

VEDTAK NR 22/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 30. mars 2011

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Haakon Skaug, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Elin Sveistrup Ødegård, Ahus

Torhild S. Johannessen, Delta

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som ambulansesjåfør i avdeling Ambulanse, divisjon prehospitale tjenester, B (B). B overtok 1. januar 2011 de ansatte i X, der A har vært ansatt siden 2001.

A har hatt 50 prosent utdanningspermisjon siden høsten 2008 i henhold til muntlig avtale om studiepermisjon på til sammen 4 år med tidligere arbeidsgiver.

A søkte 29. november 2010 om utdanningspermisjon fra 1. januar 2011 til juni 2012 for å fullføre sykepleierutdanningen ved Høgskolen i Z. Permisjonen var ønsket gjennomført ved 100 prosent permisjon fra 1. januar 2011 til 21. mars 2011, og 50 prosent permisjon fra 21. mars 2011 til juni 2012.

I brev av 2. februar 2011 innvilget B søknaden, med unntak for perioden 20. juni til 20. august 2011, da A har studiefri. Virksomheten ønsker at A i denne perioden skal fungere i 100 prosent stilling, likevel slik at han får avviklet hovedferie på tre uker innenfor samme periode.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 7. februar 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 7. februar 2011
- e-post av 26. februar 2011
- e-post av 15. mars 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. mars 2011
- brev av 23. mars 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Permisjon på 50 prosent ut studietiden ble muntlig avtalt med forrige arbeidsgiver. B kan ikke ensidig endre denne avtalen etter virksomhetsoverdragelsen. Hensynet til familien gjør også at det ikke er ønskelig å gå tilbake til full stilling under studiet, heller ikke i perioder med studiefri. Dette er for øvrig i tråd med virksomhetens egen personalpolitikk.

Permisjon i den omstridte perioden er ikke til hinder for virksomhetens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Stillingen er dekket inn med vikar, og permisjonen bør derfor ikke få noen uheldig konsekvens for ferieavviklingen. Virksomheten ble tidlig informert om permisjonen, og har således hatt god tid til å områ seg med tanke på vikarbruk under ferieavviklingen.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Søknaden om permisjon er i all hovedsak innvilget, med unntak for sommerperioden da A har studieferie. Han forventes da å stå til disposisjon i 100 prosent stilling, men slik at han vil ha anledning til å avvikle hovedferie innenfor perioden.

Sommeren 2011 byr på særlige bemanningsmessige utfordringer for B. Flere av ambulansetjenestene som tidligere var i privat regi, er det siste året ”insourcet” til B. Når de aktuelle vikarene nå har B som eneste arbeidsgiver, vil deres arbeidstid lettere komme i konflikt med arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser enn når de hadde flere arbeidsgivere. Derfor er både A og hans vikars fulle tilstedeværelse nødvendig i den tiden de ikke avvikler sin hovedferie.

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 svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 første ledd. Der søknaden er avslått, legger nemnda til grunn at fristen utløper fire uker etter avslaget. Arbeidsgiver ga delvis avslag i brev av 2. februar 2011. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda i e-post av 7. februar 2011, og er dermed rettidig innbrakt.

Etter arbeidsmiljøloven § 12-14 er tvisteløsningsnemndas kompetanse begrenset til å gjelde permisjon etter kapittel 12. Dette må forstås slik at det er permisjon *på grunnlag av loven* nemnda kan ta stilling til, og ikke permisjon på grunnlag av avtale med arbeidsgiver. Arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd gir rett til permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. A har hatt utdanningspermisjon siden skoleåret 2008/2009, og hans rett til utdanningspermisjon etter loven vil derfor være uttømt ved utløpet av skoleåret 2010/11. Nemnda har ikke grunnlag for å tilkjenne utdanningspermisjon utover det. Retten til utdanningspermisjon for studieåret 2011/12 beror på avtale med arbeidsgiver, og nemnda kan ikke legge føringer på gjennomføringen av denne.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 12.04.2011

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.