

# Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 10.11.2014

Ref. nr.: 14/82105

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

## VEDTAK NR 48/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 24. september 2014.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Kjetil Lein, Kongsvinger kommune

Gry Brandshaug Dale, KS

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A har vært ansatt som VA-ingeniør i full stilling hos B kommune siden 1. mars 2010. A har tidligere fått innvilget delvis permisjon for å studere ex. phil samt 1. og 2. avdeling rettsvitenskap. Hun fikk innvilget 12 dager i 2010/2011, 27 dager i 2012 og 24 dager i 2013/2014. Hun har imidlertid ikke tatt ut alle de omsøkte dagene. Permisjonsdagene er hovedsakelig tatt ut som enkeltdager fordelt utover året, noen dager lønnet og noen dager ulønnet permisjon.

A søkte den 29. mai 2014 om heltids utdanningspermisjon fra og med 1. september 2014 til og med 31. desember 2015 med mulighet for ett års forlengelse, for å studere 3. avdeling rettsvitenskap som privatist ved Universitetet i Oslo. I søknaden opplyste A at hun sa opp sin stilling dersom søknaden ikke ble innvilget.

B kommune avsto søknaden i brev av 17. juni 2014, med begrunnelsen at det ikke ville være forenlig med hensyn til forsvarlig drift og personaldisponeringer å innvilge søknaden på grunn av utfordringer med å få ansatt vikarer i stillingen. Kommunen aksepterte oppsigelsen i samme brev.

A påklaget avslaget i brev av 21. juni 2014 i henhold til kommunens personalreglement. Kommunen opprettholdt sitt avslag i brev av 11. juli 2014.

Kommunen lyste ut ledig stilling som VA-ingeniør med søknadsfrist 26. august 2014. Det er 31 søkere til stillingen. Det er nå ansatt en person i stillingen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av NITO, på vegne av A, ved brev av 25. juli 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstakersiden:

- brev av 25. juli 2014 med vedlegg
- brev av 21. august 2014
- brev av 17. september 2014
- e-post av 1. oktober 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 19. august 2014 med vedlegg
- e-post av 8. september 2014 med vedlegg
- e-post av 18. september 2014 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener ikke hennes omsøkte utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, og anfører at de påståtte vanskelighetene å skaffe vikar ikke kan være tilstrekkelig til å frata henne retten til utdanningspermisjon. Det anføres også at arbeidsgiver muntlig har begrunnet avslaget med at det er liten sannsynlighet for at A kommer tilbake i samme stilling som hun har, og at det ikke

er behov for en jurist i avdelingen. Denne begrunnelsen er ikke i tråd med loven. For A er det uansett viktig å ha et ansettelsesforhold å komme tilbake til etter endt utdanning.

Privatistordningen er for øvrig under avvikling, og dette er siste mulighet til å ta 3. avdeling rettsvitenskap som privatist.

A opplyser at hun har hatt 4 dager permisjon uten lønn i 2012, ingen permisjonsdager i 2013 og en dag i 2014. Det anføres at grunnlaget for dagene med lønnet permisjon ikke er arbeidsmiljøloven § 12-11, men hovedtariffavtalen og kommunens permisjonsreglement.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune mener at A ikke har krav på utdanningspermisjon fordi det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, samt at hun ikke har krav på ny utdanningspermisjon før det har gått to år siden forrige permisjon. Det anføres i det vesentligste:

A fikk innvilget 25 dager utdanningspermisjon som skulle brukes i 2014. Hun har hittil kun brukt én dag. Siden det ikke er gått mer en to år siden forrige permisjon, anføres det at inngangsvilkårene for rett til utdanningspermisjon ikke er oppfylt.

Det vil medføre store vanskeligheter for arbeidsgiver å få tak i vikar for A. Det antas at det ikke vil komme kvalifiserte søkere til et vikariat. Det er videre ingen mulighet for at andre ansatte kan ta over As arbeidsoppgaver i hennes fravær.

Det er ikke adgang til å levere en forbeholden oppsigelse, og A må derfor avvente endelig avklaring av permisjonstvisten før oppsigelsestiden kan begynne å løpe.

### **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.

Det følger av § 12-11 (3) at arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon ikke har rett til ny permisjon før det har gått dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen, og minst ett år fra foregående permisjon tok til.

Nemnda har kommet til at arbeidstaker i denne saken ikke har hatt utdanningspermisjon ut over en måned slik loven krever for å avskjære videre permisjon. Slik saken er opplyst legger derfor tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfylder 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 fra og med 1. september 2014 til og med 31. desember 2015.

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 ulempe.

Nemnda har kommet til at det i denne saken ikke foreligger vesentlig ulempe for arbeidsgiver. As arbeidsoppgaver skiller seg ikke ut på noen måte som tilsier at man trenger særskilt kompetanse. Nemnda finner det ikke dokumentert at det vil være så vanskelig å skaffe vikar at dette medfører en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Det er flere søkere til jobb i området og det er allerede tilsatt en person i As stilling.

A gis etter dette medhold i sitt krav om utdanningspermisjon til og med 31. desember 2015.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 10.11.2014

### **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).