



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
18.10.2024

Møtedato
17.10.2024

Vår referanse
2024/182

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 99/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har ikke rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A har siden 15. august 2022 vært ansatt som PhD-stipendiat i Z i stilling på 100 prosent hos B.

Den 30. juli 2024 søkte A om utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Hun ønsker å studere arkitektur ved [Utdanningsinstitusjon] i perioden 16. august 2024 til 16. august 2025.

B avslo søknaden i e-post 14. august 2024. Avslaget ble begrunnet med at arbeidsgiver vurderte lovens vilkår for utdanningspermisjon som ikke oppfylt, blant annet fordi A ikke har vært i arbeidslivet i tre år.

A har per 15. august 2024 vært ansatt i 100 % stilling hos B i 2 år. Hennes tilknytning til arbeidslivet forut for ansettelsen hos B, kan basert på fremlagte opplysninger for nemnda sammenfattes slik:

- Den 2. august 2021 – 31. oktober 2021: 54 timer som vitenskapelig assistent
- Den 3. oktober 2021 – 1. august 2022: 20 % stilling som museumsvert
- November 2021 – august 2022: Oppdrag for et forlag, avtalt godtgjørelse var kroner 10 000
- Den 21. februar 2022 – 10. juni 2022: fire timer per uke som museum-fagkonsulent

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 20. august 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20.08.2024
- brev av 08.09.2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 03.09.2024

Arbeidsgivers syn på saken

Arbeidsgiver anfører prinsipalt at inngangsvilkåret for utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd ikke er oppfylt. Subsidiært anfører de at unntaket i bestemmelsens annet ledd kommer til anvendelse.

Arbeidstaker har ikke vært i arbeidslivet i minst 3 år

Arbeidsgiver viser til at det ut fra det arbeidstaker har fremlagt, ikke er dokumentert at hun har vært mer enn to år i arbeidslivet. Det tredje året av perioden som arbeidstaker anfører

som en del av beregningsperioden, har arbeidstaker arbeidet i stillinger svarende til en 28 prosent stilling. Dette er ikke en tilstrekkelig stillingsprosent, anfører arbeidsgiver.

Utdanningspermisjonen hindrer for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer

Arbeidsgiver hevder at en PhD-stilling er spesiell i den forstand at den varer i tre år, skal kunne ut i en akademisk grad og innebærer flere obligatoriske opplæringskomponenter og et fast veiledningsforhold. Instituttet står ansvarlig for å planlegge og drive disse tilbudene, inkludert å sørge for at veiledere til enhver tid er tilgjengelige. Dersom PhD-stipendiater skal kunne ta permisjon, vil det vanskeliggjøre planleggingen av veiledernes tid og kurstilbudet, som er en obligatorisk del av PhD-opplæringen. På denne måten, anfører arbeidsgiver, er det til hinder for planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidsgiver fremholder i tillegg at en PhD-stilling er en utdanningsstilling, og at søknaden om å ta permisjon fra én utdanning for å begynne på en annen, ikke er i tråd med lovens hensikt.

Arbeidstakers syn på saken

Arbeidstaker anfører at inngangsvilkåret for utdanningspermisjon er oppfylt, og at unntaket i arbeidsmiljøloven § 12-11 annet ledd ikke kommer til anvendelse.

Arbeidstaker har vært i arbeidslivet i minst 3 år

Arbeidstaker anfører at et oppdrag som hun påtok seg for et forlag i perioden november 2021 til august 2022, er avgjørende for vurderingen av om vilkåret er oppfylt. Hun anfører at arbeidsmengden i anledning oppdraget tilsvarte en heltidsjobb. Oppdraget gikk ut på å drive transkripsjons-, oversettelses- og redigeringsarbeid med en faglig antologi, som samlet utgjorde rundt 400 sider. Arbeidstakeren hevder at honorarets størrelse på 10 000 kroner ikke kan være avgjørende i denne sammenheng. Hun anfører at arbeid med det aktuelle fagområdet sjeldent godtgjøres på en måte som er proporsjonal med arbeidsmengden.

Utdanningspermisjonen er ikke til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer

Arbeidstaker anfører at arbeidsgiver ikke har dokumentert at utdanningspermisjon vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Hun viser til å være ansatt i en «særlig uavhengig» stilling, med egendefinert arbeidstid. Videre viser hun til at avhandlingsprosjektet formelt ikke er tilknyttet noen tidsavgrensede forskningsprosjekter. Hun viser også til å ha fullført den grunnleggende utdanningskomponenten som er innbakt i stillingen. Videre viser hun til at hun kun mangler ett fremlegg på en valgfri konferanse og en midtveisevaluering før hun kan levere avhandlingen. Hun har heller ikke avtale om pliktarbeid som del av stillingen, og arbeidshverdagen hennes består følgelig av egendisponert avhandlingsarbeid. Basert på det, anfører arbeidstaker, vil ikke en eventuell permisjon medføre at arbeidsgiver må ansette en vikar eller omdisponere oppgaver hun egentlig skulle hatt.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven §17-2 første ledd jf. § 12-14, avgjøre tvister etter arbeidsmiljøloven § 12-11, som lyder:

Arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to årene, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

I denne saken er partene uenige om arbeidstaker har vært i arbeidslivet i minst tre år, og om utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke har rett på utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Har arbeidstaker vært i arbeidslivet i minst 3 år?

Nemnda har kommet til at arbeidstaker ikke har vært i arbeidslivet minst 3 år.

Vilkåret er bare oppfylt hvis arbeidstaker har hatt arbeid som sin hovedbeskjeftigelse, jf. Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., hvor departementet uttalte:

«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. Vilkåret 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.»

Nemnda anser det sannsynliggjort at arbeidstaker har vært ansatt i 100 % stilling siden 15. August 2022, og stillinger som sammenlagt tilsvarer ca. 28 prosent stilling i ca. ett år før dette. Slik nemnda ser det, har arbeidstaker med dette ikke enda hatt arbeid som sin hovedbeskjeftigelse i tre år, sml. nemnda sitt vedtak 56/16.

Nemnda finner det ikke sannsynliggjort at oppdraget arbeidstaker hadde for et forlag i perioden november 2021 til august 2022, innebar en slik arbeidsmengde at det har

utslagsgivende virkning i denne sammenheng. Nemnda viser til størrelsen på godtgjørelsen for oppdraget, kroner 10 000, og mangelen på dokumentasjon om dette for øvrig.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

18. oktober 2024