



Vedtaksdato
26. november 2020

Vår referanse
2020/179

Saksbehandler
Ingunn Lien Solberg

VEDTAK NR 159/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 26. november 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder

Tore Trygve Dahlstrøm, Unio

Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tonje Thue Width, NHO Service og Handel

Per Egil Johansen, Fagforbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som butikkmedarbeider ved X. X har omtrent 25 ansatte, og 5 av disse fungerer som avdelingsledere og inngår i butikkens ledergruppe. A har fungert som avdelingsleder de siste årene.

A har hatt følgende arbeidskontrakter hos X:

- Kontrakt på 26,66 prosent stilling datert 2. oktober 2015 gjeldende fra 1. februar 2014.
- Kontrakt på 26,66 prosent stilling gjeldende fra 1. september 2017.
- Kontrakt på 26,67 prosent stilling datert 6. november 2017, gjeldende fra 1. november 2017.
- Kontrakt på 100 prosent stilling datert 9. november 2017, gjeldende fra 1. november 2017.
- Kontrakt på 100 prosent stilling gjeldende fra 1. desember 2017.
- Kontrakt på 100 prosent stilling gjeldende fra 4. juni 2018.
- Kontrakt på 100 prosent stilling gjeldende fra 1. juli 2019

A har lagt ved lønnslipper for fire måneder i 2016 som viser at han har arbeidet utover sin faste stilling. Han har også lagt ved forsikringsbevis datert 14. januar 2016 og 21. januar 2017 som viser stillingsprosent på henholdsvis 86,28 prosent og 100 prosent.

Arbeidsgiver har lagt ved bekreftelse på As timeantall for perioden 1. januar 2016 – 31. oktober 2020.

A er tatt inn på elektrolinjen ved videregående skole i perioden 17. august 2020 – 18. juni 2021, hvor han kun tar programfag. A kom inn på skole via restplasser. Han ble den 22. mai 2020 informert om at det ble lagt ut informasjon om restplasser første uke i august.

Den 19. august 2020 informerte A arbeidsgiver om at han hadde begynt på skole. Den 20. august 2020 sendte han opplysninger om undervisningstiden for tre skoledager til arbeidsgiver.

Arbeidsgiver sendte forslag på løsning til A den 23. august 2020. Etter omrokking innad i butikken ble A sine arbeidsoppgaver overtatt av en annen ansatt, og A overtok en stilling som deltidsansatt. Arbeidsgiver skriver til A at han «vet ikke stillingsstørrelsen til deg, men 60 – 70 % bør være mulig – mer om du tar ekstra vakter (...) du må levere oppsigelse på din fulle kontrakt før vi kommer i gang, så skriver vi ny kontrakt på ca det stillingen lander på». Den nye ordningen skulle starte 31. august 2020. A svarte «tommel opp» til arbeidsgivers melding.

Den 30. august 2020 etterlyste arbeidsgiver A sin oppsigelse. A søkte samme dag om utdanningspermisjon for perioden 1. september 2020 – 30. juni 2022.

Arbeidsgiver avsto krav om utdanningspermisjon den 31. august 2020. I avslaget viser arbeidsgiver til at søknaden i utgangspunktet ikke sa noe om hvorvidt arbeidstaker ønsket å stå i stillingen som avdelingsleder eller hvor stor permisjon han søkte om. Arbeidsgiver forsto det slik at A hadde undervisning 3 dager i uken, og ønsket å jobbe så mye som mulig utenom studiene. Avslaget ble begrunnet med at A ikke informerte om studiet før han hadde begynt skole, og at han ikke søkte om utdanningspermisjon før etter at ny ordning var avtalt og iverksatt. Arbeidsgiver begrunnet også avslaget med at permisjonen ville være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Arbeidsgiver sto ved sitt opprinnelige tilbud om at A fortsatte studiene, og innehadde en tilpasset deltidsstilling som passet med hans behov og arbeidsgivers drift.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 25. september 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Arbeidstaker har i ettertid lagt ved en timeplan til nemnda. Timeplan viser at han har skole på følgende tidspunkt:

- Mandag 10.00 – 11.30
- Tirsdag 10.45 – 15.10
- Onsdag 10.00 – 12.45
- Torsdag 08.10 – 15.10
- Fredag 08.10 – 14.25

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 25. september 2020, med vedlegg
- brev datert 14. oktober 2020, med vedlegg
- brev datert 2. november 2020, med vedlegg
- brev datert 12. november 2020, med vedlegg
- brev datert 19. november 2020, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 20. oktober 2020, med vedlegg
- brev datert 29. oktober 2020, med vedlegg
- brev datert 23. november 2020, med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til utdanningspermisjon og anfører i det vesentligste:

A anfører at han har jobbet nærmere 80 - 90 prosent hos X før han ble 100 prosent ansatt fra 1. november 2017. Han anfører at han kun har jobbet hos X etter at han var ferdig i militæret i mai 2015 frem til han begynte på skole august 2020.

A anfører at han ønsker permisjon i 2 år, og at han vil jobbe så mye som mulig utenom skolen. Han opplyser at vedlagt timeplan gjelder frem til juni 2021, og at timeplanen fra august 2021 vil være noe endret ut i fra hvilke programfag han kommer inn på.

