solberg, KS

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B Fylkeskommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden august 2003 vært fast ansatt som tannpleier i B Fylkeskommune. Hun har vært i aktiv tjeneste hos arbeidsgiver i hele perioden, kun avbrutt av lovfestet foreldrepermisjon.

A har fra høsten 2011 fått studieplass ved Politihøgskolen i C. Studiet går på heltid og har en varighet på tre år.

I søknad datert 9. mai 2011 søkte A om 100 prosent studiepermisjon i 3 år fra medio august 2011. I sitt svar av 22. juni 2011 innvilget arbeidsgiver permisjon for første studiemester, men ga avslag for resten av søknadsperioden.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. juli 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 5. juli 2011
- brev av 16. august 2011
- brev av 11. oktober 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 21. september 2011

Arbeidstakers anførsler

Delta, på vegne av A, anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av den omsøkte permisjonen vil ikke være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Tannhelsesekretæren på klinikken har ved As tidligere svangerskapspermisjoner arbeidet som konstituert tannpleier i 50 prosent stilling. Det finnes således alternative midlertidige løsninger som kan avhjelpe arbeidsgivers personalsituasjon. Videre vil det sannsynlig vis være langt enklere å rekruttere tannpleiere til en vikarstilling på 3 år enn 1 år som har vært situasjonen tidligere.

Arbeidsgivers anførsler

B Fylkeskommune anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av 3 års studiepermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Klinikken A arbeider ved består kun av to tannleger og en tannpleier. Det er erfaringsmessig vanskelig å rekruttere tannpleiere, særlig til mindre klinikker. Forrige gang den faste tannpleieren ved denne klinikken skulle ha foreldrepermisjon, ble det ved to anledninger lyst ut et vikariat uten at noen søkte. Stillingen ble da stående tom i et år. Det er svært uheldig for befolkningen i kommunen om tannpleiestillingen blir stående ubesatt i permisjonsperioden.

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 22. juni 2011. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 5. juli 2011, og 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. Utgangspunktet, i henhold til Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., er at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden hos den aktuelle arbeidsgiver. Departementet vurderte det imidlertid slik at perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag ikke burde stenge for retten til utdanningspermisjon. Det er derfor kun fravær på annet lovfestet grunnlag som kan åpne for unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i ovennevnte toårsperiode.

Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsettingsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet. I henhold til lovens forarbeider er det *ikke* et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig i forhold til det arbeid som arbeidstakeren utfører i dag. Således 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. Utdanningen det søkes om permisjon til må imidlertid være yrkesrelatert. Dette omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller nevnte inngangsvilkår for rett til utdanningspermisjon.

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. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil være til hinder for B Fylkeskommune, Tannhelse-distrikt X forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i ytterligere 2,5 år regnet fra 1. januar 2012.

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.

Nemndas flertall, medlemmene Enger, Skaug, og Håkonsen har ut fra en konkret vurdering av den fremlagte dokumentasjonen kommet frem til at den omsøkte permisjonen ikke vil være til hinder for virksomhetens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering. Flertallet bemerker at det alltid vil være visse problemer for virksomheten når medarbeidere avvikler permisjon. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig for å frata A hennes rett til utdanningspermisjon etter loven.

Arbeidsgiver anfører at lengden på fraværet i seg selv hindrer forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Til dette bemerker flertallet at lengden på fraværet er et moment i

den helhetsvurdering som skal gjøres, men en periode på tre år ligger innenfor det arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd selv angir som grense for permisjonen, og en slik periode kan derfor ikke i seg selv anses som et relevant hinder.

At det tidligere år har vist seg vanskelig å skaffe vikar ved foreldrepermisjoner, kan etter flertallets syn heller ikke være tilstrekkelig til å underbygge at det foreligger et slikt hinder som loven krever ved utdanningspermisjon. Det bemerkes i denne forbindelse at arbeidsgiver ikke har forsøkt å utlyse vikarstilling eller gjort andre konkrete tiltak for å redusere ulempen knyttet til den omsøkte permisjonen. Søknad om permisjon er fremsatt i god tid slik at arbeidsgiver har en mulighet til å redusere ulempene for driften en permisjonsavvikling medfører. Flertallet har etter dette kommet til at arbeidstaker har rett på utdanningspermisjon i samsvar med sin søknad.

Nemndas mindretall, Strøm og Solberg, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at innvilgelse av den omsøkte utdanningspermisjonen vil være til hinder for virksomhetens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.

Mindretallet har i sin vurdering lagt vekt på at tannklinikken har få ansatte, og derfor er sårbar for tannpleierens fravær. Det vises til at tannklinikken nylig har stått uten besatt tannpleierstilling. Det tillegges videre betydelig vekt at det er svært vanskelig å få tak i kvalifisert personell lokalt, noe arbeidsgiver har erfart i forbindelse med As tidligere foreldrepermisjoner. Det legges i vurderingen også en viss vekt på virksomhetens viktige samfunnsmessige oppgaver. Mindretallet har etter dette kommet til at arbeidstaker ikke har rett på utdanningspermisjon fra januar 2012.

Konklusjon

Arbeidstaker innvilges utdanningspermisjon i samsvar med sin søknad.

Tvisteløsningsnemnda

Hilde Enger
leder

Trondheim, 27.10.2011

Til orientering:

Tvist 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.