

VEDTAK NR 13/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 11. april 2014

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Lornts Nagelhus (vara for Anne-Lise H. Rolland), oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Kjersti Hatlestad, Spekter

Tone Ljoså, 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 mars 2012 vært fast ansatt som seniorrådgiver i stilling på 100 prosent ved Bs distriktskontor i X. Hans arbeidsoppgaver gjelder primært marin sektor og fiskerinæringen.

A har en delvis gjennomført utdanning fra Norges Fiskerihøgskole ved C, der han i perioden 1994 til 1999 tok 90 vekttall av embetsstudiet fiskerikandidat. Han har et ønske om å fullføre embetsstudiet gjennom å skrive en masteroppgave, noe som vil gi ham tittelen master i fiskerifag. A har fått tilbud om studieplass ved C, og må levere masteroppgaven innen 15. mai 2015. Ettersom hans samboer skal studere i utlandet, ønsker han å bo der mens han skriver oppgaven.

På denne bakgrunn søkte A i brev av 23. august 2013 arbeidsgiver om utdanningspermisjon fra medio august 2014 til ultimo juni 2015. Etter å ha fått avslag på søknaden, leverte han en modifisert søknad 25. oktober 2013. Han åpnet da for å ta permisjon i to år, dersom dette ville gjøre det enklere for arbeidsgiver å skaffe vikar.

A har tilbudt seg å fungere i deltidsstilling i permisjonstiden, dersom dette kan gjøres fra utlandet. Han ønsker i så tilfelle primært utdanningspermisjon i ett år med inntil 25 prosent deltidsstilling fra fjernkontor, subsidiært permisjon i to år med opptil 50 prosent deltidsstilling fra fjernkontor.

Søknaden ble avslått av B i brev av 15. januar 2014.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett 11. februar 2014.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 11. februar 2014
- brev av 9. mars 2014
- brev av 20. mars 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 17. februar 2014
- brev av 3. april 2014

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører advokat Oddvar Lindbekk i det vesentligste:

Innvilgelse av utdanningspermisjon som omsøkt vil ikke være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Arbeidstaker har tilbudt seg å jobbe deltid via hjemmekontor i den aktuelle perioden, og arbeidsgiver har ikke sannsynliggjort at nødvendig kundekontakt ikke kan ivaretas via e-post, telefon og videokonferanse.

Permisjonen er for øvrig varslet i god tid, noe som burde gi arbeidsgiver gode muligheter til å omdisponere ressurser eller skaffe vikar. Forholdene arbeidsgiver har anført, er uansett ikke

av midlertidig karakter. Dersom disse gir grunn til å nekte permisjon, vil permisjon aldri kunne oppnås.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av utdanningspermisjon som omsøkt vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. A innehar viktig spisskompetanse innen marin sektor og fiskeindustri og hans fysiske tilstedeværelse ved kontoret i X er vesentlig for B. Det vises til at fiskeriindustrien er inne i en vanskelig periode der Bs rolle er særlig viktig. Å miste den nøkkelkompetansen A innehar i en slik fase, vil kunne skade virksomhetens omdømme.

B er i en pågående omorganiseringsfase som innebærer ansettelsesstopp og nedbemanning. I den grad det finnes, er det derfor vanskelig å omrokere ressurser for å avhjelpe As eventuelle fravær. Arbeidsgiver har forståelse for at A ønsker å fullføre utdannelsen sin, men har ikke mulighet for å tilrettelegge for dette dersom han skal bo i utlandet. Fysiske møter med kunder er avgjørende for Bs suksess.

Tvisteløsningsnemndas merknader

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

Det er imidlertid også et vilkår at permisjonen skal gjelde deltakelse i et ”organisert utdanningstilbud”. Etter forarbeidene til den opprinnelige bestemmelsen om utdanningspermisjon i den forrige arbeidsmiljøloven § 33D innebærer vilkåret om ”organisert utdanningstilbud” en avgrensning mot ”selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg” (se Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3).

Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller nevnte inngangsvilkår for rett til utdanningspermisjon. Dette er heller ikke bestridt av arbeidsgiver.

Utdanningspermisjon kan likevel ikke kreves hvis 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 Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i ett, alternativt to år regnet fra og med høsten 2014.

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 Harborg, Nagelhus og Ljoså, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidstaker gis medhold i sin søknad om utdanningspermisjon i ett år for å fullføre mastergraden.

Flertallet finner det ikke tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjonen for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Flertallet 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 vekt på at arbeidstaker har varslet den relativt kortvarige permisjonen i god tid, og har åpnet for deltidsarbeid via fjernkontor for å avhjelpe ulempene virksomheten påføres ved hans fravær. I den interesseavveiningen som må foretas, legges det videre vekt på at den valgte studieretningen avvikles etter skoleåret 2014/2015 og at A derfor ikke vil være hjulpet med utdanningspermisjon senere.

Flertallet ser at den aktuelle permisjonen vil kunne medføre visse vanskeligheter for arbeidsgivers personaldisponering ved at distriktskontoret har få ansatte å omfordele oppgavene til, men finner at dette ikke kan tillegges avgjørende vekt i interesseavveiningen.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Hatlestad, har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at utdanningspermisjon som omsøkt for A i den nåværende situasjonen må sies å utgjøre et hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Mindretallet har i sin vurdering lagt særlig vekt på at B, blant annet som følge av en pågående bemanningsreduksjon og omorganisering, er sårbare for fagpersoners fravær i det kommende året. Mindretallet legger til grunn arbeidsgivers anførsel om at medarbeidernes fysiske tilstedeværelse er vesentlig samt at det er svært vanskelig å få tak i kvalifisert personell lokalt, noe som gjør at As fravær i det kommende året vil gå utover driften av virksomhetens kontor i X.

Nemnda registrerer at arbeidstaker har sagt seg villig til å jobbe inntil 25 prosent deltidsstilling fra fjernkontor, dersom arbeidsgiver ser behov for det.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til utdanningspermisjon fra august 2014 til 15. mai 2015.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 14.04.2014

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).