

## VEDTAK NR 27/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 19. juni 2014.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Anne Kathrine Horvei, Sykehusapoteket i Stavanger

Ellen Finstad, Apotekforeningen

### **Saken gjelder**

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt som provisorfarmasøyt hos B, Sykehusapoteket X. Han har hatt full stilling som farmasøyt siden 1. juli 2009, og siden 2. januar 2012 hos nåværende arbeidsgiver. Han har ikke hatt permisjoner de siste to årene.

A informerte arbeidsgiver om at han ønsket å gjennomføre Masterprogram i klinisk farmaci allerede i 2012. Dette er en av få spesialutdanninger i Europa, med 100 søkere til 10 studieplasser. Han har brukt fire år på å kvalifisere seg til utdanningen på fritiden. Han ble anbefalt å vente til 2013 med å søke om utdanningspermisjon, og søkte derfor om utsettelse av programmet til 2014/2015.

Studieprogrammet går over to år med 50 prosent studiebelastning og tre lokale samlinger av tre ukers varighet. 23. januar 2014 søkte A om delvis utdanningspermisjon på 50 prosent i perioden september 2014 til juni 2016. Han fikk avslag på søknaden 24. mars 2014. Begrunnelsen var at arbeidsgiver er avhengig av alle tilgjengelige ressurser for å ivareta prosjektet for nytt sykehusapotek samtidig som full drift opprettholdes.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Norges Farmaceutiske Forening på vegne av A ved brev av 3. april 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 3. april 2014 med vedlegg
- brev av 6. mai 2014 med vedlegg
- brev av 13. juni 2014 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 15. mai 2014 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener at hans utdanningspermisjon ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, og at han derfor har rett til utdanningspermisjon. Det anføres i det vesentligste:

A oppfyller lovens inngangskriterier. Arbeidsgivers anførte ulemper dreier seg kun om generelle ulemper som ethvert fravær medfører. Arbeidsgiver har hatt god tid til å innrette seg ettersom de ble varslet om studieønsket allerede i 2012. A har kun søkt om delvis permisjon, og vil være til stede gjennom hele permisjonstiden. Han vil dermed kunne ivareta prosjektet han deltar i også under permisjonen.

Dette er en utdanning A neppe vil kunne ta senere. Det er vanskelig å komme inn på studiet (100 søkere til 10 studieplasser), og han har allerede søkt om utsettelse én gang. I tillegg har han forberedt privatøkonomien på studiesituasjonen ved salg av bil og nedbetaling av gjeld.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B mener at As utdanningspermisjon vil være til hinder for deres forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer og at A dermed ikke har krav på utdanningspermisjon for øyeblikket. Det anføres i det vesentligste:

B Østfold er i 2014 og 2015 inne i en stor omstilling, de skal flytte inn i nytt sykehus og gjennomføre en rekke driftsmessige endringer. I den forbindelse er de avhengig av As kompetanse og tilstedeværelse. Han er en av to farmasøyter med nøkkelkompetanse på en ny arbeidsmetode som skal trappes opp ved apoteket. Det bestrides at han vil kunne ivareta sine oppgaver med fravær på tre til fire uker i strekk.

I tillegg er As deltakelse avgjørende i innføringen av nytt bestillingssystem ved apoteket. Implementering av ny varelagerrobot krever også ressurser som medfører at As fravær vanskelig kan dekkes opp av andre. Flyttingen til nye lokaler ved nytt sykehus medfører også at arbeidsgiver er avhengig av alt kritisk personell i denne perioden, herunder A.

Apoteket er inne i en kritisk bemanningssituasjon grunnet forsinket rekruttering og opplæring i forbindelse med avgang og permisjoner. Det er også svært vanskelig å skaffe vikar for A i halv stilling.

Arbeidsgiver påpeker videre at A ikke har forsøkt å søke utsettelse av studiet, og at de gjerne bistår med en redegjørelse ved en eventuell slik søknad.

### **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. Det er enighet om at A oppfyller inngangskriteriene i loven. Det er heller ikke omstridt at utdannelsen må anses som yrkesrelatert og organisert slik loven krever.

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 således om det vil være til hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon på 50 prosent i perioden september 2014 til juni 2016.

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.

Twisteløsningsnemndas flertall, medlemmene Harborg, Rolland og Horvei, ser at det vil medføre utfordringer for arbeidsgivers planlegging av drift og personaldisponeringer dersom A får innvilget utdanningspermisjon. Flertallet har imidlertid kommet til at disse utfordringene ikke er store nok til å frata A hans rett til utdanningspermisjon. A varslet sitt ønske om permisjonen for to år siden, så arbeidsgiver har hatt god tid til å forberede seg på et

eventuelt fravær. Det legges videre betydelig vekt på at studiet A har søkt på, er vanskelig å komme inn på, og at han vil ha store vanskeligheter med å få gjennomført utdanningen på et senere tidspunkt. Han har dokumentert at det kun er begrensede muligheter til å søke om ytterligere utsettelse av studiene.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Finstad, finner at As ønskede utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Arbeidsgiver er inne i en omfattende omstilling med både flytting og endringer av arbeidsmetoder, og A har en viktig funksjon under omstillingen. Situasjonen fremstår som meget spesiell, og tungtveiende behov hos arbeidsgiver tilsier etter mindretallets oppfatning at As behov for permisjon må vike. Det er også lagt vekt på at A innehar en kompetanse som er vanskelig å erstatte.

### **Konklusjon**

A har rett til 50 prosent utdanningspermisjon i perioden september 2014 til juni 2016.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 23.06.2014

### **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).