

VEDTAK NR 254/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. desember 2017

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen Rogstad, nestleder
Gry Brandshaug Dale, KS
Vetle W. Rasmussen, YS

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som interiørmedarbeider i 40 prosent stilling hos B, Skullerud. Hun er for tiden sykemeldt på grunn av en yrkesskade.

Den 24. mars 2017 søkte A om utdanningspermisjon. A ønsker å gjennomføre studier i interiør og bilder ved NKI nettstudier i perioden vår 2017 til vår 2019 og deretter digital markedsføring ved NKI fra våren 2019 til våren 2020.

Søknaden ble avslått ved brev datert 29. mars 2017. Begrunnelsen for avslaget var at permisjon allerede var innvilget fra 21. april 2016 til 21. april 2017, og at de ikke kunne utvide permisjonen ytterligere uten at det var til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.

A fikk deretter innvilget permisjon, men den skulle gjelde fra første gang hun gikk ut i permisjon og tre år frem i tid, dog ikke lenger enn til april 2019. Arbeidstaker motsatte seg dette.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 27. april 2017.

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 27. april 2017
- e-post av 5. mai 2017
- e-post av 26. juli 2017
- e-post av 10. november 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 20. november 2017
- e-post av 6. desember 2017

Arbeidstakers anførsler

A motsetter seg at permisjonen skal gjelde fra et tidligere tidspunkt enn tidspunktet søknaden gjelder for. Arbeidstakers oppfatning er at permisjonen hun hadde forut for søknaden om utdanningspermisjon var relatert til hennes sykefravær. Arbeidstaker ble da innvilget permisjon fra 21. april 2016 til 21. april 2017. I april 2016 hadde ikke A planer om å etterutdanne seg, det var først etter den tid.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at permisjonen skal gjelde fra første gang arbeidstaker søkte, april 2016 og tre år frem i tid, til april 2019. B Skullerud er i en omstillingsprosess hvor stillingen til A ikke blir berørt. Stillingen som A besitter blir «låst», og det vil kun være vikar som kan brukes i hennes fravær. Dette skaper problemer i forhold til arbeidsturnus.

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 skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 første ledd.

Arbeidsgiver avsto søknaden ved brev datert 29. mars 2017. Nemnda legger til grunn at avslaget kom frem til arbeidstaker ved normal postgang senest 1. april 2017. Fristen for å fremme sak utløp 29. april 2017. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 27. april 2017 og er derfor rettidig fremsatt.

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, tilsetningsform, 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).

Partene er ikke uenig at A oppfyller vilkåret om tre års tilknytning til arbeidslivet og to års tilsettelse hos arbeidsgiver. Det er heller ikke bestridt at NKI nettstudier i interiør og bilder og digital markedsføring er et organisert utdanningstilbud.

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 arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i tre år regnet fra og med våren 2017.

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.

Nemnda har kommet til B ikke har godtgjort at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i tre år, regnet fra våren 2017. Arbeidsgiver har ikke dokumentert noen konkrete ulemper, kun opplyst at de er i en omstillingsprosess og at det vil skape problemer i forhold til arbeidsturnus.

Nemnda har dermed kommet til at A gis rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
nestleder

18.12.2017

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).