

VEDTAK NR 06/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 31. januar 2013

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Terje Hovet, NHO Service
Ingrid Tordis Enoksen, NSF

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden august 2006 vært ansatt som sykepleier ved X sykehjem, B kommune. Hun er for tiden ansatt i stilling på 75 prosent. A har vært sykemeldt siden januar 2011, og har mottatt arbeidsavklaringspenger siden januar 2012.

Høsten 2012 startet A på det toårige studiet Master i jordmorfag. I søknad av 17. august 2012 søkte hun arbeidsgiver om utdanningspermisjon fra og med 20. august 2012 til og med 20. juni 2014.

Virksomhetsleder avsto søknaden 22. august 2012. A påklaget avgjørelsen ved brev av 3. september 2012 til kommunalsjefen. I brev datert 3. oktober 2012, mottatt av A 8. oktober 2012, oppretthold kommunalsjefen det opprinnelige avslaget.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 4. november 2012.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 4. november 2012
- brev av 24. november 2012
- brev av 6. januar 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 27. november 2012
- brev av 7. desember 2012

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Den omsøkte permisjonen vil ikke være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av driften og personalmessige forhold. Ettersom hun allerede har vært ute av den daglige driften, blir det ingen nye omrokninger for arbeidsgiver dersom permisjonen innvilges.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av den omsøkte permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av driften og personalmessige forhold.

Avdelingen der A fungerer, er en korttidsavdeling med 18 pasienter og 14 årsverk. For den aktuelle pasientgruppen er det vesentlig med stabilitet i nøkkelstillingene. Det er vanskelig å rekruttere kvalifisert arbeidskraft som vil bli værende i stillingen i lengre tid. Vikarer som har vært ved avdelingen en periode, søker ny jobb fordi de ønsker fast stilling. Kommunen ønsker dermed å lyse ut As sin stilling ikke som et vikariat, men en fast stilling.

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.

A har vært ansatt ved sykehjemmet siden 2006, men har vært sykemeldt fra januar 2011 til januar 2012 og mottatt arbeidsavklaringspenger siden januar 2012. Nemnda legger til grunn at lovlig fravær med grunnlag i sykdom ikke kan avskjære arbeidstakers rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven, og at dette også må gjelde for perioden med rett til arbeidsavklaringspenger.

Retten til utdanningspermisjon tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsettingsform, bransje og størrelse på virksomheten. 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, og det er ikke tvilsomt at også dette vilkåret er oppfylt i denne saken.

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 X sykehjems forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon frem til 20. juni 2014.

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 finner at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Nemnda har forståelse for at det er ønskelig med kontinuitet i personalet ved avdelingen, og at det kan være vanskelig å beholde kvalifisert personell i en vikarstilling. At man av den grunn ønsker å tilsette i faste stillinger fremfor i vikariater er således forståelig, men nemnda kan likevel ikke se at det ønsket her er tilstrekkelig tungtveiende til å avskjære retten til permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

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

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 04.03.2013

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.