

## **VEDTAK NR 186/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 24. august 2017.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

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

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Erik Pettersen, tidligere skipssjef i B  
Rune Rudberg, Befalets Fellesorganisasjon (BFO)

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A har vært ansatt i B siden juni 2008. Hun er fast disponert i stilling som Materielloffiser (fenrik) i B. Hun har fast tilsetning som avdelingsbefal med fast aldersgrense 35 år. Forventet tidspunkt for fratreden er 30. april 2024. Hun hadde permisjon fra stillingen i perioden februar 2012 til juni 2012 grunnet sivilt arbeidsforhold, men har ikke hatt permisjon de siste to årene.

A søkte om utdanningspermisjon for perioden fra 1. september 2017 til 1. august 2019 i brev av 23. februar 2017. Hun har tidligere tatt en Bachelorgrad i Økonomi og administrasjon ved Handelshøyskolen i X. Hun tok denne ved siden av full jobb i B. A ønsker å videreføre utdanningen med en Mastergrad i Økonomi og administrasjon ved universitet.

Søknaden ble avslått i brev datert 21. april 2017. Begrunnelsen for avslaget var at B ikke hadde innmeldt behov for utdanningen hun søkte om og at det ville være mindre sannsynlighet for at hun ville gjeninntre i sin stilling etter endt permisjon. B oppga at de har stort behov for As kompetanse. Avslaget var basert på en vurdering etter Bs personellhåndbok.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 2. mai 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. mai 2017 med vedlegg
- vedlegg mottatt 22. mai 2017
- e-post korrespondanse av 31. mai 2017
- e-post av 20. juni 2017
- uttalelse fra Norsk Offisersforbund av 7. august 2017
- e-post av 8. august 2017
- e-post av 18. august 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 15. juni 2017
- e-post av 16. juni 2017
- e-post av 27. juni 2017
- e-post av 9. august 2017

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at det ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge den omsøkte utdanningspermisjonen. Hun anfører i det vesentligste:

Materielloffiserstillingen er en lav grad med et lavt utdanningsnivå, og at det årlig uteksamineres kandidater fra befals- og krigsskolen som kan tre inn i stillingen. Hun anfører at hun selv kom direkte fra B og at hennes funksjonsrettede kompetanse skyldes syv års erfaring i stillingen, og ligger over kompetansenivået som kreves for stillingen.

Grunnleggende befalskurs innebærer kurs på 10-11 ukers varighet, noe som ikke vil medføre betydelige merutgifter for B.

Hun anfører at permisjonssøknaden ble sendt i god tid, slik at arbeidsgiver har hatt god tid til å bemanne stillingen. Det er også enklere å rekruttere til stillingen siden permisjonstiden er på to år. At B er under omstilling må anses som en normalsituasjon, jf. nemndas vedtak 37/10.

A anfører at det ikke er relevant for vurderingen at utdanningen hun søker utdanningspermisjon for ikke er relevant for hennes nåværende stilling. Loven krever at utdanningen skal være yrkesrelevant i forhold til arbeidsmarkedet generelt, noe hun anfører at den er.

A anfører videre at Bs personellhåndbok angir at det bør legges til rette for at personellet gjennom hele tjenestetiden frem til fylte 35 år skal kunne ta sivil tilleggsutdanning. B har videre mulighet til å forlenge tilsettingsperioden inntil 3 år for å motvirke effekten av utdanningspermisjonen.

A understreker at det er stillingen som Materielloffiser hun vil komme tilbake til etter endt permisjon, slik at eventuelle bemanningsutfordringer ved Stab er irrelevant for hennes søknad. Hun anfører imidlertid at hennes arbeidsavtale er med B, og at denne avtalen er regulert av arbeidsmiljøloven med unntak for kapittel 10, jf. unntaksprotokoll for B. Hun mener arbeidsgiver tilpasser argumentasjonen etter hvilket lovverk de synes er passende.

Grunnet stor belastning over lengre tid har hun mistet sin militære sjømannsattest og har en Udyktighetserklæring frem til 1. juli 2017. Ved en eventuell fornyelse av denne vil denne innebære en geografisk begrensning til kystnære områder, noe som vil umuliggjøre tjeneste om bord.

