

VEDTAK NR 04/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 6. november 2008 i departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Hanne Inger Bjurstrøm, leder
Karl Inge Rotmo, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Ragne Eikrem, NHO Luftfart
Kari Solum, Handel og Kontor

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A har vært ansatt hos B fra mai 1983. Han var sykmeldt fra november 2005 til november 2006. Fra november 2006 og frem til august 2007 var A i arbeid for B.

A har fått innvilget yrkesrettet attføring fra august 2007 og frem til juni 2011. I denne forbindelse fikk han etter søknader datert 7. august 2007 og 9. januar 2008 innvilget ulønnet permisjon i til sammen ett år fra B, det vil si fra 8. august 2007 til 7. august 2008.

I permisjonstiden gjennomførte A et studiekompetansekurs som startet høsten 2007 og varte frem til våren 2008.

I juli 2008 søkte A om ytterligere to års permisjon i perioden august 2008 til august 2010 med grunnlag i arbeidsmiljølovens bestemmelser om utdanningspermisjon, jf § 12-11. Bakgrunnen for permisjonssøknaden var at A nå skulle ta utdanning som sosionom ved Høgskolen i X.

Søknaden ble avslått ved brev av 20. august 2008 fra B. Som begrunnelse for avslaget ble oppgitt at A hadde fått innvilget yrkesrettet attføring og at han derfor ikke var omfattet av bestemmelsene om utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-11.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 21. august 2008 fra A.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 1. september 2008 og 5. oktober 2008 fra A, samt brev av 12. september 2008 og e-post av 23. oktober 2008 og 29. oktober 2008 fra B.

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver har opplyst at A hadde velferdspermisjon fra august 2007 til august 2008, men dette er ikke riktig. Som oppstart på sin utdanning gjennomførte A således et studiekompetansekurs som startet høsten 2007 og som varte frem til våren 2008. Han hadde derfor studiepermisjon og ikke velferdspermisjon i perioden august 2007 til august 2008. Det er heller ikke riktig at A hadde ett års permisjon i forkant av søknaden om studiepermisjon fra august 2007 til august 2008, fordi A var i arbeid for B fra 1. januar 2007 til 7. august 2007.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Noe av bakgrunnen for at A har fått innvilget yrkesrettet attføring er at han ikke vil kunne gjenoppta sitt nåværende arbeid i B. A utdanner seg nå til sosionom, men B har ikke noen sosionomstillinger i selskapet og mulighetene for at A skal komme tilbake i arbeid hos B er ikke til stede.

A søkte om velferdspermisjon i perioden august 2007 til august 2008, og deretter søkte han i juli 2008 om utdanningspermisjon i perioden august 2008 til august 2010. Etter arbeidsmiljøloven § 12-11 og i henhold til Ot prp 68 (1998-1999) kapittel 5.1.3, skal arbeidstakeren faktisk ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden hos den aktuelle arbeidsgiveren. A har hatt ett års velferdspermisjon i perioden august 2007 til august 2008 i forkant av sin utdanningspermisjonssøknad i juli 2008 og har av den grunn ikke utført arbeid i opptjeningsperioden.

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. Arbeidsgivers svarfrist utløp i dette tilfellet i januar 2009.

Der søknaden er avslått legger nemnda til grunn at fristen utløper fire uker etter avslaget. Dato for arbeidsgivers avslag er 20. august 2008. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 21. august 2008 fra arbeidstaker.

På denne bakgrunn er saken rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd gir arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt 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.

Et flertall i tvisteløsningsnemnda (leder Hanne Bjurstrøm, Karl Inge Rotmo og Kari Solum) legger til grunn at A etter søknad fikk innvilget permisjon fra B i ett år fra august 2007 til august 2008 for å ta et studiekompetansekurs som ledd i yrkesrettet attføring i regi av NAV. I juli 2008 søkte A om ytterligere to års utdanningspermisjon for å ta sosionomutdanning. Til sammen søkte han om tre års permisjon, noe som er innenfor rammene av arbeidsmiljøloven § 12-11.

A har vært ansatt hos B fra mai 1983, og han oppfyller derfor vilkåret om minst tre år i arbeidslivet. Slik saken er opplyst legger flertallet i nemnda til grunn at A også oppfyller vilkåret om et ansettelsesforhold hos arbeidsgiver de siste to år. *Flertallet* konkluderer etter dette med at A oppfyller vilkårene for utdanningspermisjon og at han har rett til omsøkt permisjon i perioden august 2008 til august 2010.

Mindretallet, Elisabeth Lea Strøm og Ragne Eikrem er kommet til at A ikke har rett til studiepermisjon da dette vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Arbeidsgiver har i dette tilfelle gjennom flere år forsøkt å finne et passende arbeid for A i bedriften. A er i dag under ekstern attføring og tar en utdanning som ikke er relevant for virksomheten. Hans helsemessige situasjon, som også er vurdert slik at han fyller vilkårene for ekstern attføring, tilsier at han ikke vil vende tilbake til bedriften etter endt utdanning. *Mindretallet* er kjent med at det ikke er et vilkår for rett til utdanningspermisjon at vedkommende tar en utdanning som er relevant for nåværende arbeidsgiver, men mener det må foreligge omstendigheter som gjør det nærliggende at han vil være i stand til å komme tilbake til den jobben han er ansatt i. Hvis ikke vil det etter *mindretallets* oppfatning ikke være snakk om en reell permisjon. At A ikke har til hensikt å vende tilbake til B vises også ved at det studiet han søker permisjon for varer til juni 2011, ikke til august 2010.

Ved avgjørelsen er det også lagt vekt på at det er iverksatt betydelige omstillings- og rasjonaliseringstiltak i bedriften. I en slik situasjon vil både bedriften og ansatte som blir berørt, ha behov for klarhet og vite hvilke stillinger en har, og hvilke som eventuelt kan tilbys overtallige medarbeidere. A interesser synes ivaretatt gjennom det attføringsløp han nå er i ferd med å gjennomføre, og det vil etter *mindretallets* oppfatning ikke være rimelig om han, i en for bedriften svært vanskelig situasjon også skal "blokkere" en stilling.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 13.01.2009

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.