

## **VEDTAK NR 54/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 15. september i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5 i Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Elin Sveistrup Ødegård, Ahus  
Ingrid Tordis Enoksen, NSF

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som spesialsykepleier på operasjonsavdelingen ved B (B), avdeling X. Hun har vært ansatt ved B siden mai 2000, og jobber for tiden i stilling på 80 prosent.

A har fra høsten 2010 fått studieplass på videreutdanning som helsesøster ved Z (Z). Studiet går på deltid over to år, og er desentralisert. Dette krever periodevis fravær fra arbeidsstedet til fellessamlinger og praksisperioder.

I søknad datert 17. juni 2010 søkte hun B om utdanningspermisjon for de påkrevde ukene i fire semestre. Arbeidsgiver har i sitt svar datert 13. juli 2010 innvilget søknaden om permisjon for de nødvendige ukene høstsemesteret 2010, men avslått ønsket om permisjon i de tre resterende semestrene.

Det er uenighet om hvorvidt det periodevis fraværet medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett 3. august 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 2. august 2010
- brev datert 17. august 2010
- e-post av 10. september 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 2. september 2010

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker fyller grunnvilkårene for rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Det aktuelle studiet er desentralisert, noe som krever periodevis fravær fra arbeidsstedet. Oppdeling av fraværet kan ikke anses som tilstrekkelig grunn til å avslå søknaden om utdanningspermisjon. Arbeidstaker stiller seg uforstående til at arbeidsgiver har valgt å innvilge permisjon kun for første semester, og at det vil nødvendiggjøre oppsigelse av fast stilling for å få fullført videreutdanningen som helsesøster.

Tilpasning av fremtidige turnuser og innleie av vikarer er tiltak som gjør det mulig å innvilge permisjon uten at det vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver. Nåværende turnus går til og med uke 3/2011, og er ikke tema for klagen. Når ny turnus fra uke 4/2011 skal utarbeides, må arbeidstakers fravær i uke 6, 7, 18 og 19 uansett hensyntas. Arbeidstaker er villig til å kompensere for fraværet med ekstra vakter de ukene hun er tilstede. Enkelte

feriedager kan også brukes. Det vil redusere økningen i de øvrige arbeidstakernes vaktbelastning. I lengre perioder med fravær, eksempelvis i uke 10-13, bør det være mulig med innleie av allerede kjente vikarer. Denne løsningen bør kunne fungere i hele studieperioden.

Da det søkes om ulønnet permisjon, vil ikke permisjonen medføre økonomisk belastning for arbeidsgiver.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B (B) anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver stiller seg positiv til at ansatte ønsker å utvide og øke sin faglige kompetanse gjennom videreutdanning. Søkeren fikk derfor innvilget permisjon i de aktuelle ukene inneværende semester. Den delvise innvilgelsen var begrunnet i en vurdering av at sykehuset kunne opprettholde en forsvarlig drift i disse ukene, samt at søker uttrykte tvil om utdanningen var det riktige for dem, og derfor ville prøve og se.

Operasjonssykepleiergruppa ved seksjon X har nylig vært gjennom en omorganisering som blant annet har resultert i en bemanningsreduksjon til 24 stillingshjemler. Stillingshjemlene er fordelt på 26 ansatte som betjener 6 operasjonsstuer. Fravær i bemanningen vil gi reduksjon i antall operasjonsstuer i drift, noe som igjen resulterer i stryking av pasienter med tilhørende inntektstap. Den økonomiske situasjonen ved klinikken er allerede anstrengt, og ligger an til et underskudd på 6 millioner i 2010. Det vil i 2011 være begrensede midler til vikarer fra vikarbyrå. I løpet av en toukers turnus med en helgevakt vil kostnaden til en slik vikar være omtrent det dobbelte av lønnen til en sykehusansatt operasjonssykepleier.

Tilgangen på operasjonssykepleiere er vanskelig, og det finnes ingen kvalifiserte vikarer lokalt. Heller ikke de andre seksjonene i B (E og F) er bemanningssituasjonen god nok til at man kan bruke operasjonssykepleiere derfra.

