

VEDTAK NR 57/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 17. september 2015.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hans-Martin Møllhausen, Norsk Industri
Torbjørn Sundal, EL og IT

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som elektriker i 100 prosent stilling hos B. A var først lærling i perioden 23. juni 2008 – 23. desember 2010 og ble deretter fast ansatt fra 23. desember 2010. A hadde lenge gitt uttrykk for at han planlagte å søke på skole.

Etter at arbeidsgiver ble kjent med at A tenkte å søke opptak på skole (i januar 2015), drøftet arbeidsgiver behovet for As stilling. Det ble konkludert med at stillingen måtte opprettholdes, men arbeidsgiver ønsket å redusere stillingsprosenten. B var av den oppfattelse at A ville avslutte arbeidsforholdet og ansatte en elektriker i en 80 prosent stilling med oppstart 1. september 2015.

19. mai 2015 søkte A om 100 prosent utdanningspermisjon for å begynne på elektroingeniørstudier. A søkte om utdanningspermisjon i perioden 11. august 2015 til 11. august 2018. Presisering av lengden på ønsket permisjon ble gitt 3. juli 2015. A har ikke hatt utdanningspermisjon tidligere. B avslo søknaden 3. august 2015. A har levert inn servicebil og verktøy og har påbegynt utdannelsen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev fra A av 9. august 2015.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 9. august 2015 med vedlegg
- brev av 15. august 2015 med vedlegg
- brev av 26. august 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 20. august 2015 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører at han har rett til utdanningspermisjon, at studiet er yrkesrelevant og at utdanningen vil være positivt for arbeidsgiver.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at A ikke har rett til utdanningspermisjon. Herunder at studiet ikke er yrkesrelevant for As stilling og at hensynet til bedriftens personaldisponeringer må gå foran As rett til utdanningspermisjon. B har uttrykt at de ikke ønsker å ansette en erstatter for A i en midlertidig stilling for tre år, og at midlertidig ansettelser ikke er forenelig med deres krav og målsetning om å benytte faste ansettelser. Videre har B anført at A uansett ikke ville hatt noen sikkerhet for å beholde stillingen etter en vurdering av markedet og at en hovedrammeavtaler utløper i 2018.

Tvisteløsningsnemndas merknader

I avslaget fra arbeidsgiver opplyses det om at de anser arbeidsforholdet som avsluttet 17. juli 2015. Nemda har ikke tilstrekkelig grunnlag for å ta stilling til spørsmålet, og legger i det følgende til grunn at arbeidsforholdet består.

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. Utgangspunktet, i henhold til Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., er at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden hos den aktuelle arbeidsgiver. Departementet vurderte det imidlertid slik at perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag ikke burde stenge for retten til utdanningspermisjon. Det er derfor kun fravær på annet lovfestet grunnlag som kan åpne for unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i ovennevnte toårsperiode.

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.

Det er imidlertid også et vilkår at permisjonen skal gjelde deltakelse i et ”organisert utdanningstilbud”. Etter forarbeidene til den opprinnelige bestemmelsen om utdanningspermisjon i den forrige arbeidsmiljøloven § 33D innebærer vilkåret om ”organisert utdanningstilbud” en avgrensning mot ”selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg” (se Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3).

Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at A oppfyller inngangsvilkårene for rett til utdanningspermisjon, herunder at han har vært ansatt hos B de siste to år, at han skal delta i et organisert utdanningstilbud og at utdanningen er yrkesrelatert.

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 Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i tre år regnet fra og med 11. august 2015.

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.

Nemnda har kommet til at det etter sakens opplysning ikke er godtgjort at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon med tre år, regnet fra 11. august 2015. Nemnda har forståelse for at det ikke er ønskelig å ansette midlertidige for permisjonstiden, men nemnda kan ikke se at dette ønsket avskjærer As rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Videre er det ikke

dokumentert noen vanskeligheter med annet fravær i virksomheten, eller noen andre utfordringer for virksomhetens muligheter til å redusere ulempene ved å innvilge utdanningspermisjon. Nemnda viser også til at B selv har opplyst at de allerede har ansatt en erstatter for A.

Nemnda har dermed etter en konkret helhetsvurdering kommet til at A gis rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 22.09.2015

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).