

## **VEDTAK NR 168/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 29. juni 2017.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Sigrun Sagedahl, nestleder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Birgithe Hellerud, NITO  
Henrik Otterlei Rasmussen, ABELIA

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt som serviceingeniør i B. Hun har vært ansatt siden 1. mars 2011.

B er leverandør av kjemisk analyseutstyr til laboratorier i Norge. A' stilling innebærer installasjon, reparasjon og teknisk support på avansert instrumentering og software brukt innen kjemisk analyse.

I søknad datert 31. januar 2017 søkte A om utdanningspermisjon for skoleåret 2017/2018 (fra og med august 2017 til og med juni 2018) for å ta et årsstudium innen IT/informatikk.

Søknaden ble avslått i brev datert 2. mars 2017 med begrunnelsen at det ville være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer fordi A' stilling krever omfattende opplæring og det er vanskelig å skaffe vikar. A mottok avslaget i e-post 2. mars 2017. I e-posten ble hun innkalt til møte med arbeidsgiver, blant annet for å diskutere søknaden om utdanningspermisjon.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 2. april 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 2. april 2017
- e-post av 23. april 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 18. mai 2017

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at det ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge henne utdanningspermisjon i 11 måneder, og anfører i det vesentligste:

Det anføres at saken er rettidig fremmet, siden arbeidsgiver åpnet for videre drøfting av utdanningspermisjonssøknaden i e-posten av 2. mars 2017. Videre anføres det at opplysninger om fristreglene er misvisende da loven angir at tvist kan fremmes fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist er utløpt.

A anfører at en periode med mye langtidssykefravær er tilbakelagt, og at det er foretatt flere nyansettelser som gjør at bemanningen er høyere enn tidligere. Hun anfører at hennes nyeste kollega har fått opplæring i de fleste av hennes oppgaver, i tillegg skal det ansettes en til. Det anføres videre at en kollega har hatt ulovfestet permisjon på 50 prosent det siste året og at denne er i ferd med å avsluttes.

A kan ikke se at hennes omsøkte permisjon skiller seg vesentlig fra ulempene det ville medføre med en foreldrepermisjon, som arbeidsgiver måtte ha innvilget.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at det vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer dersom A får innvilget sin søknad om utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste:

Det anføres at mange av kundene er avhengig av rask hjelp ved driftsproblemer og at B er avhengig av å ha tilstrekkelig personell tilgjengelig grunnet kontraktsfestet oppmøtetid for service.

Arbeidsgiver anfører at de har hatt flere langtidssykemeldinger, noe som medfører behov for normalisering på supportavdelingen fremover. Det er gjort flere nyansettelser, men det er få ansatte som kan gå inn i A sine arbeidsoppgaver. Opplæring av nye ansatte er tidkrevende og kostbart. Arbeidsgiver har styrket bemanningen, men har samtidig økt oppdragsmengde, slik at kapasiteten ikke er bedret. Det bemerkes også at det ikke stemmer at en medarbeider har hatt 50 prosent permisjon det siste året.

### **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 (5) siste setning angir at tvist om vilkårene etter første, andre og tredje ledd er oppfylt, kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. § 12-14, etter at arbeidsgivers svarfrist er utløpt. Arbeidsgivers svarfrist er snarest mulig og senest innen seks måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 (5) første setning. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 (1) må sak reises for tvisteløsningsnemnda senest fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker. I henhold til andre ledd kan sak om utdanningspermisjon fremmes senest fire uker etter utløpet av arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd dersom arbeidsgiver ikke har svart innen fristen.

I nærværende sak har i arbeidsgiver skapt en berettiget forventning om at søknaden ikke er endelig avslått ved at de i oversendelsen av avslaget har innkalt til et møte hvor arbeidsgiver skriver at "...det er behov for å diskutere og få avklart..." blant annet permisjonssøknaden. Saken anses etter dette som rettidig fremsatt og tas til realitetsbehandling.

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 år, rett til hel og delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Det er ikke omtvistet at A oppfyller inngangsvilkårene. Hun har vært i arbeidslivet siden 2001 og hun har vært ansatt hos B siden 2010.

Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsettingsform, 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 også oppfyller vilkåret om organiserte utdanningstilbud.

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' forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon fra og med august 2017 til og med juni 2018. 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 ulemper.

Nemnda ser at innvilgelse av A' søknad om utdanningspermisjon vil medføre ulemper for B, men finner allikevel at det bør være mulig for arbeidsgiver å legge til rette for utdanningspermisjon i denne saken. Det er lagt vekt på at arbeidsgiver har blitt varslet om permisjonen god tid i forveien, og at det er flere tiltak som avhjelper ulempene i form av nyansettelser og planlagt oppbemanning. Det vises også til enstemmig vedtak i nemnda (18/09) hvor bioingeniør fikk medhold i to års utdanningspermisjon. Arbeidstaker hadde varslet i god tid, omstilling og behov for hans kompetanse medførte ikke hinder for drift og personaldisponeringer.

### **Konklusjon**

A har rett til utdanningspermisjon fra og med august 2017 til og med juni 2018.

Tvisteløsningsnemnda

Sigrunn Sagedahl  
nestleder

30.06.2017

### **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).

