

VEDTAK NR 18/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 21. mars 2013.

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

Ann-Mari Wold, Fagforbundet
Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som kokk i forpleiningsselskapet B. Hun arbeider offshore og har vært ansatt i B siden 1984.

A fikk innvilget 50 prosent utdanningspermisjon for skoleåret 2011/2012 for å gå på kunstfagskolen i X. A opplyste i søknaden at hun ikke hadde krav på studiepermisjon som ikke er yrkesrettet, men at hun allikevel håpet arbeidsgiver ville imøtese søknaden. Permisjonen varte fra 22. august 2011 til begynnelsen av juni 2012. Hun arbeidet da etter ordningen to uker på og ti uker fri.

A søkte ved e-post av 2. juli 2012 om permisjon i ett år til. Hun arbeidet da full tid, og oppga i søknaden at studiet varte ett år til. Hun fikk avslag på søknaden 24. august 2012, med begrunnelsen at hun ikke hadde søkt eller informert om at hun ønsket to års permisjon da hun fikk det første året innvilget.

Hun har etter det jobbet fullt inntil hun fikk rede på at utdannelsen var yrkesrelatert og derfor ga krav på utdanningspermisjon. Ved e-post av 5. desember 2012 søkte hun om utdanningspermisjon for perioden 5. januar til 5. juni 2013. Hun fikk avslag på søknaden 19. desember 2012 med henvisning til det forrige avslaget samt at utdannelsen uansett burde kunne gjennomføres siden hun arbeider to uker på og fire uker av.

Saken ble på vegne av A brakt inn for tvisteløsningsnemnda av C i Industri Energi ved brev av 11. januar 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstakersiden:

- brev av 11. januar 2013 med vedlegg
- brev av 28. januar 2013
- e-post av 18. mars 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 28. februar 2013
- brev av 12. mars 2013

Arbeidstakers anførsler

A anfører at utdannelsen hun tar er yrkesrettet og at hun derfor har krav på utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

A opplyser at hun i sin første søknad skrev at hun ville prøve ett år i første omgang på grunn av helsesituasjonen, og hun opplyser at hun ga uttrykk for at hun ønsket å fullføre den toårige utdannelsen i en telefonsamtale med personalavdelingen i desember 2011. Det vises også til tvisteløsningsnemndas vedtak 30/12 hvor arbeidstaker fikk medhold i at han hadde rett til å fortsette en treårig utdanning han hadde påbegynt til tross for at han bare hadde søkt for ett år om gangen. A oppgir at hun i løpet av skoleåret ga arbeidsgiver beskjed om at hun ønsket å søke permisjon i ett år til.

Det anføres at A oppfyller de øvrige inngangskriteriene i § 12-11 (1).

Det hevdes å være lite byrdefullt for B å erstatte A i 50 prosent av hennes stilling. B administrerer 1250 ansatte og har en egen vikarpool for bruk ved kort- og langtidssykefravær.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at søknaden ble avslått på bakgrunn av at studiene ikke er sammenfallende med bedriftens behov, og at det ligger helt utenfor deres kjernevirksomhet. De stiller seg positive til utdanning og videreutdanning innenfor sin kjernevirksomhet.

Det anføres videre at det ville medføre store logistikkutfordringer og ekstra kostnader å ha personer i redusert stilling eller som går utenom den faste rotasjonen. Det finnes ingen reduserte stillinger å lyse ut eller erstatte med, og det påløper også ekstra kostnader med transport til og fra enheten.

Twisteløsningsnemndas 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.

Det følger av § 12-11 (3) 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 den foregående permisjon tok til. A har hatt utdanningspermisjon i perioden 22. august 2011 til begynnelsen av juni 2012 (cirka 9,5 måned), hvilket etter loven i utgangspunktet sperrer for nye permisjoner de neste 19 månedene. Det er imidlertid et spørsmål om As andre og tredje søknad kan sies å gjelde en ny permisjon når den gjelder videreføring av et toårig utdanningsløp. Utgangspunktet etter loven er at man må søke om hele den ønskede permisjonen under ett, men som arbeidstaker har vist til, gjorde nemnda unntak fra denne hovedregelen i sak 30/12. Nemndas flertall la der til grunn at det ikke dreide seg om en ny permisjon i et tilfelle der arbeidstaker først hadde fått innvilget ett års permisjon for å ta det første av tre skoleår i samme utdanning, og deretter søkte om permisjon for de to resterende. Flertallet la imidlertid vekt på 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».

Nemnda kan ikke se at det er grunnlag for slike betraktninger i denne saken. Slik saken er opplyst, kan ikke nemnda legge til grunn at arbeidstaker forut for sin første søknad gjorde arbeidsgiver oppmerksom på at hun ønsket permisjon til en toårig utdanning. Det fremkommer ikke av den innsendte søknaden at utdannelsen går over to år eller at det var ønskelig å forlenge søknaden på et senere tidspunkt. Arbeidsgiver hadde dermed ingen forutsetning for å forstå at A ville søke om ytterligere ett års permisjon.

I tillegg legges det vekt på at arbeidstaker har arbeidet full stilling i nesten seks måneder etter at den forrige permisjon ble avsluttet i juni 2012. Den andre søknaden gjaldt fra 17. august 2012 til juni 2013, mens den tredje søknaden, som nemnda skal ta stilling til, gjelder for perioden 5. januar til 5. juni 2013. Arbeidstaker har dermed vært tilbake en periode i full

stilling etter forrige utdanningspermisjon. At dette skyldes misforståelser om hvorvidt studiene ga krav på utdanningspermisjon kan ikke legges arbeidsgiver til last når arbeidstaker selv opplyste at studieprogrammet ikke kvalifiserte.

Nemnda har etter dette kommet til at den andre søknaden må anses å gjelde en ny permisjon etter § 12-11, og at A dermed ikke kan gis medhold i sitt ønske om utdanningspermisjon frem til 5. juni 2013.

Nemnda presiserer at arbeidsgivers anførsler om at utdanningen ikke er relevant for arbeidsgivers kjernevirksomhet, ikke er tillagt vekt i nemndas vurdering. Retten til utdanningspermisjon gjelder etter fast og langvarig praksis for alle typer yrkesrelatert utdanning, uavhengig av dens relevans for den stilling man innehar eller den virksomheten man søker permisjon fra. B oppfordres til å ta dette med i vurderingen av eventuelle fremtidige søknader om utdanningspermisjon. Nemnda presiserer også at den ikke har tatt stilling til om utdannelsen er yrkesrelatert i lovens forstand.

Konklusjon

A har ikke krav på utdanningspermisjon frem til 5. juni 2013.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 22.03.2013

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.