



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
08.06.2018

Vår referanse
2018/13636

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 40/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 15. mai 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Sigrun Sagedahl, nestleder
Gry Brandshaug Dale, KS
Vetle Rasmussen, YS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Kristine Støre, Spekter
Anette Storhaugen Sørensen, Handel og kontor

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 rådgiver i 60 prosent stilling hos B.

Den 11. januar 2018 søkte A om utdanningspermisjon. A ønsker å ta en bachelorgrad i pedagogikk og ønsker permisjon i tre år fra og med 1. juli 2018.

Den 31. januar 2018 ble søknaden delvis innvilget for ett år, med mulighet for å søke ytterligere permisjon senere.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 26. februar 2018.

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 26. februar 2018
- e-post av 28. februar 2018
- e-post av 15. mars 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 13. mars 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

Arbeidsgivers anførsler

B kan ikke anbefale at det innvilges mer enn ett års utdanningspermisjon. Det er for stor usikkerhet til hvordan regionformen vil påvirke organisering og bemanning. Våren 2019 vil de sannsynligvis vite mer om betydningen av pågående effektivisering og områdegjennomgang med tanke på bemanningsstyring og måltall. Arbeidsgiver utelukker ikke at de kan innvilge ytterligere studiepermisjon i løpet av våren 2019. Videre er arbeidsgiver avhengig av å kunne ansette en vikar for A, og de kan ikke ansette en vikar i et treårig vikariat med tanke på at vikaren da vil få rett til fast stilling.

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. 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.

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 utdanningspermisjon i tre år regnet fra og med 1. juli 2018.

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 etter en konkret vurdering kommet til at 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 1. juli 2018. Arbeidsgiver har opplyst at virksomheten er i en omorganiseringsprosess med ny regionform som kan påvirke organisering og bemanning, men har ikke i tilstrekkelig grad konkretisert hvilke eventuelle ulemper det i en slik situasjon vil medføre å innvilge A utdanningspermisjon som omsøkt. Arbeidsgiver har videre anført at dersom det skal settes inn en vikar for en treårsperiode, vil denne vikaren opptjene seg rett til fast ansettelse. Til dette bemerker nemnda at eventuelle rettigheter en vikar vil opptjene seg som midlertidig ansatt, ikke alene kan avskjære arbeidstakers lovfestede rett til utdanningspermisjon.

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

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl
nestleder

08.06.2018

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).