

VEDTAK NR 39/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 8. august 2012

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, LO

Anders Stenbrenden, NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vibecke Solhaug, NTL

Ingrid Schønning, Virke

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden 2009 vært fast ansatt som universitetsbibliotekar ved Natur- og helsefagbiblioteket ved B (B) med fagansvar for helse- og omsorgsfagene.

A ble fra 1. april 2012 midlertidig ansatt som stipendiat ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ved B. Tilsettingen innebærer opptak på Phd-studiet. På denne bakgrunn søkte hun i brev av 16. januar 2012 arbeidsgiver om utdanningspermisjon fra stillingen som universitetsbibliotekar i tre år fra 1. april 2012.

Da arbeidsgiver ønsket en vurdering fra departementet vedrørende retten til utdanningspermisjon, ble det etter noe korrespondanse enighet mellom partene om at det ble innvilget permisjon inntil svar fra departementet forelå. Søknaden ble deretter endelig avslått ved arbeidsgivers brev av 24. april 2012.

A ble i perioden 24. august 2011 til 31. mars 2012 gitt anledning til å følge samlinger tilknyttet master i folkehelsevitenskap. Dette ble gjennomført ved benyttelse av feriedager, avspasering samt 14 dager permisjon fordelt på flere forskjellige tidsperioder.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 9. mai 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 24. april 2012
- brev av 30. mai 2012
- brev av 27. juni 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 14. juni 2012
- brev av 17. juli 2012
- e-post av 6. august 2012
- e-post av 7. august 2012

Arbeidstakers anførsler

Forskerforbundet, på vegne av A, anfører i det vesentligste at utdanningspermisjonen ikke vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Det kan neppe anføres at det er spesielt vanskelig å rekruttere kvalifiserte kandidater til den aktuelle vikarstillingen. Universitetet utdanner hvert år flere titalls masterkandidater og en rekke doktorander innen fag som kan dekke fagansvaret tilknyttet As stilling. Det er også vanskelig å se at stillingen stiller spesielle krav til kontinuitet mv.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av den omsøkte utdanningspermisjonen vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Det er vanskelig å rekruttere kvalifiserte arbeidstakere til stillingene som fagansvarlig for de aktuelle fagområdene. Eksempelvis er stillingen som fagansvarlig ved økonomifagene ved andregangs utlysning ikke blitt besatt.

Ved NH-biblioteket er det fem stillinger som fagansvarlig. En av de ansatte er fraværende fra midten av mai til årsskiftet 2012/2013. Ved As fravær vil det dermed kun være tre av fem fagansvarlige på jobb. Permisjon med en slik varighet som omsøkt vil medføre en økt arbeidsbelastning på de gjenværende ansatte, i tillegg til at det vil gå utover tjenestetilbudet for studenter, forskere og ansatte.

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. Det er ikke omtvistet at disse vilkår er oppfylt.

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, og det er ikke tvilsomt at vilkåret er oppfylt i denne saken.

Det er 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). Selv om PhD-studier er av fri og selvstendig karakter, har nemnda tidligere (se vedtak i sak nr. 28/11) lagt til grunn at treårige ordninger av den typen det her er tale om, må anses som organiserte tilbud i lovens forstand. Det faktum at PhD-studentene har stipendiatstillinger som innebærer en løpende lønn, røkker heller ikke ved dette.

Slik saken er opplyst, legger tvisteløsningsnemnda dermed til grunn at A oppfyller alle inngangsvilkårene 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 ved NH-biblioteket å innvilge A utdanningspermisjon i tre år regnet fra og med 1. april 2012.

Etter forarbeidene 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 ut fra en konkret vurdering av den fremlagte dokumentasjonen kommet til at den omsøkte permisjonen ikke vil være til hinder for virksomhetens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering. Nemnda bemerker at det alltid vil oppstå visse problemer for virksomheten når medarbeidere avvikler permisjon. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig til å frata A hennes rett til utdanningspermisjon etter loven.

Arbeidsgiver anfører at lengden på fraværet i seg selv hindrer forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Til dette bemerker nemnda at lengden på fraværet er et moment i den helhetsvurdering som skal gjøres, men en periode på tre år ligger innenfor det arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd selv angir som grense for permisjonen, og en slik periode kan derfor ikke i seg selv anses som et relevant hinder. Det er ikke slik at det alltid vil være vanskeligere å rekruttere til et langt vikariat enn til et kort. Tvert imot vil et lengre vikariat etter omstendighetene også kunne skape større forutsigbarhet og kontinuitet for arbeidsgiver. Nemnda har fått tilsendt søkerliste fra utlysningen av det ledige vikariatet med informasjon om syv søkere. Selv om nemnda selvsagt ikke kan ta stilling til den enkelte søkers egnethet eller reelle interesse for stillingen, vitner ikke listen om at det vil være spesielt vanskelig for arbeidsgiver å erstatte A i de tre årene hun eventuelt har permisjon.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til utdanningspermisjon i samsvar med sin søknad.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 13.08.2012

Til orientering:

Tvist om rett til utdanningspermisjon kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. 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 tredje ledd.