



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
10. juni 2020

Vår referanse
2020/68

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 99/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet av Tvisteløsningsnemndas leder, Anne Marie Due

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som fastlege i full stilling i B kommune fra 1. mai 2016. Hun har hatt redusert arbeidstid med 10 prosent på grunn av omsorg for små barn. I deler av perioden har hun mottatt pleiepenger, da hun har et kronisk sykt barn. Videre har hun vært sammenhengende sykemeldt helt eller delvis fra desember 2018 til desember 2019, og har også hatt kortere sykefravær tidligere i 2018. I januar, februar og deler av mars 2020 avviklet hun to og en halv måneders ferie. Fra 13. mars 2020 fikk hun innvilget arbeidsavklaringspenger (AAP) fra NAV og midlertidig uførestønad fra Kommunal Landspensjonskasse (KLP). Hun fikk da innvilget permisjon i ett år fra arbeidsgiver.

Den 6. februar 2020 søkte A om 50 prosent utdanningspermisjon med lønn i perioden 1. juli til 31. desember 2020 for å studere Musikkbasert miljøbehandling ved Universitet i X. Hun ønsker å legge opp til et 6 måneders langt studie i 50 prosent i stedet for et 3 måneders langt studie på full tid. Studiet gir 15 studiepoeng, og aktuelle temaer er ulike former for musikk og dans i psykisk helsearbeid og rusforebygging. I tillegg ønsker hun å fullføre utdanningen som spesialist i allmenn medisin.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 6. mars 2020, fordi hun de to siste årene helt eller delvis ikke har vært i aktiv tjeneste grunnet pleiepenger eller sykefravær, og det er usikkert når og om hun vil komme tilbake til jobb. De ønsker å komme tilbake til spørsmålet når hun har kommet tilbake til jobb for sammen å planlegge gjennomføringen av en slik utdanningspermisjon.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 18. mars 2020.

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har vært ansatt i fire år og viser til at hun også har en avtalefestet rett til tre måneders studiepermisjon med lønn hvert 3. år i sin arbeidsavtale. Hun mener avslaget fra arbeidsgiver ikke har en formell vurdering av vilkårene for studiepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11, og at de heller ikke har vurdert den avtalefestede retten til permisjon med lønn. Hun ønsker derfor dette vurdert av Tvisteløsningsnemnda.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører at arbeidstaker må være helt eller delvis friskmeldt og i jobb igjen før utdanningspermisjon med lønn kan innvilges. Videre anføres at arbeidsmiljøloven § 12-11 regulerer permisjon uten lønn. Arbeidstaker mottar for tiden ytelser fra NAV og KLP, og har permisjon uten lønn i ett år fram til 13. mars 2021. Det er fra kommunens side ikke noe i veien for at hun tar utdanningen uten lønn i den perioden hun har sykepermisjon.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 (3). Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd er det kun tvist som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse.

Dette innebærer at nemnda ikke har kompetanse til å avgjøre en tvist om rett til avtalefestet permisjon. As krav om rett til 6 måneders utdanningspermisjon i 50% i henholdt til arbeidsavtalen punkt 6 må således avvises, da nemnda ikke har kompetanse til å avgjøre tvisten.

Når det gjelder As anførsel om at arbeidsgivers avslag ikke inneholder en vurdering av hvorvidt hun fyller vilkårene for utdanningspermisjon i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-11, så legger nemndas leder til grunn at hun mener hun har rett til utdanningspermisjon etter denne bestemmelsen. Rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 innebærer ikke en rett til permisjon med lønn.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 12-14 at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. også § 17-2

Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Ved vurderingen av om det foreligger et reelt behov, har nemndas leder tatt utgangspunkt i en analogisk anvendelse av tvisteloven § 1-3, som angir at dette må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

Det er opplyst at A allerede har fått permisjon fra sin stilling fra 13. mars 2020 til og med 13. mars 2021, mens hun mottar arbeidsavklaringspenger fra NAV og midlertidig uførepensjon fra KLP. Slik saken er opplyst kan nemndas leder derfor ikke se at As krav om utdanningspermisjon har den nødvendige aktualitet, da hun allerede har fått innvilget permisjon, dog på et annet grunnlag. Nemndas leder har derfor konkludert med at det ikke foreligger et reelt behov for å få saken avgjort, og saken må derfor avvises også for dette kravet.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

10. juni 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).