

VEDTAK NR 37/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 16. juni 2010 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5, Lillestrøm

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen (vara), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Børge Benum, KS
Ann-Mari Wold, Fagforbundet

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 i stilling på 50 prosent i B kommune som miljøarbeider med hjelpepleierutdanning fra 29. oktober 1999. I søknad av 11. april 2010, med senere korrigerende, søkte A om utdanningspermisjon uten lønn for tidsrommet september 2010 – september 2013 for å fullføre masterstudiet i rettsvitenskap ved Universitetet i X. A har tidligere tatt første, andre og tredje avdeling juss ved siden av arbeidet som miljøarbeider. Søknaden gjelder full permisjon fra stillingen, men A åpner for å ta vakter når det trengs. Han ser for seg at han jevnlig kan ta kontakt med vaktbokansvarlig og informere om de dager han er ledig for tilbud om vakter.

I brev av 7. mai 2010 innvilget arbeidsgiver permisjon uten lønn for ett år om gangen. Arbeidsgiver viste til at grunnen til at man ikke fant å kunne innvilge tre år nå er at arbeidslaget som A har vært en del av står ovenfor store organisasjonsmessige endringer.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 13. mai 2010. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 13. mai 2010
- e-post av 7. juni 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 3. juni 2010

Arbeidstakers anførsler

A ønsker å fullføre påstartet utdanning. Han ønsker at søknaden skal bli innvilget for inntil tre år samlet for å unngå karantenetiden man får ved innvilgelse av kortere utdanningspermisjoner.

A viser til at tjenestestedet ikke er særlig sårbart på personalsiden. Dette underbygges av at det våren 2010 ble ferdigeksaminert to tidligere miljøarbeidere som vernepleiere etter utdanningspermisjon med lønn, og disse inngår fra sommeren 2010 igjen i den ordinære turnusen. Arbeidstaker fremhever også at personalgruppen som gir tjenester til den enkelte bruker er blitt dobbelt så stor som det den var tidligere ved at det er større fleksibilitet i personalgruppen. Det har slik sett aldri vært et mer gunstig tidspunkt rundt denne brukeren for å kunne innvilge utdanningspermisjon.

Avslutningsvis viser A til at flytting til ny lokasjon foreløpig må antas å "ligge på is", men at han uavhengig av dette like fullt må ha krav på utdanningspermisjon i samsvar med søknaden.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste:

Tjenestestedet står overfor store organisasjonsmessige endringer. Fra høsten 2010 skal tre tidligere tjenestesteder slås sammen til ett nytt tjenestested, og det blir opprettet fire avdelinger under dette tjenestestedet. Avdelingen A arbeider i skal flytte til ny lokasjon. Denne avdelingen gir i dag tjenester til tre personer, men dette skal utvides så det ytes tjenester til åtte personer. Dette arbeidet skal påbegynnes i 2011 ved at personalgrupper fra fem ulike tjenestesteder/avdelinger skal samkjøres til en avdeling og en personalgruppe.

En innvilgelse av As søknad om tre års permisjon vil være til vesentlig hinder for driften, for planleggingen og gjennomføringen av sammenslåingen av disse personalgruppene. I tillegg er det her snakk om brukere som er meget sårbare og som trenger betydelig struktur og stabilitet rundt seg for å få en så god hverdag som mulig.

Twisteløsningsnemndas 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. Der søknaden er avslått, legger nemnda til grunn at fristen utløper fire uker etter avslaget. Dato for arbeidsgivers delvise avslag er 7. mai 2010. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 13. mai 2010. Saken er dermed rettidig innbrakt.

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.

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

Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller nevnte inngangsvilkår for rett til utdanningspermisjon. Dette synes heller ikke å være bestridt fra arbeidsgivers side.

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 tre år regnet fra og med september 2010.

I henhold til lovens forarbeider vil dette bero på en konkret helhetsvurdering 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 ut fra en konkret vurdering av den fremlagte dokumentasjonen kommet frem til at den omsøkte permisjonen ikke vil være til hinder for virksomhetens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering. Nemnda bemerker at det alltid vil være visse problemer for virksomheten når medarbeidere avviker permisjon. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig for å frata A hans rett til utdanningspermisjon etter loven. Arbeidsgiver anfører at lengden på fraværet i seg selv hindrer forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Til dette bemerker nemnda at lengden på fraværet er et moment i den helhetsvurdering som skal gjøres, men en periode på tre år ligger innenfor det arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd selv angir som grense for permisjonen, og en slik periode kan derfor ikke i seg selv anses som et relevant hinder. Søknad om permisjon er fremsatt i god tid slik at arbeidsgiver har en mulighet til å redusere ulempene for driften en permisjonsavvikling medfører. Nemnda kan heller ikke se at det vil være vanskeligere for virksomheten å planlegge drift og personaldisponering ved å innvilge A tre års permisjon enn å holde det åpent om ytterligere permisjon kan påregnes fra september 2011. Tvert imot burde det være enklere å planlegge for en treårsperiode. Det vises i denne henseende også til sak 44/07 hvor nemnda presiserte at tre års permisjon kan gi arbeidsgiver den forutsigbarhet som skal til for å lette rekrutteringen og for å kunne arbeide planmessig med arbeidsmiljøet. Et lengre vikariat innebærer større kontinuitet og forutsigbarhet enn et vikariat på ett år. Tilsvarende vil en slik langsiktig løsning også ivareta brukernes behov for stabilitet. Nemnda kan heller ikke se at det skal by på vanskeligheter for virksomheten å fylle As stilling på 50 prosent med en ekstern vikar eller ved omrokninger internt i en omstillingsperiode.

At virksomheten står overfor organisasjonsmessige endringer avskjærer etter nemndas oppfatning heller ikke As krav på utdanningspermisjon. Arbeidsgiver kan ikke med en generell henvisning til et forestående omstillingsarbeid nekte utdanningspermisjon, men må underbygge konkret at dette permisjonsoppholdet vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Etter nemndas oppfatning har ikke arbeidsgiver i denne saken dokumentert konkrete ulemper som sannsynliggjør dette.

Nemnda finner derfor at A har krav på utdanningspermisjon i inntil tre år for å fullføre studiene det er vist til i søknaden hans.

Konklusjon:

A innvilges etter dette utdanningspermisjon i samsvar med sin søknad.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 17. 06.2010

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.