



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
25.06.2024

Møtedato
18.06.2024

Vår referanse
2024/107

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

SAK NR 61/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har ikke rett til 60-70 prosent utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 i 2024/25 og 2025/26.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Bente Elisabeth Bugge, Politiets Fellesforbund, forbundssekretær, bransjemedlem arbeidstakersiden

Marianne Gomo, Trøndelag Politidistrikt, seksjonsleder HR, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som rådgiver i stilling på 100 prosent i B, der hun har jobbet i samme stilling siden 2014. Arbeidstiden er på dagtid mellom klokken 08:00 til 15:00 på sommertid og til 15:45 på vintertid.

A søkte den 15. mars 2024 om delvis utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 for å ta politiutdanning ved Politihøgskolen. Dette er en tre års utdanning som fører til bachelorgrad. Første studieår ble gjennomført uten utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven.

Søknaden gjelder delvis utdanningspermisjon på 60-70 prosent for studieåret 2024/25 og 60 prosent for studieåret 2025/26, gjeldende fra 12. august 2024 til 16. juni 2025 og fra 15. august 2025 til 15. juni 2026. A ønsker å ta ut delvis permisjon, og jobbe cirka 30-40 prosent ved siden av i praksisåret, forutsatt at hun innvilges rett til å ha bierverv for studieåret 2024/25. For 2025/26 ønsker hun å jobbe i turnus eventuelt i en fleksitidsordning ved siden av studiene og i studiefrie perioder slik som i sommermånedene mellom studieårene.

B avslo søknaden i brev av 22. mars 2024. Avslaget var begrunnet med at delvis permisjon ville være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer for virksomheten.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda den 19. april 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19. april 2024
- brev av 24. april 2024
- brev av 25. april 2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 4. juni 2024.

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold fordi det ville være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidsgiver begrunnet dette med at studieopplegget for praksisåret i studieperioden 2024/2025 ikke er forenelig med å møte til faste dager på jobb som rådgiver i 40 prosent stilling mellom klokken 08:00 og 15:00/15:45. Etter studieplanen skal opplæringen i praksisperioden skje daglig etter en turnus på dag, kveld og natt, med et fastsatt timetall på 40 timer per uke. Egenstudier kommer i tillegg til disse timene. Arbeidsgiver har videre avslått søknaden for perioden 2025/26 etter en konkret vurdering, der de har kommet til at søknaden er lite konkret for det andre studieåret og ikke vil være forenlig med 30-40 prosent arbeidsplikt på dagtid. Selv om A har konkretisert permisjonens størrelse for nemnda endrer ikke det arbeidsgivers opprinnelige begrunnelse.

For å lette på arbeidsgivers ulemper kunne arbeidsgiver tilsette vikar i stillingen, men slik søknaden er formulert vil det være tilnærmet umulig å ansette noen uten å ha en konkret arbeidstid å tilby, eller at vikaren skal få et ulønnet opphold i perioden juni-august.

Arbeidsgiver innvilger likevel 100 prosent utdanningspermisjon i den omsøkte perioden dersom arbeidstaker ønsker det.

Avslutningsvis hevder arbeidsgiver at A i sin søknad i realiteten krever en ny stilling eller andre arbeidsoppgaver, der hun kan jobbe turnus eller til andre tider enn hun gjør i sin faste stilling, noe arbeidsgiver ikke kan se det er grunnlag for å innvilge etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder hun har rett til utdanningspermisjon, og at arbeidsgiver ikke har gjort tilstrekkelige forsøk på å legge til rette for en delvis permisjon som omsøkt. Hun hevder at det er en stor avdeling med 600 ansatte, hun har bred kompetanse innenfor fagområdet, og at hun eventuelt kan tilegne seg andre arbeidsoppgaver med opplæring. A er villig til å omdisponeres til andre oppgaver slik at arbeidsgiver kan ansette en vikar i full stilling. Hun viser også til at det normalt er utfordrende å få bemanningen til å gå opp i sommermånedene og at hun da vil styrke bemanningen ved å jobbe i den studiefrie perioden på sommeren.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd jf. § 12-14, avgjøre tvister etter § 12-11:

Arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to årene, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

I denne saken er partene enige om at vilkårene om tilknytning til arbeidslivet og til arbeidsgiveren er oppfylt og at utdanningen er et organisert utdanningstilbud. Partene er uenige om en delvis utdanningspermisjon i 60-70 prosent for studieårene 2024/25 og 2025/26 er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke har rett til utdanningspermisjon.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Kan utdanningspermisjonen gjennomføres uten å være til hinder for B sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer?

Nemnda har kommet til at permisjonen ikke kan gjennomføres uten å være til hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Det følger av lovens forarbeider at dette må avgjøres etter en konkret, helhetlig vurdering. Momenter som inngår i vurderingen er arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere eventuelle ulemper som vil oppstå hvis permisjonen gjennomføres. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at permisjonen ikke kan gjennomføres uten at det går utover den forsvarlige planleggingen.

Utgangspunktet for vurderingen av om delvis permisjon er til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer, er stillingen arbeidstaker ber om permisjon fra. I denne saken har det kommet fram fra begge parter at en delvis permisjon som omsøkt innebærer at arbeidstaker ikke kan opprettholde sin arbeidsplikt innenfor rammen av en dagtidsjobb, slik hun har. Selv om arbeidsgiver engasjerte en vikar i stillingen, vil ikke A kunne oppfylle sin arbeidsplikt i hennes stilling på dagtid, ved siden av et fullt studieprogram og med praksisperioden med 40 timers arbeidsuke. Dersom delvis permisjon ble innvilget, vil dette kreve at arbeidsgiver gir arbeidstaker en annen arbeidsordning med andre arbeidsoppgaver enn de som følger av ansettelsesforholdet i dag.

For studieåret 2025/26 har nemnda kommet til at omfanget av permisjonen og hvordan den skal avvikles er lite konkret beskrevet. Dermed er det vanskelig å danne seg et bilde av hvordan gjennomføringen av permisjonen vil virke inn på planlegging og drift av avdelingen.

Nemnda har kommet til at arbeidsgiver har sannsynliggjort at permisjonen ikke kan gjennomføres uten at dette går ut over forsvarlig drift og planlegging.

Nemnda har derfor kommet til at delvis permisjon avslås etter § 12-11 andre ledd.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

25. juni 2024