A anfører avslutningsvis at hennes arbeidsforhold omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det anføres at A ikke omfattes av begrepet «sjøfart», som er et sivilt maritimt uttrykk som beskriver et sivilt tilsettingsforhold som ikke har noe med sjømilitær virksomhet å gjøre. A er ansatt etter bestemmelsene i tjenestemannsloven. Det har videre vært lovgivers intensjon at ingen arbeidstakere skulle komme i den situasjonen at ingen vernelovgivning var gjeldende, noe som ville være tilfellet for Bs personell dersom de var unntatt fra arbeidsmiljøloven.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører at den omsøkte permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, og anfører i det vesentligste:

A er tilsatt som fenrik og avdelingsbefal i B med fast tilsetting frem til fylte 35 år. Det er lagt opp til en bonusutbetaling ved fylte 35 år som er ment å gi økonomiske muligheter for etterutdanning. Videre vil utdanningspermisjon forkorte arbeidsgivers nyttetid av ansettelsesforholdet med to år.

Det anføres at B har utfordringer med tilstrekkelig kompetanse innen forvaltning/logistikk. Kravet til etatsutdanning gjør at B er avhengig av å lære opp egne kandidater for slike stillinger. Befalsutdanningen tar to år, i tillegg til funksjonsrettet opplæring om bord. Dette medfører betydelige utfordringer med å erstatte A ved en eventuell permisjon. Det vil også medføre økte utgifter til lønnet utdanning.

Det anføres at permisjonen vil gjelde fra As tilsettingsforhold som befal i B, og at hun dermed kan beordres til andre stillinger etter Bs behov.

Avslutningsvis anføres det at A ikke er omfattet av arbeidsmiljøloven så lenge hun tjenestegjør om bord på et fartøy. Dette er det gjort unntak for i arbeidsmiljøloven § 1-2 som unntar «sjøfart» fra arbeidsmiljøloven. Som befal underlagt beordringsplikt vil hun kunne beordres til andre stillinger på land, i så tilfelle vil hun være omfattet av arbeidsmiljøloven.

### **Twisteløsningsnemndas 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.

Arbeidsmiljøloven § 1-2 angir at loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven. Unntatt fra loven er blant annet «sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten om bord i skip», jf. § 1-2 (2) bokstav a.

Twisteløsningsnemnda anser at As arbeidsforhold omfattes av unntaket for «sjøfart» og at hennes arbeidsforhold dermed ikke reguleres av arbeidsmiljøloven. Unntaket i arbeidsmiljøloven for «sjøfart» ble tatt inn i loven fordi arbeidsforholdene for sjømenn var regulert i spesiallover, jf. Ot. Prp. Nr. 31 (1935) Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid side 10:

*«Når utkastet undtar sjøfart, så har dette sin grunn deri at arbeidervernet i dette yrke er ordnet med spesiallover. Det henvises til sjødyktighetsloven av 9 juni 1903, sjømannsloven av 16 februar 1923 og til lov av 11 juli 1919 om arbeidstid på norske skib.»*

I henhold til forarbeidene til Skipsarbeidsloven (prp. 115 L (2012-2013) punkt 8.2), som regulerer arbeidsforholdene til sjøs i dag, defineres begrepet «til sjøs» som et 24-timers samfunn hvor de ansatte arbeider og bor sammen på skipet. Definisjonen av «sjøfart» bør derfor samsvare med denne definisjonen. A er fast disponert i stilling som Materielloffiser (fenrik) i B om bord, noe som innebærer at hun bor og arbeider om bord på fartøyet, cirka tre uker på og tre uker av. Dette må derfor etter nemndas forståelse anses som «sjøfart». Twisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å avgjøre hvorvidt arbeidstakere har krav på utdanningspermisjon etter andre regler enn arbeidsmiljølovens § 12-11, og finner derfor å måtte avvise saken.

Nemnda noterer seg at skipsarbeidsloven § 1-2 annet ledd bokstav b og virkeområdeforskriften § 1 bokstav b gjør unntak for arbeidstaker som «gjør tjeneste på Bs skip». Dette synes ikke å være i tråd med uttalelsene i forarbeidene til skipsarbeidsloven, prp. 115 L (2012-2013). Ved utarbeidelsen av loven fremkommer det at lovgivers intensjon har vært at en arbeidstaker enten omfattes av skipsarbeidsloven eller av arbeidsmiljøloven, og at ingen arbeidstakere skal komme i den situasjonen at ingen vernelovgivning gjelder. Nemnda viser til forarbeidenes punkt 8.3.4 hvor følgende fremkommer:

*«Når lovens virkeområde skal utformes må det legges til grunn at enhver arbeidstaker må være beskyttet av stillingsvernsregler og andre fundamentale arbeidsrettslige rettigheter. Ingen arbeidstakere skal således komme i den situasjonen at vedkommende faller mellom to lover og står uten verneregler.»*

Som det fremgår er det imidlertid lovgivers oppgave å regulere dette, og nemnda har derfor ikke kompetanse til å ta stilling til arbeidstakers krav.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

25.08.2017

### **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).