

VEDTAK NR 140/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 8. juni 2017

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Silje Hassellund Solberg, LO
Gry Brandshaug Dale, KS

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har en heltidsstilling i B. A var påmeldt høyskolekurs i Human Resource Management, et kurs som var oppdelt i tre bolker med henholdsvis fire dager fra 23. januar til 26. januar 2017, fire dager fra 20. mars til 23. mars 2017 og med avsluttende hjemmeeksamen fra 11. mai til 15. mai 2017. A søkte først den 31. oktober 2016 om permisjon for hele utdanningsløpet. Arbeidsgiver avsto søknaden. A tok ut ferie og deltok likevel på den første bolken i januar, og søkte på nytt den 25. januar om utdanningspermisjon for de fire kursdagene i mars 2017.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 26. januar, og begrunnet avslaget med at andelen ansatte i permisjon allerede var høyere enn den tariffestede høyeste tillatte andelen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 16. februar 2017.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 16. februar 2017
- brev datert 3. april 2017
- brev datert 12. mai 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 16. mars 2017
- brev datert 23. mai 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører prinsipalt at saken er rettidig fremmet. Da han søkte om permisjon og fikk avslag første gang, søkte han om permisjon for samtlige kursperioder. Da han søkte på nytt i januar 2017, gjaldt søknaden en kortere periode enn den første søknaden. Dette må anses som en ny søknad om permisjon, og må vurderes isolert og uavhengig av tidligere søknader.

Dersom saken behandles, anfører A at B må foreta en individuell vurdering av As søknad om utdanningspermisjon i tråd med arbeidsmiljøloven § 12-11. Det fremkommer ikke av arbeidsmiljøloven § 12-11 at det kan gjøres unntak fra bestemmelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9. Parter i en tariffavtale kan ikke avtale seg bort fra individuelle rettigheter fastsatt i ufravikelig lovgivning.

Uansett kan ikke tariffavtalen forstås slik at retten til utdanningspermisjon begrenses av prosentgrensen fastsatt i tariffavtalens § 19 nr. 5. Prosentgrensen henviser til punkt 1 og 2 i samme bestemmelse, mens retten til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 følger av bestemmelsens punkt 3. Prosentgrensen i tariffavtalen § 19 nr. 5 berører ikke retten til studiepermisjon.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører prinsipielt at saken må avvises fordi fristen for nemndsbehandling er oversittet.

Dersom saken likevel behandles, anfører B i det vesentligste at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt.

For det første er vilkåret om at utdanningen skal være «yrkesrettet» ikke oppfylt. Det er ut fra e-postkorrespondansen mellom A og bedriften klart at As motivasjon for å gjennomføre kurset er å gjøre ham bedre rustet til å ivareta rollen som tillitsvalgt for de kabinansatte i bedriften. Dette bekreftes ved at han etter avslaget argumenterte for at han skulle gis fri til å gjennomføre kurset med hjemmel i Hovedavtalen § 5-8 om tjenestefri for tillitsvalgte. Det fremgår av flere e-poster at A mener formålet med kurset er kompetanseutvikling i tillitsvalgtrollen. Han har også opplyst om at kurset tilbys av Parat og kun gis til de tillitsvalgte som har gjennomgått grunnopplæringen og med flere års erfaring i tillitsvervet.

