

## **VEDTAK NR 97/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 7. april 2017.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Sigrun Sagedahl, nestleder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **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 fysioterapeut i stilling på 100 prosent ved Avdeling Fysioterapi-Rehabilitering i B kommune. 20 prosent av stillingen er tillagt arbeidsoppgaver i helseavdelingen i X fengsel.

22. september 2016 søkte arbeidstaker om permisjon på heltid uten lønn fra januar 2017 til desember 2018 for å gjennomføre studiet «Klinisk masterstudium for fysioterapeuter i manuellterapi».

Arbeidsgiver avslo dette i brev av 20. oktober 2016 med begrunnelsen at den videreutdanningen som er søkt gir ikke en kompetanse som trengs innen kommunefysioterapien, og at det også vil låse for faste tilsetninger og stabilitet og kontinuitet i tjenestetilbudet ved avdelingen.

Arbeidstaker har i etterkant av å ha sendt inn saken opplyst at han har påbegynt studiet, og flyttet til en annen by. Arbeidsforholdet er ikke formelt avsluttet, men partene avventer tvisteløsningsnemndas avgjørelse.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 9. november 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 9. november 2016
- e-post av 9. desember 2016
- brev av 28. mars 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 13. mars 2017

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Han anfører at han har rett til utdanningspermisjon fra januar 2017 til desember 2018. Han har jobbet som fysioterapeut i kommunen siden høsten 2012, og det har i hele perioden vært ansatt en eller flere vikarer i opp mot 100 prosent stillinger. Det skal ikke være vanskelig å få tak i fysioterapivikarer.

Arbeidsgiver har ikke klart å dokumentere at arbeidstakers utdanningspermisjon vil forhindre arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver anfører at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for deres forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Den utdanningen det er søkt permisjon for fører til en kompetanse som ikke er nødvendig i kommunefysioterapien i dag.

En permisjon i to år vil også låse for faste tilsetninger og stabilitet og kontinuitet i tjenestetilbudet ved avdelingen.

Det har ikke vært lett å få vikar for A. Stillingen sto ledig frem til 1. mars 2017. Å ansette vikarer fører til vansker med planlegging av oppgaver i avdelingen. Dette går utover tilbudet til innbyggerne.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. 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. Utgangspunktet, i henhold til Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., er at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden hos den aktuelle arbeidsgiver. Departementet vurderte det imidlertid slik at perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag ikke burde stenge for retten til utdanningspermisjon. Det er derfor kun fravær på annet lovfestet grunnlag som kan åpne for unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i ovennevnte toårsperiode.

Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsettingsform, 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.

Det er imidlertid også et vilkår at permisjonen skal gjelde deltakelse i et ”organisert utdanningstilbud”. Etter forarbeidene til den opprinnelige bestemmelsen om utdanningspermisjon i den forrige arbeidsmiljøloven § 33D innebærer vilkåret om ”organisert utdanningstilbud” en avgrensning mot ”selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg” (se Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3).

Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller nevnte inngangsvilkår for rett til utdanningspermisjon.

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 B kommunes forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i to år regnet fra og med januar 2017 til og med desember 2018.

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 kommet til at det etter sakens opplysning ikke er godtgjort at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i to år, regnet fra januar 2017. Nemnda har forståelse for at det ikke er ønskelig å ansette midlertidige for permisjonstiden, men nemnda kan ikke se at dette ønsket avskjærer As rett etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Videre er det ikke dokumentert andre utfordringer for virksomhetens muligheter til å redusere ulempene ved å innvilge utdanningspermisjon. Det vises videre til at det allerede er blitt ansatt noen i As stilling fra 1. mars 2017.

Nemnda har dermed etter en konkret helhetsvurdering kommet til at A gis rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrun Sagedahl  
nestleder

10.04.2017

### **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).