

## **VEDTAK NR 132/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Twisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 30. september 2016.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder  
Lornts Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Hallfrid Kristoffersen, Fagforbundet  
Gry Brandshaug Dale, KS

### **Saken gjelder**

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A har en helgestilling på 21,3 prosent hos B kommune, B sykehjem. Han har studert ved X siden 2012, og har tatt 170 studiepoeng. Han mangler 10 studiepoeng for å fullføre studiet. Han har fått plass på emnet fred og konflikt i India, og søkte derfor i mai 2016 om utdanningspermisjon for perioden 3. september til 11. november 2016.

Han fikk avslag på søknaden i udatert brev. Avslaget var begrunnet i hensynet til drift og behov for kontinuitet i arbeidet.

Fagforbundet klaget på avslaget i brev av 13. juni 2016, med påfølgende begrunnelse fra arbeidsgiver i udatert brev. Arbeidstaker påklaget dette i etterkant hvorpå arbeidsgiver avviste klagen med henvisning til de to foregående avslagene.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 9. august 2016.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 6. mai 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 29. september 2016

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at utdanningspermisjonen er viktig for ham som arbeidstaker og for samfunnet for øvrig. Han mener de 12 aktuelle vaktene bør kunne dekkes uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste at arbeidstaker ikke har hatt stillingen i kommunen som sin hovedbeskjeftigelse, men derimot som en ekstrajobb i tillegg til studier. Han oppfyller dermed ikke vilkårene i arbeidsmiljøloven § 12-11.

Subsidiært anføres det at en innvilgelse av den omsøkte utdanningspermisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponering.

### **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 senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 første ledd.

Arbeidsmiljøloven § 12-11 (4) fastslår at arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig skal underrette arbeidstaker om dette. Dersom varslet permisjon er kortere enn seks måneder, skal slik underretning foreligge innen tre måneder etter at varsel er mottatt, men innen to måneder når varslet permisjon er kortere enn én måned.

As søknad om utdanningspermisjon gjelder for perioden 3. september til 11. november 2016, altså 2 måneder og 8 dager. Arbeidsgivers svarfrist er dermed tre måneder. Arbeidstakers søknad er ikke vedlagt, men det opplyses at det ble søkt i løpet av mai. Arbeidsgivers svarfrist løp dermed ut august. Saken ble oversendt tvisteløsningsnemnda 9. august 2016 og saken anses dermed rettidig fremmet.

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.

I henhold til Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., kreves det en viss tilknytning til arbeidslivet for å få rett til utdanningspermisjon:

*Slik reduseres risikoen for at utdanningsøkende på permisjon kommer i samme aldersgruppe som de som følger den tradisjonelle vei; først videregående opplæring, og deretter utdanning på universitets- og høgskolenivå. Intensjonen med permisjonsretten er ikke å fungere som alternativt studieløp, men som et tilbud til de som etter en tid i arbeidslivet ønsker mer utdanning. Arbeidstakeren bør derfor ha vært i arbeidslivet i noen år før utdanningspermisjon kan kreves. Vilåret om «tre år i arbeidslivet» betinger etter departementets syn, at arbeidstakeren må ha hatt arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse. Perioder med deltidsarbeid, der f.eks. studier har vært hovedbeskjeftigelse, skal således ikke kunne medregnes i opptjeningstiden.*

I nærværende sak fremkommer det at A har en helgestilling på 21,3 prosent i tillegg til noe ekstravakter ved siden av studier. Nemnda anser derfor ikke at A oppfyller inngangskriteriene i loven, og at han dermed ikke har krav på utdanningspermisjon i henhold til arbeidsmiljøloven.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 14.10.2016

**Til orientering:**

Tvist om rett til utdanningspermisjon 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).