For det andre er permisjonen til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Partene er bundet av tariffavtale mellom NHO/NHO Luftfart/B på den ene siden og YS/Parat/Norwegian Kabinforening på den andre siden. I henhold til tariffavtalen § 19 nr. 5 er partene enige om å sette et tak for permisjoner på maksimalt 15 prosent av korpset. Partene har med dette avtalte «smertegrensen» for antallet permisjoner som kan gis. Bakgrunnen for denne prosentgrensen er at det for begge parter oppleves som en ulempe og ressurskrevende å ha et stort antall arbeidstakere ute i permisjon. I september 2015 var andelen ansatte i permisjon på 34 prosent. På bakgrunn av dette strammet selskapet inn på godkjenninger av permisjoner, og ga avslag på søknader som ikke omfattet sosiale forhold eller rett til redusert stilling grunnet barn. Andelen er nå redusert til 19 prosent. Arbeidsgiver ville derfor ha brutt tariffavtalen ved å innvilge As permisjonssøknad, og arbeidsgiver har ikke ensidig adgang til å tilsidesette en tariffavtalt bestemmelse selv om det skulle være fordelaktig for den konkrete arbeidstakeren. Prosentgrensen i tariffavtalen § 19 nr. 5 har blitt til gjennom avtale mellom partene i bedriften med tilslutning fra de overordnede tariffparter, og tvisteløsningsnemnda bør være forsiktig med å sette til side tariffavtalebaserede ordninger. Det vises til nemndas vedtak i sak 38/2009.

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 skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 første ledd.

A søkte først den 31. oktober 2016 om permisjon for hele utdanningsløpet. B («B») avslo søknaden 8. november 2016. A tok ut ferie og deltok likevel på den første bolken i januar, og søkte på nytt den 25. januar om utdanningspermisjon for de fire kursdagene i mars 2017. Slik nemnda ser det, er det avgjørende spørsmålet om den nye søknaden i januar 2017 må likestilles med den første søknaden i oktober 2016. I så tilfelle er fristen oversittet.

Etter nemndas oppfatning kan de to søknadene imidlertid ikke likestilles. Den første søknaden gjaldt for de to kursperiodene i januar og mars 2017, mens den siste søknaden kun gjaldt den siste kursperioden i mars 2017. Kravet om utdanningspermisjon for én kursperiode er noe annet enn kravet om utdanningspermisjon for to kursperioder. Det følger av forarbeidene at

retten til utdanningspermisjon beror på en konkret og helhetlig vurdering av partenes interesser. I lys av unntakshjemmelen i arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd, vil et krav om permisjon for én kursperiode nødvendigvis være en mindre belastning for arbeidsgiver enn et krav om permisjon for to kursperioder. Vurderingene blir ikke de samme, og de to kravene kan dermed heller ikke likestilles.

Arbeidsgiver avslo kravet 26. januar 2016, og fristen for å fremme sak utløp 16. februar 2017. Saken ble oversendt tvisteløsningsnemnda 16. februar 2017, og er derfor rettidig fremmet.

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.

Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsettingsform, 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).

Partene er ikke uenige i at A oppfyller vilkåret om tre års tilknytning til arbeidslivet og to års tilsettelse hos arbeidsgiver. Det er heller ikke bestridt av B at Human Resource Management-kurset («HRM-kurset») er et organisert utdanningstilbud.

B har anført at HRM-kurset ikke er «yrkesrelatert». Slik nemnda forstår kursbeskrivelsen, må det legges til grunn at HRM-kurset er «yrkesrelatert». HRM er et nytt begrep for hva som tidligere var kjent som personalledelse eller personaladministrasjon, og etter nemndas syn er det klart at denne utdanningen oppfyller vilkåret.

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 utdanningspermisjon i fire dager regnet fra og med 20. mars til og med 23. mars 2017.

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 B ikke har godtgjort at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i fire dager fra 20. til 23. mars 2017. B har hovedsakelig anført at unntaksvilkåret er oppfylt fordi andelen ansatte i permisjon i bedriften overskrider den tariffbestemte grensen. Nemnda har vurdert begrensningen i tariffavtalen § 19 nr. 5, og kan ikke se at bestemmelsen berører retten til utdanningspermisjon. En høy andel ansatte i permisjon kan føre til at unntaksvilkåret anses oppfylt, men at en bestemt kategori permisjoner ligger over den tariffbestemte grensen er ikke tilstrekkelig i seg selv. Nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har konkretisert hvordan As permisjon i denne saken vil føre til at unntaksvilkåret må anses oppfylt.

Nemnda har dermed kommet til at A gis rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
nestleder

12.06.2017

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).