

## **VEDTAK NR 41/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 11. august 2010 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5, Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Børge Benum, KS  
Ingrid T. Enoksen, Norsk Sykepleierforbund

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

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

### **Saksforhold**

A har siden januar 2008 vært fast ansatt som sykepleier i full stilling ved skjermet enhet/C, B Helsetun i B kommune. A har siden 1992 hatt flere tilsetningsforhold av forskjellig art og varighet i B kommune.

Det ble inngått en avtale mellom A og B kommune 7. januar 1999 hvoretter A fikk stipend til å gjennomføre desentralisert sykepleierutdanning på deltid i perioden 1998-2002. A skulle i denne perioden være ansatt i stilling på inntil 50 prosent i B kommune, avdeling pleie/omsorg. Hun skulle innvilges permisjon med lønn ved praksis og obligatoriske forelesninger i hele utdanningsperioden. Da A ikke bestod eksamenen i 2002 ble avtalen forlenget med ett år. Frem hun til hun bestod eksamenen i oktober 2006 dekket kommunen alle utgifter og innvilget permisjon med lønn for lese- og eksamensdager. I studieåret 2009/2010 fikk A støtte av kommunen til å gjennomføre "Demens og Alderspsykiatri" ved Diakonhjemmet Høgskole i Oslo. Dette ble gjennomført ved at A fikk studiepermisjon med lønn frem til jul, og at hun deretter avspaserte ved behov for fri i vårsemesteret.

A søkte i brev av 21. april 2010 om delvis utdanningspermisjon for gjennomføring av studiet "Aldring og eldreomsorg" ved Diakonhjemmet Høgskole. Studiet omfatter 60 studiepoeng og går på deltid over fire semestre. Det er lagt opp til 10 undervisningsdager per semester. I tillegg kommer årlig ca. tre dager til fordypningsoppgave, samt eksamensavvikling.

B kommune avsto søknaden i brev av 23. april 2010.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 19. mai 2010. Begge parter har inngitt utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 19. mai 2010
- brev av 5. juli 2010
- brev av 13. juli 2010
- e-post av 16. juli 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 25. juni 2010
- e-post av 27. juli 2010
- e-post av 29. juli 2010

Nemnda har også mottatt faks av 16. juli 2010

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

A har et sterkt ønske om å utvide sin faglige kompetanse på sitt arbeidsområde. Hun har tiltakende helseproblemer som gjør at hun ønsker seg over i en mindre fysisk krevende arbeidssituasjon.

A fyller vilkårene for studiepermisjon, og fraværet vil ikke medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver. Det er nå to sykepleiere på avdelingen, A selv og avdelingslederen, men avdelingslederen har tidligere i lang tid fungert som eneste sykepleier ved avdelingen. Likeledes har den tilgrensende pleie- og rehabiliteringsavdelingen klart seg med en sykepleier i nesten et år. Et studiefravær av et så lite omfang som det her er snakk om, vil ikke kunne sies å medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

B kommune anfører prinsipalt at den ikke har mottatt en formell permisjonssøknad i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-11 fjerde ledd, og at As krav derfor ikke kan føre frem. Verken e-postutvekslingen høsten 2009 eller kopi til enhetsleder av As klage til rådmannen kan regnes som en søknad.

B kommune er for øvrig på sikt interessert i å få kompetanse som er til nytte for arbeidsplassen, men ønsker likevel at A skal bruke den kompetansen hun til nå har fått og videreformidle denne før hun går videre. Det vises i denne sammenheng til at A fikk innvilget økonomisk støtte til studiet "Demens og alderspsykiatri" (30 studiepoeng) i studieåret 2009/2010. Hun fikk også permisjon med lønn for de dagene hun søkte om.

A har vært i aktiv tjeneste hos arbeidsgiver de to siste årene, men dette med veldig mye fravær. Kommunen viser også til at når avdelingssykepleieren i lang tid har fungert som eneste sykepleier ved avdelingen har det medført at andre oppgaver som vedkommende skal gjøre, for eksempel generelt administrativt arbeid, har måtte utføres etter vanlig arbeidstid.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 første ledd. Der søknaden er avslått, legger nemnda til grunn at fristen utløper fire uker etter avslaget.

B kommune har anført at A formelt aldri har søkt kommunen om permisjon, med den virkning at det ikke foreligger et avslag fra arbeidsgiver, og at nemnda derfor heller ikke har en sak den kan behandle. Slik nemnda ser det, er det imidlertid ingen tvil om at kommunen har registrert og forstått arbeidstakers ønske om utdanningspermisjon. Kommunen har i sitt tilsvaret til arbeidstaker drøftet realitetene i hennes eventuelle rett til utdanningspermisjon i en slik grad at tilsvaret må anses som et avslag i forskriftens forstand. Dato for avslaget var 23. april 2010. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda 19. mai 2010, og anses dermed rettidig innbrakt.

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. nr. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., er at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden hos den aktuelle arbeidsgiver.

Det følger av § 12-11 tredje ledd at arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon ikke har rett til ny permisjon før det har gått dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen, og minst ett år fra foregående permisjon tok til. Nemnda legger til grunn at A for studieåret 2009/2010 fikk innvilget permisjon med lønn til studiet "Demens og alderspsykiatri". Kurset utgjør 30 vekttall og har strukket seg over ett år. Etter § 12-11 tredje ledd har hun da ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått to år fra avslutningen av forrige permisjonsopphold.

**Konklusjon:** Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 12.08.2010

**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.