



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
20. november 2020

Vår referanse
2020/157

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 156/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 5. november 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hege Torvbråten, KS
Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet

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 fast ansatt i 100 prosent stilling som lærer ved X ungdomsskole siden august i 2016. Den 10. august 2020 søkte han om utdanningspermisjon for å gå på deltidsstudiet Master i utdanningsledelse. Han hadde allerede fått innvilget utdanningspermisjon for studiesamlinger og eksamensdager i matematikk høsten 2020, og hadde også fått stipend for å delta på dette.

A søkte permisjon til studiesamlinger og eksamensdager i til sammen 22 dager for begge utdanningene i siste halvår av 2020. Arbeidsgiver avsto søknaden om permisjon den 17. august, da det ikke var forsvarlig i forhold til hans jobb som kontaktlærer på 8. trinn. Det ble presisert at han var innvilget permisjon for studiesamlinger og eksamensdager i matematikk.

A hadde planlagt å gjennomføre to deltidsstudier ved siden av full jobb.

Søknaden om permisjon for begge studiene omfattet følgende dager: 25. og 26. august, 9. og 10. september, 16., 17. og 18. september, 14. og 15. oktober, 20. og 21. oktober og 25., 26. og 27. november 2020. I tillegg kommer permisjon i forbindelse med eksamen i utdanningsledelse 7. til 14. desember 2020. Det fremgår ikke av søknaden hvilke dager som gjelder for utdanningen i matematikk og hvilke dager som gjelder master i utdanningsledelse, utover at eksamen i matematikk faller sammen med en samling i utdanningsledelse.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 24. august 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev med vedlegg datert 24. august 2020
- brev med vedlegg datert 31. august 2020
- brev datert 14. oktober 2020
- brev datert 16. oktober 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev med vedlegg datert 22. september 2020

Arbeidstakers anførsler

A hevder at han har rett til utdanningspermisjon og anfører i det vesentligste at fraværet er forsvarlig da han varslet arbeidsgiver så snart han hadde fått innvilget studieplass. Søknaden ble først fremmet 10. august i forbindelse med at han da hadde fått en oversikt over studiet fra studiestedet. A mener dette var tilstrekkelig til at arbeidsgiver hadde muligheter til å planlegge halvåret med hans fravær.

Videre anfører A at han har tilrettelagt sitt fravær ved at han har byttet timer med andre lærere slik at det skulle bli minst mulig fravær fra klassen på 8. trinn. I tillegg har han sørget for at turer som ikke krever samme grad av undervisningsopplegg blir lagt til dager der de

har vikarer, og at han følger opp foreldre og elever elektronisk de dagene han har søkt permisjon.

Arbeidstaker anfører videre at det korrekte antall dager han søker fri er 14 og ikke 22 som arbeidsgiver hevder. Eksamen i matematikk er lagt til en av dagene det er samling i studiet skoleledelse. Eksamen i skoleledelse er fem dagers hjemmeeksamen, som ikke går ut over arbeidstiden.

A anfører også at det ikke er et formelt varslingsystem for videreutdanning i skolen. Kommunen viser til systemet Kompetanse for Kvalitet (KFK), der han fikk godkjent stipend for å ta matematikk videreutdanning. Lederutdanninger ligger ikke i dette systemet med mindre man allerede har en lederstilling. Han ønsker videreutdanning innen ledelse for å kvalifisere seg til lederstilling i skolen.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune mener at det ikke er forsvarlig å innvilge permisjon for å gjennomføre den oppgitte utdanningen. Arbeidsgiver anfører i det vesentligste at arbeidsgiver ikke ble forsvarlig varslet om permisjonssøknaden. Videre vises det til at A allerede har fått innvilget permisjon for å ta utdanning i matematikk. Søknaden ble fremmet gjennom Utdanningsdirektoratets utdanningsprogram for etterutdanning, og var prioritert og godkjent av arbeidsgiver. Dersom dette systemet hadde blitt brukt ville skolen ha blitt varslet i mai om søknaden, og kunne tatt den med i planleggingen av nytt skoleår.

Søknaden om masterutdanning i skoleledelse ble varslet ved e-post i august, og regnes ikke som forsvarlig varsling da det er for kort tid til å planlegge kommende høsts undervisning. Totalfraværet vil bli for stort. Elevene har 82 skoledager i løpet av høsthalvåret og 22 studiedager utgjør 18 prosent av denne tiden. Dette er for omfattende fravær, som i tillegg er varslet etter at skoleåret er planlagt. Innvilgelse av permisjonen vil derfor være en vesentlig ulempe for forsvarlig planlegging og drift på arbeidstedet.

