

VEDTAK NR 30/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 21. juni 2012.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vår Na-Ji Grytbakk, Ahus
Hallfrid Kristoffersen, Fagforbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som ambulansarbeider ved ambulansetjenesten hos B siden 2008. Han har vært yrkesaktiv siden 1992.

A søkte om utdanningspermisjon i august 2011 fordi han skulle begynne på sykepleierhøyskolen. Han søkte da om 80 prosent permisjon fra og med 1. november 2011 til og med 15. juni 2012. I søknaden oppga A at han søkte permisjon frem til sommeren i første omgang for å gå tilbake til full stilling igjen før det andre året starter.

4. mars 2012 søker A om 80 prosent permisjon i perioden 15. august 2012 til 15. juni 2013. Bakgrunnen for søknaden oppgis å være at første året har gått fint og at han ønsker å fortsette utdanningen sin mot en bachelor i sykepleie. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver 19. mars 2012 med begrunnelsen at bachelor i sykepleie ikke er «relatert til ambulansyrket» og at man i følge permisjonsreglementet da kun kan innvilge ett års permisjon. Avdelingsleder anbefalte avslag på bakgrunn av mannskapsmangel, sykefravær, vanskeligheter med å finne noen til å gå turnus og at de trenger fagarbeidere.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 12. april 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev med vedlegg datert 12. april 2012
- brev med vedlegg datert 3. mai 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 15. mai 2012
- e-post av 8. juni 2012

Arbeidstakers anførsler

A mener det er urimelig at han ikke får innvilget videre permisjon fordi han har informert om at han ønsker tre år til sammen og fordi det var arbeidsgiver som oppfordret ham til kun å søke om ett år til å begynne med.

A mener begrunnelsen om mannskapsmangel henger dårlig sammen med at de for øyeblikket er inne i en nedbemanningssituasjon, og han anfører videre at sykepleierutdanningen er relevant for hans jobb som ambulansarbeider.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at de har regler om ett års permisjon fordi de ønsker å lyse ut faste stillinger fremfor vikariater. De ønsker heller at A tar fagbrev i ambulansfaget dersom han ønsker å øke sin kompetanse.

Arbeidsgiver anfører at arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon ikke har rett til ytterligere utdanningspermisjon før det har gått dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen. De mener opplysningen om at A i utgangspunktet hadde tenkt å søke om tre års permisjon ikke har betydning i den vurderingen. Det anføres videre at arbeidsgiver

ikke er kjent med at A fikk informasjon om at man kun kan søke permisjon for ett år om gangen.

Arbeidsgiver anfører videre at søknaden ble avslått på bakgrunn av mannskapsmangel, sykefravær, vanskeligheter med å finne noen til å gå turnus og behov for fagarbeidere.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Det følger av § 12-11 tredje ledd at arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon ikke har rett til ny permisjon før det har gått dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen, og minst ett år fra foregående permisjon tok til.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Rolland og Kristoffersen, legger til grunn at A har hatt utdanningspermisjon i perioden 1. november 2011 til 15. juni 2012 (syv og en halv måned), hvilket etter loven sperrer for nye permisjoner før det har gått 15 måneder. Det er imidlertid et spørsmål om As andre søknad kan sies å gjelde en *ny* permisjon når den gjelder videreføring av et treårig utdanningsløp og det, slik saken er opplyst, må legges til grunn at arbeidstaker forut for sin første søknad gjorde arbeidsgiver oppmerksom på at han ønsket permisjon til hele den treårige utdannelsen, men arbeidsgiver likevel oppfordret ham til å søke om ett års permisjon. Flertallet baserer denne forståelsen av faktum bl.a. på arbeidsgivers opplysning om at arbeidsgiver har regler for ett års permisjon. Flertallet finner i denne situasjonen at As søknad ikke kan anses å gjelde en ny permisjon. Hadde arbeidstaker søkt om forlenget permisjon for å ta en helt annen utdanning, kunne vurderingen lett ha blitt en annen, men det kan ikke ha vært lovgivers intensjon at arbeidstakere skal avskjæres fra å fullføre en treårig utdanning i et tilfelle som dette.

For ordens skyld presiserer flertallet at A oppfyller de andre inngangsvilkårene for å ha rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd. Han har vært i arbeidslivet i minst tre år og han har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to år og har dermed rett til hel eller delvis permisjon inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Det er ingen tvil om at bachelor i sykepleie regnes om et organisert utdanningstilbud. Om utdannelsen er relevant for jobben arbeidstaker utfører, er ikke relevant i denne sammenheng. I henhold til lovens forarbeider er det nemlig *ikke* et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig for det arbeid arbeidstakeren utfører i dag. Det er 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, noe sykepleierutdanning klart må sies å være.

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 Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A den omsøkte utdanningspermisjonen. 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. At man ønsker å tilsette i faste stillinger fremfor i vikariater har nemnda forståelse for, men den kan ikke se at det

ønsket er tilstrekkelig tungtveiende til å avskjære retten til permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. I tillegg er det opplyst at avdelingen står ovenfor en nedbemanning, noe som bør gjøre bekymringen for mannskapssituasjonen mindre tungtveiende.

På bakgrunn av det ovennevnte finner flertallet at A har krav på den omsøkte utdanningspermisjonen i perioden 15. august 2012 til 15. juni 2013.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Grytbakk, legger til grunn at A har hatt permisjon i perioden 1. november 2011 til 15. juni 2012 (syv og en halv måned), og at han derfor ikke kan få permisjon igjen før det har gått 15 måneder. Mindretallet har derfor kommet til at A ikke kan gis medhold i utdanningspermisjon for perioden 15. august 2012 til 15. juni 2013.

Mindretallet er uenig med flertallet som mener at den første permisjonssøknaden i utgangspunktet er en søknad om tre års permisjon. Mindretallet mener at arbeidstaker ikke tilstrekkelig informerte arbeidsgiver om at han ønsket å ta permisjon i tre sammenhengende år, og at søknaden derfor ikke kan tolkes i den retning å være ment for tre år. Hensynet til arbeidsgivers planlegging av drift og personaldisponeringer må tillegges vekt. Det finnes heller ikke noen regler for permisjon for utdanning i B sitt permisjonsreglement som regulerer hvor lenge deres ansatte kan gis utdanningspermisjon. Mindretallet finner i denne situasjonen at As søknad må anses å gjelde en ny permisjon.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 02.07.2012

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.