Sykehusets økonomi tillater bare én vikar fra byrå i de aktuelle ukene de kommende semestrene. Resterende vakter må eventuelt dekkes av det faste personalet gjennom forskyvninger og planlagt overtid. Dette vil gi liten forutsigbarhet og være en belastning for det øvrige personalet. Større forutsigbarhet var et viktig tema ved omorganiseringen.

Bs avslag er begrunnet i hensynene til drift, øvrig personale, søkerne, økonomi samt erfart og forventet tilgang på vikarer. Etter en samlet vurdering kan B ikke innvilge periodevis permisjon, men kan, hvis ønskelig, være villig til å se på muligheten for full permisjon.

### **Tvistløsningsnemndas 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 senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt, 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 17. juli 2010. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststempelt 3. august 2010. Saken anses 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 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. 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 alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller nevnte inngangsvilkår for rett til utdanningspermisjon. Dette er heller ikke bestridt fra arbeidsgivers side.

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. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil være til hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon på deltid i tre semestre regnet fra og med februar 2011.

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.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Strøm og Ødegård, har etter en konkret vurdering kommet til at delvis utdanningspermisjon for A i den nåværende situasjonen må sies å utgjøre et hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Flertallet har i sin vurdering lagt særlig vekt på at sykehuset, bl.a. som følge av en nylig gjennomført bemanningsreduksjon, er sårbart for operasjonssykepleieres fravær. Det tillegges betydelig vekt at det er svært vanskelig å få tak i kvalifisert personell lokalt, hvilket vil gå utover driften. Selv om en deltidspermisjon vil medføre mindre fravær enn permisjon på heltid, medfører deltidspermisjon i et tilfelle som dette større ulemper for arbeidsgiver enn fravær på heltid fordi kortvarige, periodiske fravær er vanskeligere å dekke opp. Det legges i vurderingen også en viss vekt på virksomhetens viktige samfunnsmessige oppgaver.

Flertallet har etter dette kommet til at arbeidstaker ikke har rett på delvis utdanningspermisjon fra januar 2011.

Nemndas mindretall, medlemmene Skaug og Enoksen, har kommet til at permisjon for A i den nåværende situasjonen ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Avvikling av utdanningspermisjon vil i alle tilfeller 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. Slik mindretallet ser det er det fra arbeidsgiver ikke godgjort at hindringene som oppstår er tilstrekkelige til å gjøre unntak fra As lovfestede rett til utdanningspermisjon. Mindretallet er av den oppfatning at arbeidsgiver ikke har underbygget ulemper av større betydning enn det som er påregnelig ved de fleste permisjonsopphold.

B har riktignok anført at tilgangen på kvalifisert personell lokalt er svært begrenset, og at det vil være umulig å skaffe vikarer internt i B i de aktuelle periodene. Mindretallet kan imidlertid ikke se at det er gjort konkrete forsøk på å skaffe vikar til de ukene A vil være fraværende. Heller ikke har arbeidsgiver dokumentert konkrete forsøk på å dekke opp fraværet gjennom endringer av turnusen eller på annen måte. Arbeidsgiver nøyer seg med å vise til generelle erfaringer som skal tilsi at permisjonsoppholdet vil medføre problemer. Mindretallet finner etter en konkret vurdering at det ikke er tilstrekkelig til å underbygge anførselen om at permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Mindretallet har forståelse for at en eventuell bruk av vikarer fra vikarbyrå vil være økonomisk belastende for arbeidsgiver, men finner ikke at dette kan gis avgjørende betydning.

Det er i mindretallets vurdering også lagt vekt på at det søkes om delvis permisjon av et begrenset omfang, og at arbeidstaker vil være tilgjengelig for noe ekstra vaktbelastning i de helgene ukene hun er tilstede, samt er villig til å jobbe enkelte feriedager for å imøtekomme virksomhetens behov for jevn vaktbelastning på de øvrige ansatte. Det er i søknaden klart spesifisert når arbeidstaker vil være fraværende, noe som inntatt i en turnusplan bør gi den nødvendige forutsigbarheten i det øvrige personalets arbeidssituasjon.

Mindretallet finner etter dette at utdanningspermisjon for A ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, og at hennes søknad burde vært innvilget.

### **Konklusjon:**

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 17.09.2010

**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.