

VEDTAK NR 75/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 18. november 2015

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Lornts Nagelhus (vara for Silje Hassellund Solberg), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Per Engeland, Virke
Kjetil Neskvern, 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 siden 2011, først som konditorassistent frem til oktober 2012, deretter som konditor. A søkte 1. juni 2015 om utdanningspermisjon for å ta norskundervisning skoleåret 2015/2016. I følge fremlagt timeplan fra X kommune, enhet for voksenopplæring, er det norskundervisning mandager kl. 0845-1015, tirsdager kl. 1030-1200 og fredager kl. 0845-1015 og kl. 1030-1200. Skolestart var 17. august 2015. A skal ikke ha deltatt på noe av undervisningen enda. Han fikk avslag 11. juli 2015.

På grunn av omstrukturering av driften fikk A endret arbeidstid fra 1. august 2015 fra kl. 0300-1100 til 0600-1400.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 21. august 2015.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 21. august 2015
- brev av 24. august
- brev av 1. september 2015
- brev av 7. september 2015
- brev av 1. oktober 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev 17. september 2015
- brev av 25. september 2015

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

A anfører at han har rett til utdanningspermisjon og at det er mulig for arbeidsgiver å ansette en vikar i hans fravær.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver anfører at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for deres forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. As tilstedeværelse er svært viktig for driftens gang og en bedrift av denne størrelsen er svært sårbar for fravær av et slikt omfang. As fravær er ikke noe bedriften kan kompensere for gjennom omorganisering av den arbeidsstyrken de har i dag.

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. 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.

Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet. I henhold til lovens forarbeider er det *ikke* et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig i forhold til det arbeid som arbeidstakeren utfører i dag. Således er det mulig å ta permisjon for å utdanne seg til et helt annet yrke. Formålet med bestemmelsen er å møte behovet for økt kompetanse og økt omstillingsevne i arbeidslivet generelt, ikke først og fremst i den enkelte virksomhet. Utdanningen det søkes om permisjon til må være yrkesrelatert, med mindre utdanningen gjelder grunnskole eller videregående nivå, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd annet punktum.

Det er videre et vilkår at permisjonen skal gjelde deltakelse i et ”organisert utdanningstilbud”. Etter forarbeidene til den opprinnelige bestemmelsen om utdanningspermisjon i den forrige arbeidsmiljøloven § 33D innebærer vilkåret om ”organisert utdanningstilbud” en avgrensning mot ”selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg” (se Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3).

Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at A oppfyller inngangsvilkårene for rett til utdanningspermisjon, herunder at han har vært ansatt hos B de siste to årene, han skal delta i et organisert utdanningstilbud og utdanningen er av et slikt opplæringsnivå at det ikke er et krav om at utdanningen er yrkesrelatert.

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 annet ledd. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil være til hinder for B forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon 6 timer i uka fordelt på tre dager regnet fra og med august 2015. A har ikke presisert hvor lenge han ønsker utdanningspermisjon, men det fremgår av brev fra X kommune, datert 28. september 2015, at A vil trenge 3 skoleår for å kunne avlegge eksamen i norsk. Det vil si at han blir ferdig våren 2018.

I henhold til lovens forarbeider vil dette bero på en konkret, helhetlig avveining av partenes interesser, hvor en rekke momenter vil være av betydning, herunder arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere ulempene.

Nemnda har kommet til at det etter sakens opplysning er godtgjort at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon 6 timer fordelt på tre dager i uka. Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at virksomheten er liten og sårbar for enkeltansattes fravær og at det vil være svært vanskelig for virksomheten å rekruttere midlertidig vikar for A de få timene han er borte.

Nemnda har dermed etter en konkret helhetsvurdering kommet til at A ikke gis rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 23.11.2015

Til orientering:

Tvist om rett til utdanningspermisjon kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).