

VEDTAK NR 14/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. mars 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen (vara), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Terje Hovet, NHO Service
Vetle Rasmussen, Parat

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden 14. januar 2008 vært fast ansatt som butikkmedarbeider i 100 prosent stilling ved B.

A har vært i arbeidslivet siden 1997. Hun arbeider i avdelingen for bad/garderobe og fungerer i turnus med dagtid og kveldstid annenhver uke. Arbeidet består i å rådgi kunder i planlegging og tilrettelegging av innredninger etter mål. Avdelingen består av totalt 6 ansatte, hvorav 4 heltidsansatte og 2 deltidsansatte. Åpningstiden er kl. 07.00 – 21.00 på hverdager og kl. 09.00 – 18.00 på lørdager.

A søkte i brev av 23. november 2010 om delvis utdanningspermisjon for å ta opp enkeltfag på videregående nivå ved X Privatskole og dermed tilegne seg generell studiekompetanse. Det planlagte studiet omfatter fire fag med en samlet varighet på tre år. Forelesningene foregår på kveldstid på hverdager.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 25. november 2010.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 20. desember 2010. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 20. desember 2010
- brev datert 17. januar 2011
- e-post av 14. februar 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 20. januar 2011
- e-post av 1. mars 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Selv om arbeidsgiver har tilrettelagt turnusen for våren 2011, er det nødvendig for henne å jobbe redusert for å ha overskudd til å studere. Videre har arbeidsgiver ikke garantert for turnustilpasning i de påfølgende studiesemestrene.

Virksomheten kan ikke høres med at den ikke har ansatte som kan tre inn i den resterende delen av A stilling. Den har 121 ansatte, hvorav en betydelig gruppe har tittelen ekstrahjelp og jobber regelmessig ved behov på de forskjellige avdelingene.

Opplæringen som trengs i avdelingen bad/garderobe er ikke mer omfattende enn at en ekstrahjelp kan tilegne seg nødvendig kunnskap og opplæring i løpet av en periode på 4 til 8 uker.

B har følgelig så mange ansatte, faste og ekstrahjelpere, som burde kunne tre inn i As stilling at en innvilgelse av hennes søknad om utdanningspermisjon ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers planlegging av drift og personaldisponering. Avdelingen består av 6 ansatte hvorav 2 er deltidsansatte. Disse to er begge under utdanning (kveldsskole) og deler uken mellom seg. De har dermed ikke anledning til å øke sine stillinger. To av de heltidsansatte er eldre arbeidstakere med helseproblemer. En innvilgelse av As søknad vil føre til uakseptabel belastning på den andre ansatte, blant annet gjennom flere kveldsvakter på de heltidsansatte. Avdelingen vil også bli ekstra sårbar for sykefravær og ferie.

Avdelingen bad/garderobe trenger ansatte med spesialkompetanse, og opplæringstiden for nyansatte vil være omtrent 4 til 6 måneder. I denne perioden den nyansatte dermed fungere begrenset, og de andre ansatte påføres en ekstra belastning.

Virksomheten har videre hatt relativt kort tid til å områ seg med tanke på å skaffe vikar, i tillegg til at permisjonen er av lang varighet. Virksomheten har også forsøkt å imøtekomme As behov gjennom tilpasning av turnusen.

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 fire uker etter utløpet av arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 første ledd. Der søknaden er avslått, legger nemnda til grunn at fristen utløper fire uker etter avslaget. Dato for arbeidsgivers avslag er 25. november 2010. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda 20. desember 2010. Saken er dermed rettidig innbrakt.

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.

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.

A har søkt om utdanningspermisjon i tre år med oppstart fra våren 2011.

Utdanningspermisjonen skal gjennomføres ved at hun arbeider i halv stilling. Ønsket er å ta fag ved X videregående skole våren 2011 og skoleåret 2011/2012 slik at hun får

studiekompetanse. Deretter ønsker hun å studere. Det fremkommer av sakens dokumenter at hun i samråd med X videregående skole har lagt en plan for avvikling av studier der ut skoleåret 2011/2012, men det er fortsatt uklart hvilket studium hun senere vil begynne på. Slik saken er opplyst, legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller inngangsvilkårene for rett til utdanningspermisjon ut skoleåret 2011/2012. Dette er heller ikke bestridt fra arbeidsgivers side. Derimot er vilkårene foreløpig ikke oppfylt for utdanningspermisjon etter det. Nemnda tar derfor i fortsettelsen stilling til om de øvrige vilkår for utdanningspermisjon er oppfylt fra nå og ut skoleåret 2011/2012.

Utdanningspermisjon kan ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd. Det avgjørende spørsmål er derfor om det vil være til hinder for B' forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A delvis utdanningspermisjon ut skoleåret 2011/2012.

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 frem til at arbeidstaker bør få delvis medhold slik at hun gis rett til utdanningspermisjon for skoleåret 2011/2012, men ikke våren 2011. Nemnda legger til grunn arbeidsgivers opplysninger om at opplæring av nye ansatte vil være tidkrevende, og ser at arbeidsgiver derfor kan ha et visst behov for planlegging og tilpasning før permisjonen iverksettes. I tillegg legger nemnda vekt på at partene for dette halvåret allerede har blitt enige om en ordning som skal gjøre det mulig for A å følge undervisning i de to fagene hun skal ta denne våren. Nemnda legger til grunn at denne avtalen følges.

Med en slik periode til planlegging og tilpasning kan ikke nemnda se at utdanningspermisjon i skoleåret 2011/2012 vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Den halve stillingen som frigjøres bør kunne fylles med en ekstern vikar eller ved omrokking internt.

Konklusjon

A har rett til utdanningspermisjon i skoleåret 2011/2012.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 07.03.2011

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.