



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
13.12.2023

Vår referanse
2023/185

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 124/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 30. november 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Ingrid Tordis Enoksen, UNIO
Mona Mjøen McKiernan, Spekter

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B-kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som sykepleier i stilling på 100 prosent i hjemmetjenesten i B-kommune. Hun har vært ansatt siden 2013.

Høsten 2020 til våren 2022 tok hun videreutdanning i palliativ omsorg. A har i forbindelse med studiet hatt 37 permisjonsdager uten lønn, 7 feriedager og 10 permisjonsdager med lønn.

På grunn av helseutfordringer har A siden februar 2023 hatt en dialog med arbeidsgiver om overgang til annet arbeid og lagt en plan om å søke utdanning. I mai 2023 fikk hun beskjed om at hun hadde kommet inn på studiet i mastergrad i avansert klinisk allmennsykepleie. Studiets varighet er fra august 2023 til juni 2026. Det er ikke sendt inn en permisjonssøknad for hele studieforløpet, men hun søkte den 5. august 2023 om permisjon uten lønn for de første dagene i oppstartssamlingen.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post 8. august 2023. Avslaget var begrunnet med at A tidligere har hatt fravær og bør fokusere på å stå i den jobben hun har nå. Arbeidsgiver viste til at hun tidligere har fått utdanningspermisjon og at det ikke er aktuelt å innvilge en ny igjen.

Den 18. august 2023 mottok A et nytt avslag. Avslaget ble begrunnet med at det har gått for kort tid siden forrige utdanningspermisjon til at hun kan få ny utdanningspermisjon.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 4. september 2023.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 4. september 2023
- brev av 19. september 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 28. september 2023

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har rett til utdanningspermisjon som omsøkt. Hun har jobbet lenge nok i kommunen og den tidligere permisjon har vært på få dager. Hun har derfor krav på ny utdanningspermisjon.

Arbeidsgivers anførsler

B-kommune anfører at A ikke har krav på utdanningspermisjon fordi A har hatt utdanningspermisjon tidligere, og hun har derved ikke rett på ny permisjon nå.

Arbeidsgiver la til rette for at A kunne gjennomføre den første samlingen hun hadde søkt om ved å ta ut feriedager på kort varsel.

Tvisteløsningsnemndas 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 første ledd 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. Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet.

Nemnda legger til grunn at partene er enige om at søknaden gjelder permisjon i hele utdanningsløpet. A har vært ansatt i B-kommune siden 28. januar 2013 og oppfyller dermed vilkåret om å ha vært i arbeidslivet i tre år og hos arbeidsgiver 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. Det er enighet mellom partene om at A fyller inngangsvilkårene til bestemmelsen, uenigheten gjelder om A er omfattet av karantenetid fordi hun tidligere har hatt utdanningspermisjon.

Arbeidstaker har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått minst ett år siden den foregående permisjon tok til og det har gått dobbel så lang tid som den foregående permisjonen varte, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 tredje ledd. Dette gjelder ikke dersom utdanningspermisjonen gjelder kurs under en måneds varighet.

Det er fremlagt en oversikt som viser at A har hatt delvis utdanningspermisjon i perioden fra 24. august 2020 til 8. juni 2022. A har i forbindelse med studiet hatt 37 permisjonsdager uten lønn, 7 feriedager og 10 permisjonsdager med lønn. Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke har rett til utdanningspermisjon, men har delt seg i et flertall og i et mindretall i begrunnelsen.

Nemndas flertall, medlemmene Due og McKiernan viser til at A har hatt delvis utdanningspermisjon fra 24. august 2020 frem til 8. juni 2022 og flertallet har kommet til at hun dermed ikke har rett til ny utdanningspermisjon før det har gått dobbel så lang tid som permisjonen varte. Det er den totale lengden på tidligere permisjon som er avgjørende for når man kan kreve ny permisjon – ikke hvor mange dager arbeidstaker er borte, se vedtak 22/13. A har tidligere hatt utdanningspermisjon i to skoleår, dette vil si at hun ikke har rett til ny utdanningspermisjon før tidligst juni 2026.

Nemndas mindretall, medlem Enoksen, har kommet til samme resultat som flertallet, men har et annet syn på karanteneberegningen etter forrige utdanningspermisjon.

Mindretallet viser til at A totalt har hatt 47 dager utdanningspermisjon fra august 2020 til juni 2022. I henhold til arbeidsmiljøloven § 12-11 tredje ledd har A ikke rett til ny

utdanningspermisjon før det har gått dobbel så lang tid som den foregående permisjonen *varte*. Bestemmelsen skiller ikke mellom hel eller delvis permisjon. Selv om det i dette tilfellet er snakk om relativt få permisjonsdager, finner mindretallet i likhet med flertallet å måtte legge til grunn at det er *varigheten* av permisjonen som er avgjørende for når man kan kreve ny permisjon, og ikke antall *dager* arbeidstaker faktisk har permisjon.

Mindretallet er imidlertid uenig i flertallets syn om at en delvis utdanningspermisjon som strekker seg over en periode på ett år, skal regnes som ett års utdanningspermisjon uavhengig av antall måneder som arbeidstaker faktisk har vært fraværende. Etter mindretallets oppfatning vil dette kunne gi et urimelig resultat. Det er den konkrete fraværsperioden fra arbeidet som etter mindretallets syn bør utgjøre grunnlaget for karantenetiden.

Thoresen har hatt permisjon fra ca. august 2020 til april 2021, dvs. i ca. 8 måneder og deretter fra august 2021 til juni 2022, dvs. ca. totalt 18 måneder. Det vil si at hun ikke har rett til ny utdanningspermisjon før tidligst juni 2025.

Konklusjon

A har ikke rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

13. desember 2023