

VEDTAK NR 40/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 8. august 2012.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Anne-Lise H. Rolland, LO
Anders Stenbrenden, NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vår Na-Ji Grytbakk, Ahus
Ingrid Tordis Enoksen, NSF

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden april 2010 vært fast ansatt som spesialsykepleier ved avdeling for Z ved B. Hun har vært ansatt hos samme arbeidsgiver siden 2006.

A har fra høsten 2012 fått plass på deltidsstudiet Master i offentlig ledelse og styring ved Høgskolen i X. Studiet er planlagt gjennomført fra august 2012 til juli 2015 og inneholder samlinger av to til tre dagers varighet tre til fire ganger per semester.

I brev av 14. mai 2012 søkte A arbeidsgiver om utdanningspermisjon for de aktuelle dagene. B avslo søknaden i e-post av 23. mai 2012.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 14. juni 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 14. juni 2012
- brev av 1. juli 2012
- brev av 13. juli 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 2. juli 2012
- e-post av 7. juli 2012

Arbeidstakers anførsler

A anfører at permisjonen ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Den omsøkte permisjonen medfører kun 9-12 dagers fravær per halvår i den omsøkte perioden i form av feriedager eller ulønnet permisjon. Hun anfører at utdannelsen har vært tema tidligere og at dette derfor ikke kommer brått på arbeidsgiver med hensyn til planlegging.

As arbeid består av faglige oppgaver knyttet opp mot brukere, avdelinger, leverandører og ansatte. Hun har ikke ansvar for personale eller daglig drift, og kan dermed ikke se at noen dagers fravær i året kan forhindre forsvarlig drift. Ved sykdom, kurs og ferier har det til nå ikke blitt satt inn vikar i hennes sted. Det har heller ikke fremkommet at det har vært behov for dette. Hennes kollega har hatt ett års ulønnet permisjon uten at det ble satt inn vikar for henne. Hun er for øvrig ukjent med at avdelingen skal bygges opp på nytt og at hun har en særskilt viktig rolle i dette.

Til arbeidsgivers anførsel om at hun har høyt sykefravær anfører A at dette ikke har vært noe tema tidligere. Hun har ingen kronisk sykdom som tilsier at det kan forventes et unormalt høyt sykefravær. Mye av fraværet skyldes at hun har en toåring som går første året i barnehagen og hun mener dette ikke bør diskvalifisere henne fra å ta høyere utdanning.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at innvilgelse av den omsøkte permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Etter sammenslåingen av sykehusene Aker, Ullevål, Rikshospitalet og Radiumhospitalet er de tidligere Zavdelingene slått sammen til én avdeling. Det innebærer at denne avdelingen må bygges opp helt fra grunnen. Etersom avdelingen består av mange ufaglærte laboranter, vil de tre spesialsykepleierne ha en svært viktig rolle i perioden med opplæring og oppbygning av avdelingen.

Det er generelt vanskelig å rekruttere operasjonssykepleiere, og avdelingen har heller ikke tilgang til ekstravakter siden enkeltfravær ikke blir dekket opp på avdelingen. A har allerede et stort sykefravær, og arbeidsgiver frykter at dette vil komme i tillegg til fraværet ved permisjonen.

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 ingen tvil eller uenighet om at A oppfyller disse vilkårene for rett til utdanningspermisjon.

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 sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A delvis utdanningspermisjon i 3 år regnet fra og med august 2012.

I henhold til lovens forarbeider vil dette bero på en konkret, helhetlig avveining av partenes interesser. En rekke momenter vil være av betydning i avveiningen, herunder arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere ulempene.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidstaker gis medhold i sin søknad om utdanningspermisjon.

Nemnda finner at det ikke er tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjonen for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Nemnda bemerker at det alltid vil være visse problemer for virksomheten når medarbeidere avviker permisjon, og kan ikke se at det foreligger spesielle problemer i denne saken som kan begrunne unntak fra retten til utdanningspermisjon.

Det er i vurderingen lagt vesentlig vekt på at det søkes om delvis permisjon av et begrenset omfang. Studiet vil kun kreve 9-12 dagers fravær per halvår i tre år regnet fra august 2012. Nemnda ser at den aktuelle permisjonen vil kunne medføre visse vanskeligheter for arbeidsgivers personaldisponering ved at klinikken har få spesialsykepleiere å omfordele oppgavene til, men finner at dette ikke kan tillegges avgjørende vekt i denne saken.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til delvis utdanningspermisjon i tre år i samsvar med sin søknad.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 13.08.2012

Til orientering:

Tvist om rett til utdanningspermisjon kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. 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 tredje ledd.