Forsvarlighetsvurderingen er basert på ansvaret for å sikre kvalitet i opplæringen. Det vil være vanskelig å skaffe kvalifiserte vikarer for faglærere på så kort varsel. A er dessuten kontaktlærer på 8. trinn, der det er særlig viktig med trygge og gode læringsmiljøer for elevene, noe som krever tilstedeværelse av kontaktlærer.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 12-11 (1) gir arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to årene, rett til hel eller 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. Nemnda bemerker at A oppfyller inngangsvilkåret ettersom han har vært ansatt ved skolen i tre år.

Arbeidstaker har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått minst ett år siden den foregående permisjon tok til og det har gått dobbel så lang tid som den foregående permisjonen varte, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-11 (3). Dette gjelder ikke dersom utdanningspermisjonen gjelder kurs under en måneds varighet. Varigheten av den pågående utdanningspermisjonen i matematikk er under en måned, slik at denne permisjonen ikke er til hinder for å innvilge ytterligere permisjon. Den omsøkte permisjonstiden for begge utdanningene er på 22 dager, og derved under en måned.

Det er videre ikke et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig i forhold til det arbeid som arbeidstakeren utfører i dag. Dermed 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 arbeidsmarkedetsrelevante etter- og videreutdanning. Nemnda anser Master i skoleledelse som yrkesrelatert.

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 (2). Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge arbeidstaker utdanningspermisjon for høsten 2020.

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.

Det fremgår av As søknad at det er søkt om totalt 22 dager permisjon for begge utdanningsløpene til sammen. For master i utdanningsledelse er det opplyst at det høsten 2020 er 10 obligatoriske samlingsdager på studiet, i tillegg til en hjemmeeksamen på 4 dager. Det totale antallet permisjonsdager er oppgitt å være 22 dager.

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand og Torvbråten har etter en konkret vurdering kommet til at den omsøkte utdanningspermisjonen ikke kan innvilges. I vurderingen har nemnda lagt vekt på at det gikk relativt kort tid fra det ble søkt om permisjon til den skulle tas ut, og at det derved ikke var mulig å få på plass tilfredsstillende vikarløsninger så tett opp under oppstart av skoleåret. Flertallet har også lagt vekt på at A hadde fått innvilget en utdanningspermisjon som han allerede var i gang med, noe som innebærer at det allerede er satt inn vikarer i hans sted. Flertallet legger videre vekt på at det er viktig å ivareta forutsigbarhet for elevene og at A er kontaktlærer for 8. trinn. Flertallet kan ikke se at det er sannsynliggjort at internt bytte av undervisningstimer fører til forsvarlig kvalitet i undervisningen, da dette ikke har skjedd i samarbeid med arbeidsgiver.

Flertallet har etter dette kommet til at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge As søknad om utdanningspermisjon.

Nemndas mindretall, medlemmene Solberg og Saugstad har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har godtgjort at det ikke er forsvarlig å innvilge permisjon. Det er tale om permisjon med et totalt omfang på 22 dager. Videre har A i stor grad tilrettelagt undervisningen for at vikarbehovet skal være så lite som mulig. Det fremgår av sakens dokumenter at A ved internt bytte av timer har lagt opp til at det vil være andre kvalifiserte lærere som dekker opp behovet for vikarer i hans fravær. Mindretallet ser at det formelt sett er søkt om permisjonen sent, men det legges vekt på at rektor på et tidlig tidspunkt ble orientert om at A hadde kommet inn på studiet, og måtte da ha skjønt at det ville bli aktuelt med permisjon. Videre sa A fra om de aktuelle enkeltdagene så fort dette var klart, og mindretallet har forstått at dette uansett ikke kunne vært gjort raskere. Når det er tilfellet, har mindretallet problemer med å se at det hadde utgjort noen forskjell for planleggingen dersom den formelle søknaden om studiepermisjon hadde kommet tidligere. Videre vektlegges at det ser ut til at det i praksis har vært mulig å finne gode løsninger for permisjonsdagene.

Ut ifra en helhetsvurdering finner mindretallet at den omsøkte utdanningspermisjonen ikke vil være en vesentlig ulempe for arbeidsgivers planlegging av drift og personaldisponeringer.

Konklusjon

A har ikke rett til utdanningspermisjon for master i utdanningsledelse i perioden 25. august 2020 til 17. desember 2020.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

20. november 2020

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).