



Vedtaksdato
25. juni 2020

Vår referanse
2020/64

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 101/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 25. juni 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B fylkeskommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som miljøveileder i stilling på 80 prosent ved X videregående skole i B fylkeskommune. Han har vært fast ansatt i stillingen siden 15. august 2015.

Høsten 2017 begynte A på en treårig utdanning for å bli yrkesfaglærer innen Helse- og oppvekstfag ved OsloMet, og har i den forbindelse fått innvilget både hel- og delvis utdanningspermisjon fra sin stilling som miljøveileder for skoleårene 2017-2018, 2018-2019 og 2019-2020. På grunn av at A ikke bestod en eksamen høsten 2018 og ikke skal ta denne opp igjen før høsten 2020, får han ikke mulighet til å begynne på siste halvår våren 2020 som planlagt, og får dermed heller ikke fullført studiet på normert tid. Den 21. januar 2020 søkte han derfor om fortsatt utdanningspermisjon for våren 2021 for å fullføre utdanningen. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev datert 24. februar 2020 med den begrunnelse at skolen allerede hadde «innvilget medarbeider permisjon uten lønn for å fullføre studiet på normert heltid».

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 9. mars 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 9. mars 2020, med vedlegg
- brev datert 17. mai 2020, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 13. mai 2020
- brev datert 25. mai 2020

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at han har krav på utdanningspermisjon og anfører i det vesentligste at det foreligger en særskilt grunn som gjør at han har krav på permisjon i fire år. Han viser til at han høsten 2018 ble beordret ut i Forsvaret under en NATO-øvelse, som gjorde denne høsten travel og medførte at han ikke bestod en eksamen. A oppgir at han egentlig skulle ta opp igjen denne eksamenen høsten 2019, men at det viste seg å bli for mye å rekke ved siden av å ta 30 studiepoeng. Han ble derfor enig med OsloMet om å overføres fra heltidsstudiet til deltidsstudiet, og dermed ta opp igjen eksamenen høsten 2020, for så å fullføre studiet våren 2021. A viser også til at han informerte arbeidsgiver om at han var disponibel for arbeid våren 2020.

Arbeidsgivers anførsler

B fylkeskommune gjør gjeldende at A ikke har krav på ytterligere utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste at det ikke foreligger noen tungtveiende grunner for at B fylkeskommune skal innvilge ytterligere permisjon. Videre anfører fylkeskommunen at ytterligere permisjon vil være til hinder for forsvarlig drift og personaldisponeringer, og viser

til at A er tilknyttet en avdeling for multihandicappede elever som er sårbare for utskiftninger og forandringer både når det gjelder miljø og ansatte. De viser også til at det er generelt høyt fravær blant miljøveilederne, og at dette medfører en stor belastning for resten av personalet. På bakgrunn av det ovennevnte mener fylkeskommunen at det er viktig med kontinuitet og forutsigbarhet for både elevene og de øvrige ansatte, noe som vil bli vanskelig dersom A kommer tilbake i sin stilling i noen måneder for så å skulle ha permisjon igjen. I tillegg oppgir fylkeskommunen at de har inngått en vikaravtale for skoleåret 2019-2020, og mener derfor at de også av denne grunn ikke kunne ta A tilbake i sin stilling før den innvilgede permisjonsperioden er over.

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 leder og to faste medlemmer.

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. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet.

A har vært fast ansatt i B fylkeskommune siden 15. august 2015 og oppfyller dermed vilkåret om å ha vært i arbeidslivet i tre år og hos arbeidsgiver i de siste to år. Det er heller ikke omstridt at utdanningen A søker permisjon til er en del av et organisert utdanningstilbud og er yrkesrelatert. A oppfyller dermed inngangsvilkårene for rett til utdanningspermisjon. Dette er heller ikke bestridt av arbeidsgiver.

Retten til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 gir som nevnt arbeidstakeren rett til hel eller delvis permisjon «i inntil tre år». Bestemmelsen åpner ikke for å innvilge arbeidstakere et fjerde år. All den tid A allerede har fått innvilget utdanningspermisjon fra og med høsten 2017 til og med våren 2020, dvs. tre år, har han fått så lang permisjon han har krav på etter bestemmelsen, og kan dermed ikke gis medhold i sitt krav om ytterligere permisjon. Dette gjelder selv om A varslet arbeidsgiver om at han likevel var tilgjengelig for arbeid våren 2020, da det er arbeidstaker som må bære risikoen for at studiet gjennomføres som planlagt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

25. juni 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).