

VEDTAK NR 49/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 13. november 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet

Cecilie R. Sæther, KS

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har vært ansatt i full stilling som pedagogisk leder i B siden 1. mai 2007. 13. august 2014 sendte A en søknad til arbeidsgiver om full utdanningspermisjon for å ta videreutdanning innen pedagogikk ved Høgskolen i Bergen. Varigheten på studiet var fra høsten 2014 til våren 2015.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev av 15. august 2014. Begrunnelsen for avslaget var at permisjoner kun innvilges der arbeidstaker skal komme tilbake til samme stilling eller utdanne seg innen noe virksomheten har behov for. Arbeidstaker fikk frist til 31. august til å klage på avslaget.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 21. august 2014. Det er nå ansatt en arbeidstaker fast i As stilling.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 21. august 2014 med vedlegg
- brev av 1. september 2014
- e-post av 11. september 2014 med vedlegg
- brev av 1. oktober 2014
- brev av 17. oktober 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 12. september 2014 med vedlegg
- e-post av 8. oktober 2014 med vedlegg
- brev av 31. oktober 2014

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til utdanningspermisjon. A anfører at hun har vært i arbeidslivet i 14 år og hos samme arbeidsgiver siden 2001. Hun har ikke signalisert at hun ikke har til hensikt å komme tilbake til sin stilling i barnehagen.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver har vært av den oppfatning at A ville avslutte sitt arbeidsforhold når hun skulle starte med etterutdanning høsten 2014. De har forstått det slik at hun ikke vil kunne komme tilbake i full stilling som pedagogisk leder i barnehagen og mener dermed det vil være urimelig å innvilge den omsøkte utdanningspermisjonen.

Søknad om utdanningspermisjon ble mottatt åtte dager før studiestart og de har nå ansatt en ny arbeidstaker fast i hennes stilling. Arbeidsgiver mener det vil være urimelig å holde en stilling åpen for henne når det er så usikkert om hun vil returnere.

Det anføres at A har vært sykemeldt sammenhengende i nesten tre år, og at hun hadde maksdato for sykepengene 12. oktober 2012. Arbeidsgiver mener de har strukket seg langt for å

tilrettelegge for A, noe som har gått på bekostning av andre ansatte. Videre er det vanskelig å rekruttere pedagog til en så usikker stilling, noe som også gir dyre overlappingsperioder. Stabilitet har mye å si for kvaliteten både for barn, ansatte og foreldre.

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. Nemnda legger til grunn at A oppfyller vilkåret om å ha vært i arbeidslivet i tre år. Hun har imidlertid vært delvis fraværende de siste to år grunnet sykdom. Utgangspunktet, i henhold til Ot.prp. nr. 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. Nemnda mener at lovlig sykefravær ikke kan avskjære arbeidstakers rett til utdanningspermisjon etter loven, og at arbeidstaker derfor oppfyller inngangskriteriene.

Retten til utdanningspermisjon tilkommer i utgangspunktet 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 for 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 etter loven alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning, og nemnda legger til grunn at den omsøkte videreutdanningen innen pedagogikk ved Høgskolen i Bergen fyller lovens innholdsmessige krav til utdanningen.

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. Nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har påberopt noen slike forhold. Avslaget er i hovedsak begrunnet i at utdanningen ikke er relevant for virksomheten, noe loven som nevnt ikke krever. De påberopte ulempene for stabiliteten i bemanningen fremstår ikke som verre enn det som er påregnelig ved nær sagt ethvert permisjonsopphold.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 14.11.2014

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).