A opplyser at han ikke informerte arbeidsgiver om skole før 19. august 2020 fordi han i utgangspunktet ikke kom inn. A anfører senere at hovedgrunnen til at han ikke informerte arbeidsgiver var fordi han følte seg presset ut av stillingen.

A anfører også at han og arbeidsgiver avtalte den 19. august 2020 at de skulle bli enig om en løsning sammen, men at han ikke ble involvert i ny løsning. Under møtet 19. august 2020 var arbeidstaker klar på at han kunne fortsette stillingen dersom det ble tilpasset skoletidene.

A anfører at «tommel opp» til arbeidsgivers forslag på løsningen var ment som at han hadde sett og lest forslaget.

A anfører at utfordringen med personaldisponering er løst, og at permisjonen i seg selv ikke et problem. A anfører også at han er ansatt som butikkmedarbeider, ikke avdelingsleder. A anfører likevel at han kunne fortsatt med sine ansvarsoppgaver. A anfører også at det er mange ansatte som vil ha faste vakter, og at de har ansatte med opplæring i å ha ansvar for avdeling.

Arbeidsgivers anførsler

X mener at A ikke har rett til utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver anfører at det må legges vekt på As manglende vilje til å informere og involvere arbeidsgiver i prosessen.

Arbeidsgiver anfører at han som avtalt sendte forslag til løsning og at han tolket arbeidstakers «tommel opp» som at han var enig i forslaget. Arbeidsgiver er enig i at ingen har definert lederansvar, og at andre dermed kunne ta over As ansvarsområde.

Arbeidsgiver anfører videre at A var enig i at hans ansvarsområde ikke kunne kombineres med skole. Arbeidsgiver viser til at to i ledergruppen er sykmeldte, og at det er behov for stabilitet i ledergruppen. Det anføres at det vil være en ustabil løsning å ansette noen i et 2-årig vikariat, og at det er krevende å lære opp en viktig nøkkelrolle.

Arbeidsgiver anfører også at det er enkelt for arbeidstaker å få en tilsvarende stilling i X-systemet.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 12-11 (1) 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 i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Retten tilkommer alle arbeidstakere,

uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet.

Nemnda bemerker at arbeidstaker har fått tilbud om redusert stilling fra arbeidsgiver, men at tvisten omhandler hvorvidt A har rett til å få permisjon fra sin stilling etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Inngangsvilkåret om at arbeidstaker må ha vært i arbeidslivet i minst tre år innebærer at arbeidstakeren må ha hatt arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse, jf. Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., hvor departementet uttalte:

«Intensjonen med permisjonsretten er ikke å fungere som alternativt studieløp, men som et tilbud til de som etter en tid i arbeidslivet ønsker mer utdanning. Arbeidstakeren bør derfor ha vært i arbeidslivet i noen år før utdanningspermisjon kan kreves. Vilkåret om «tre år i arbeidslivet» betinger etter departementets syn, at arbeidstakeren må ha hatt arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse. Perioder med deltidsarbeid, der f.eks. studier har vært hovedbeskjeftigelse, skal således ikke kunne medregnes i opptjeningstiden.»

Nemnda legger til grunn at arbeidstaker har vært i arbeidslivet i minst tre år. Nemnda legger vekt på at arbeidstaker har opplyst at han i tiden mellom han var ferdig i militæret i mai 2015, og han begynte på skole i august 2020, kun har arbeidet. Mottatte arbeidskontrakter, lønnslipper, forsikringsbevis og bekreftelse på timeantall fra arbeidsgiver støtter også opp om at arbeid har vært han hovedbeskjeftigelse i minst tre år.

Det er videre ikke omtvistet at A har vært ansatt hos X de to siste årene.

Slik saken er opplyst legger nemnda også til grunn at A deltar i et organisert utdanningstilbud ved elektrolinjen på videregående skole.

Nemnda legger dermed til grunn at A oppfyller inngangsvilkårene 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 (2). Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge arbeidstaker utdanningspermisjon i perioden 1. september 2020 – 30. juni 2022 for å ta elektrofag på videregående skole.

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.

Avvikling av utdanningspermisjon vil i alle tilfeller medføre visse problemer for virksomhetens planlegging av drift og personaldisponeringer. Det klare utgangspunkt etter

loven er likevel at ansatte som fyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon har krav på dette.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemnda legger vekt på at arbeidstaker søkte om utdanningspermisjon kort tid før han ønsket å ta ut permisjonen, og at permisjonen er av lengre varighet og omfatter flere dager i uken. Nemnda legger også vekt på at det har vært lite konkretisert for arbeidsgiver hva permisjonen skulle omfatte. Selv om dette er blitt mer konkretisert etter at saken kom inn til nemnda, er det fortsatt uklart hva permisjonen skal omfatte, og det er heller ikke konkretisert hvordan andre skoleår vil se ut. Dette skaper naturlig nok store vanskeligheter for arbeidsgivers planlegging av drift og personaldisponeringer. Nemnda mener at arbeidsgiver må kunne kreve en viss forutsigbarhet i form av en konkret søknad om utdanningspermisjon som viser når eller hvor mye fri arbeidstaker har behov for. Nemnda ser at arbeidsgiver og arbeidstaker har ulike syn på hva som er blitt avtalt og sagt mellom dem, men vurderer at dette ikke endrer på disse konkrete forholdene.

A har etter dette ikke rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

26. november 2020

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).