

VEDTAK NR 20/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 19. mars 2015

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, oppnevnt etter forslag fra LO
Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Arne Drabløs, Norsk jernbaneforbund
Kjersti Hatlestad, Spekter

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i full stilling som overkonduktør hos B. Han har vært i full jobb siden 12. desember 2010, og ansatt i B siden 1. mars 2012.

Den 5. september 2014 søkte A om 80 prosent utdanningspermisjon for å gjennomføre en bachelorgrad i økonomi og administrasjon ved Høyskolen i Oslo og Akershus. Studiet er normert til tre år med oppstart 1. august 2015. Permisjonssøknaden gjelder til 1. juli 2018.

A fikk avslag på søknaden i brev av 11. september 2014. Avslaget var begrunnet med at det ikke innvilges permisjon uten lønn i B Øst uten i helt spesielle tilfeller på grunn av driftssituasjonen og opprettholdelse av sikkerhetstjeneste.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 7. oktober 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 7. oktober 2014 med vedlegg
- brev datert 27. oktober 2014 med vedlegg
- brev datert 11. desember 2014 med vedlegg
- brev datert 5. februar 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 7. november 2014 med vedlegg
- brev datert 7. januar 2015
- brev datert 25. februar 2015

Arbeidstakers anførsler

A anfører at han oppfyller inngangsvilkårene for utdanningspermisjon og at arbeidsgiver i liten grad har gjort forsøk på å tilrettelegge for permisjonen.

A anfører at arbeidsgivers begrunnelse om opprettholdelse av sikkerhetssystemer ikke kan føre frem. Han opplyser at det kreves 15 timer med aktiv togkjøring innenfor en periode på tre måneder for å opprettholde kompetansen sikkerhetstjenesten innebærer. I en 20 prosent stilling vil han arbeide 28,4 timer per måned og derved overstige dette kravet.

A anfører at han kan tjenestegjøre på nødvendige strekninger og materiell i ferieperiodene. Dette må også være en fordel for arbeidsgiver, da de ofte har utfordringer med bemanning i sommerferiene.

Han ser heller ikke noe problem med å gjennomføre nødvendig etteropplæring i permisjonsperioden. Dette utgjør så få dager i løpet av et år at han mener det vil være mulig å ta fri fra studiene til dette.

A anfører at det ikke kan regnes som en vesentlig ulempe at 80 prosent av stillingen må dekkes opp av annet personale. Dette er ulemper som enhver permisjon medfører for alle arbeidsgivere. Særlig siden han har søkt ett år i forveien, må dette være mulig å få til. Han

mener arbeidsgivers svar etter seks dager tyder på at de ikke har gjort tilstrekkelig for å forsøke å redusere ulempene ved permisjonen.

A anfører at produksjonsøkningen på 11 prosent har vært planlagt i flere år, og B har hatt tilstrekkelig tid til å tilrettelegge for permisjonen og redusere eventuelle ulemper.

Kortere permisjon enn tre år har liten hensikt for A da han mener arbeidsmarkedet i Norge i dag minst krever en bachelorgrad. Dette er også innenfor arbeidsmiljølovens rammer.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at 80 prosent permisjon over tre år vil være utfordrende for dem.

Søknaden ble avslått med bakgrunn i driftssituasjonen og de forskriftshjemlede formalkrav som gjelder for opprettholdelse av kompetanse. Disse kravene vil være vanskelig å opprettholde ved en 80 prosent permisjon i tre år. En 20 prosent stilling vil utgjøre en arbeidsdag per uke, og vil gjøre det krevende å planlegge og sikre nødvendig kompetanse. Mye av stillingen vil gå med på å opprettholde kompetanse.

B har heller ikke turnuser i lave stillingsprosenter, noe som gjør at resterende turnus på 80 prosent må dekkes opp av annet personale. Dette vil være en vesentlig ulempe både driftsmessig og arbeidsmessig.

Det er en produksjonsøkning på 11 prosent i forbindelse med nye rutetider for 2015, og de har en knapphet på ressurser i den forbindelse. Overkonduktører har en bedriftsintern opplæring på syv måneder og alle går i full turnus. En stilling på 20 prosent vil være vanskelig å nyttiggjøre seg for B. Sykefraværet i X er på 11 prosent, og det er allerede utfordrende å erstatte fraværet.

Tvistløsningsnemndas 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 imidlertid være yrkesrelatert. Dette omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Det er imidlertid også 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 tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller nevnte inngangsvilkår for rett til utdanningspermisjon.

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil være til hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A 80 prosent utdanningspermisjon i perioden 1. august 2015 til 1. juli 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.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Strøm og Hatlestad har kommet til at A ikke kan gis medhold i den omsøkte permisjonen. Flertallet mener det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer dersom A skal jobbe i 20 prosent stilling. Utfordringene med å opprettholde kompetanse og de forskriftshjemlede sikkerhetskrav i en så liten stilling er et tungtveiende argument. Disse kravene vil være vanskelig å opprettholde ved en 80 prosent permisjon i tre år. En 20 prosent stilling vil utgjøre en arbeidsdag per uke, og vil gjøre det krevende å planlegge og sikre nødvendig kompetanse. Mye av stillingen vil gå med på å opprettholde kompetanse. I tillegg ser nemndas flertall at bemanningen er presset i forhold til økte produksjonskrav og høyt sykefravær.

Nemndas mindretall, medlemmene Solberg og Drabløs, vil bemerke at arbeidstaker har varslet arbeidsgiver tidlig om ønsket permisjon. Avslaget på søknaden kom etter seks dager, med en begrunnelse som fremstår generell og lite konkret. Det fremstår ikke som arbeidsgiver har foretatt en reell vurdering av ulempene en slik permisjon ville medføre, men at de har avslått søknaden på generelt grunnlag på bakgrunn av egen praksis for slike søknader. Etter det mindretallet kan se, er det ikke dokumentert konkret hvilke sikkerhetsmessige krav A ikke vil kunne oppfylle i en slik redusert stilling. Det fremstår videre som om B vil få visse utfordringer med å tilpasse turnus og bemanning, men mindretallet kan ikke se at det er dokumentert at disse ulempene vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer slik loven krever.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 25.03.2015

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).