



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
21. september 2020

Vår referanse
2020/123

Saksbehandler
Trine Elisabeth Selnes

VEDTAK NR 132/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. september 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Mårten Brandsnes Faret, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Kristin Reitan, EnergiNorge
Per Egil Johansen, Fagforbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har vært fast ansatt i full stilling som prosessingeniør hos B siden 26. mai 2017.

A søkte 16. mai 2020 om utdanningspermisjon for å kunne ta praktisk-pedagogisk utdanning (PPU). Utdanningspermisjonen skulle tas ut mellom 1. september 2020 og 1. juli 2021. Arbeidsgiver avsto søknaden 29. mai 2020 fordi utdanningen ikke var relatert til As arbeid som prosessingeniør. A sendte brev til arbeidsgiver og viste til at det ikke er et krav etter loven at utdanningen er relatert til den jobben hun har i dag. Etter en ny vurdering av saken avsto arbeidsgiver søknaden i brev datert 10. juni 2020 og begrunnet avslaget med at utdanningspermisjonen ville være til hinder for planleggingen av forsvarlig drift.

A sa opp sin stilling 31. mai 2020 med forbehold om at hun ønsker å bli i virksomheten hvis Tvisteløsningsnemnda gir henne medhold i kravet om utdanningspermisjon.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 24. juni 2020.

Etter at saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ble det opplyst at arbeidstakeren ikke kom inn på PPT-studiet, men at A var kommet inn på et årsstudium i informatikk og at hun derfor opprettholdt søknaden om utdanningspermisjon.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 25. juni 2020 med vedlegg
- flere brev datert 21. juli 2020 med vedlegg
- brev datert 23. juli 2020 med vedlegg
- brev datert 18. august 2020 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 31. juli 2020 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A bestrider at det vil være til hinder for forsvarlig drift at hun får utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste:

A tilbakeviser at det er vanskelig å få tak i prosessingeniører i midlertidige stillinger og viser til at en annen avdeling ved bedriften i løpet av 2020 har lyktes med å ansette to personer i midlertidige stillinger.

A viser videre til at fraværet som virksomheten vil få på grunn av en annen arbeidstakers foreldrepermisjon, vil være ved en annen avdeling enn ved den avdelingen A har sin stilling. Hun anfører at teamet hun er en del av allerede er styrket med én prosjektleder og én

prosessingeniør, og at det ved avdelingen er tre andre prosessingeniører med tilsvarende utdanning og kompetanse som henne selv. Det har dessuten igjennom sommeren blitt utført intensiv erfaringsoverføring til ny prosjektleder.

Arbeidsgivers anførsler

B mener det ville være til hinder for forsvarlig drift dersom A får innvilget utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste:

Det vil medføre vansker å få ansatt en ny prosessingeniør som kan ta over As oppgaver i hennes fravær. Arbeidsgiver har tidligere erfart at det er vanskelig å rekruttere prosessingeniører til midlertidige stillinger og at de har vansker med å fylle en ledig stilling for en annen medarbeider i foreldrepermisjon.

Det anføres også at A først varslet om utdanningspermisjonen i mai 2020, med studiestart i september. Dette ga arbeidsgiver for kort tid til å finne en vikar.

Tvistløsningsnemndas 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. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 12-11 (1) 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 bemerker at A oppfylder inngangsvilkårene ettersom hun har vært ansatt i B i tre år.

A har endret studie fra praktisk-pedagogisk utdanning (PPU) til årsstudium i informatikk etter at hun brakte saken inn for nemnda. Nemnda bemerker at denne endringen i seg selv ikke har noe å si for retten til utdanningspermisjon så lenge utdannelsen faller inn under lovens krav, og permisjonens lengde og plassering er den samme.

I henhold til lovens forarbeider (Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3) er det ikke et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig i forhold til det arbeid som arbeidstakeren utfører i dag. Dermed 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. Nemnda legger til grunn at utdanning i informatikk anses som yrkesrelatert.

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 (2).

Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor om det vil være til hinder for arbeidsgivers

forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge arbeidstaker utdanningspermisjon i perioden 1. september 2020 – 1. juli 2021.

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 vil bemerke at avvikling av utdanningspermisjon i alle tilfeller vil medføre visse problemer for virksomhetens planlegging av drift og personaldisponeringer. Det klare utgangspunkt etter loven er likevel at ansatte som fyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon har krav på dette, jf. blant annet TLN-2019-13.

Nemnda har kommet til at arbeidstaker ikke kan gis medhold i sitt krav om utdanningspermisjon. Ved denne vurderingen har nemnda lagt vekt på at det var relativt kort tid fra det ble søkt om permisjon og til permisjonen skulle påbegynnes. Etter nemndas oppfatning har arbeidsgiver godtgjort at det ikke var mulig å fordele arbeidsoppgavene på de ansatte som var igjen ved avdelingen, og at virksomheten derfor måtte ansette en midlertidig ansatt så lenge A skulle ha permisjon.

Stillingens kompetansekrav og kompleksitet innebærer at det må forventes noe tid for arbeidsgiver til å finne en egnet vikar i arbeidssakers fravær. Den korte tiden arbeidsgiver hadde til disposisjon var et hinder for forsvarlig planlegging av driften, noe arbeidsgiver søkte avlastet ved å oppfordre arbeidstaker til å utsette utdanningspermisjon til 2021.

Nemnda har også vektlagt arbeidsgivers opplysninger om at det er utfordrende å få ansatt prosessingeniører i midlertidige stillinger, ettersom virksomheten heller ikke har fått dekket vikarbehovet for en annen person ved virksomheten som har gått ut i foreldrepermisjon.

Nemnda har etter dette kommet til at det vil være til hinder for arbeidsgivers drift og personaldisponeringer å innvilge As søknad om utdanningspermisjon.

Konklusjon

A har ikke rett til utdanningspermisjon i perioden 1. september 2020 til 1. juli 2021.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

21. september 2020

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).