

VEDTAK NR 60/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. november 2013

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

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

Anders Stenbrenden (vara for Elisabeth Lea Strøm), oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vår N. Grytbakk, Ahus

Else-Margrethe Husby, Norsk Fysioterapiforbund

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden 2005 vært fast ansatt som spesialfysioterapeut i stilling på 100 prosent ved B.

A har de senere år også jobbet noe som veileder og vikarierende høyskolelektor ved Høyskolen i X. I denne forbindelse har hun fått innvilget ulønnet permisjon fra B. I løpet av de to siste årene har hun hatt slik permisjon i til sammen 11 måneder.

I april 2013 søkte A om ett års permisjon fra 1. oktober 2013 for arbeid med sitt påbegynte doktorgradsprosjekt.

Søknaden ble avslått av B 3. mai 2013 med beskjed om at en eventuell anke kunne rettes til seksjonsleder eller HR-rådgiver. Etter noe korrespondanse ble A i et dialogmøte med arbeidsgiver 28. mai anmodet om å skrive en ny og ytterligere begrunnet søknad om permisjon. Denne søknaden ble avslått av B i brev av 21. juni 2013.

I brev av 26. juni 2013 søkte A på nytt om permisjon, denne gang eksplisitt betegnet som utdanningspermisjon. Søknaden ble avslått av B 5. august 2013, med henvisning til begrunnelsen i avslaget av 21. juni.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 3. september 2013. 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. september 2013
- brev av 14. oktober 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 1. oktober 2013
- brev av 31. oktober 2013

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører advokat Stein Kimsås-Otterbech i det vesentligste:

A oppfyller inngangsvilkårene for rett til utdanningspermisjon. Hun har vært ansatt ved B siden 2006, og permisjonene hun har hatt de siste to år har vært i både hennes og arbeidsgivers interesse.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

A oppfyller ikke grunnvilkårene for utdanningspermisjon, da hun har hatt til sammen 11 måneder ulovfestet permisjon de siste to årene. Hennes doktorgrad er heller ikke en del av et organisert utdanningstilbud slik loven krever.

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 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.

Etter forarbeidene (Ot. prp. nr. 68 for 1998-99 kapittel 5.1.3) er utgangspunktet 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.

Selv om det kan gjøres unntak for perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag, finnes det etter nemndas oppfatning ikke rettskildemessige holdepunkter for å gjøre unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i toårsperioden for perioder med andre typer fravær, herunder permisjoner på ulovfestet grunnlag.

A har de siste to årene hatt flere perioder (til sammen ca. 11 måneder) med ulønnet permisjon for å fungere som veileder og vikarierende høyskolelektor ved Høyskolen i X. Ettersom dette relativt omfattende fraværet er basert på avtale og ikke et lovfestet grunnlag, konkluderer nemnda med at A på søknadstidspunktet ikke oppfylte grunnvilkårene for rett til utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd.

Nemnda har etter dette kommet til at A ikke har krav på utdanningspermisjon som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 18.11.2013

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 arbeidsmiljølove