



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15.03.2024

Vår referanse
2024/13

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 26/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B-kommune

Vedtak

A har rett til utdanningspermisjon som omsøkt etter arbeidsmiljøloven § 12-11 fram til 31. desember 2026

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Mona Mjøen McKiernan, Spekter, fast medlem arbeidsgiversiden

Monica Hauge, Norsk Arbeidermandsforbund, bransjemedlem arbeidstakersiden

Arnfinn Grønvold, Lillestrøm kommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som renholder i stilling på 100 prosent i B-kommune ved [avdeling]. Avdelingen har 160 ansatte, inkludert 30 vikarer. Arbeidstiden er ulike vakter i tidsrommet kl. 06.00 – 17.00.

A er fra W, har kone og fire barn. Den 15. august 2023 startet han på en bachelor i [...] på deltid, ved X. Studiebelastningen er 75 prosent og krever minimum 80 prosent tilstedeværelse i all undervisning. Det er totalt 100 dager obligatorisk praksis. Studiet gir 180 studiepoeng fordelt på fire studieår med 45 poeng pr. år.

A søkte den 18. desember 2023 om 27 prosent utdanningspermisjon i perioden 1. januar 2024 – 31. desember 2026.

B-kommune avsto søknaden 20. desember 2023. Avslaget ble begrunnet med at utdanningen ikke var relevant for nåværende stilling og at permisjonen skaper store utfordringer for driften.

I skriv fra universitetet av 5. januar 2024 er undervisningsplan for våren 2024 beskrevet slik:

- Uke 6: 7.-9. februar
- Uke 10: 6.-8. mars
- Uke 11-12 og dato 2. -22- april: Praksis
- Uke 18: 29. april og 2.-3. mai

Av skrevet fremgikk også foreløpig plan for høsten 2024:

- Uke 34: Onsdag - fredag
- Uke 37: Onsdag - fredag
- Uke 40: Onsdag - fredag
- Uke 44: Onsdag - fredag
- Uke 45-49: Praksis

I brev til nemnda av 26. januar 2024, foreslo arbeidstaker at permisjonen kunne forskyves et par måneder for at arbeidsgiver skulle ha bedre tid til å skaffe vikar. Arbeidsgiver opprettholdt avslaget med samme begrunnelse.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 15. januar 2024.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15. januar 2024
- brev av 26. januar 2024
- brev av 19. februar 2024
- brev av 21. februar 2024
- brev av 22. februar 2024

B-kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 9. februar 2024
- brev av 13. februar 2024
- brev av 23. februar 2024

Arbeidsgivers syn på saken

B-kommune hevder at A ikke kan få medhold fordi permisjonen er til hinder for deres forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Permisjonen er til hinder for forsvarlig planlegging

Selv om de har vikarer, er ikke disse en ledig ressurs som enkelt kan dekke permisjonen. Vikarene brukes fullt ut ved sykdom og ferieavvikling. Å bruke faste deltidsansatte til å dekke opp, vil gi økte kostnader på grunn av merarbeid eller overtid.

Permisjonens varighet begrenser i seg selv muligheten til forsvarlig planlegging. Det vurderes som urealistisk å få søkere til en midlertidig stilling på 27 prosent med 80 dagers praksis i tillegg til tre dager per måned, spesielt når arbeidstiden vil endres etter semesterplanen. Utlyste stillinger er faste deltidsstillinger, med fastsatt ukentlig arbeidstid.

Informasjon om permisjonsreglement ligger lett tilgjengelig for alle ansatte. Arbeidstaker søkte etter studiestart og kort tid før permisjonen skulle begynne, noe som også begrenser muligheten for planlegging.

Arbeidstaker har fått tilbud om 100 prosent utdanningspermisjon i 3 år, i kombinasjon med tilbud om ekstravakter. Kommunen har i tillegg en egen rekrutteringstjeneste for [...] som arbeidstaker kan ta kontakt med for vikaroppdrag i [...].

Arbeidstakers syn på saken

A mener han har rett til utdanningspermisjon fordi det ikke er noe krav om at utdanningen er relevant for arbeidsgiver og fordi permisjonen ikke vil skape store utfordringer for driften.

På grunn av en yrkesrelatert skade i skulderen ønsker han videreutdanning så raskt som mulig. Som familiefar har han ikke mulighet til å ta utdanningspermisjon på heltid og kun ta tilfeldige ekstravakter, ettersom han er avhengig av en fast inntekt.

Permisjonen er ikke til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer

Årsaken til at søknaden kom sent er språklige misforståelser og liten kunnskap om gjeldende regelverk.

Saken gjelder verken en lederstilling eller en stilling som krever høyere utdanning. Oversikt over studiedager kommer i forkant av hvert semester. Permisjonen på tre dager per måned og 25 praksisdager per år kan fint dekkes av andre ansatte. Virksomhetens størrelse og antall renholdere tilsier at det ikke vil være problematisk å dekke et gjennomsnittlig fravær på 27 prosent.

Flere innen [avdeling] er dessuten ufrivillig deltidsansatt i veldig små stillinger og ønsker å jobbe mer. I en intern utlysning i uke 6 søkte arbeidsgiver etter renholdere i stillingsbrøker

fra 20 til 100 prosent. Senest den 13. februar 2024 ba avdelingsleder alle med små stillinger å søke.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 12-14, jf. §17-2 første ledd 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 år, 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 uenige om utdanningspermisjonen vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Partene er enige om at de øvrige vilkårene for utdanningspermisjon er oppfylt.

Nemnda bemerker at det ikke er noe krav om at utdanningen skal være relevant for den nåværende stillingen.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har rett til utdanningspermisjon.

Dette har nemnda vurdert:

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

Nemnda har kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers 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.

Nemnda har i sin vurdering lagt avgjørende vekt på at A er én av 160 ansatte i [avdeling], at stillingen ikke har lederansvar eller krever høyere utdanning. Slik nemnda ser det er permisjonen tilstrekkelig forutsigbar og av et begrenset omfang, noe som tilsier at det bør være gode muligheter for å dekke opp arbeidstakers fravær med andre deltidsansatte eller med vikarer. Nemnda har ikke lagt vekt på at søknaden kom sent, ettersom arbeidstaker har foreslått å utsette oppstarten av permisjonen for å lette arbeidsgivers planlegging. Nemnda kan heller ikke se at permisjonen medfører økte kostnader for kommunen. Permisjonen er

ulønnet, noe som innebærer at As lønn reduseres tilsvarende permisjonens omfang. Slik nemnda ser det kan de frigjorte lønnsmidlene brukes til å lønne vikar(er).

Nemnda viser også til forarbeidene, Ot. Prp. nr. 68 (1998-199) punkt 5.6.1, der det vises til at formålet med utdanningspermisjon er å bidra til å heve arbeidstakers kompetanse og øke vedkommendes ressurser og arbeidsmuligheter. Slik nemnda vurderer saken er arbeidstakers bakgrunn for ønske om utdanningspermisjon i kjernen av formålet med bestemmelsen. Nemnda har ikke lagt vekt på arbeidsgivers tilbud om 100 prosent permisjon, ettersom dette ikke er forenelig med arbeidstakers livssituasjon.

Nemnda bemerker at permisjoner alltid vil medføre visse utfordringer, men kan ikke se at det er spesielle problemer i denne saken som kan begrunne unntak fra retten til utdanningspermisjon.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

...