

VEDTAK NR 36/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag den 24. juni 2009 i Departementsbygningen i Akersgata 59, Oslo

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Tor Brustad, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Cathrine Cruse Hennig, NSF
Nordis Vik Olausson, Ahus

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som sykepleier i stilling på 100 prosent ved Akutt og Prehospital klinikk, B. Hun har arbeidet ved sykehuset siden 1993. I forbindelse med utdanning som jordmor hadde hun ett års avbrekk fra sitt arbeid i 1996.

I januar 2007 pådro hun seg en yrkesskade og har siden denne hendelsen ikke arbeidet i ovennevnte stilling. I perioden 20. januar 2007 til 20. januar 2008 var hun sykmeldt. A søkte om permisjon fra sin stilling i tidsrommet 22. januar 2008 til 22. januar 2009 i søknad av 14. desember 2007. Det fremgår av søknaden at permisjonen gjelder "andre velferdsgrunner". I arbeidstakers merknader til permisjonssøknaden står det at bakgrunnen for hennes langtidssykemelding er at hun ble skadet på jobb. A fikk permisjon fra sin stilling frem til januar 2009.

A startet på desentralisert helsesøsterutdanning høsten 2008 og utdanningen skal etter det opplyste avsluttes i juni/juli 2010.

A søkte om utdanningspermisjon i søknad av 17. november 2008. Søknad om utdanningspermisjon ble avslått i arbeidsgivers brev av 13. februar 2009. A påklaget avslaget om permisjon i brev av 27. februar 2009. Avslaget ble opprettholdt av arbeidsgiver i brev av 5. mars 2009.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 12. mars 2009 og etterfølgende brev av 31. mars 2009.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises til brev av 6. mai 2009 og 14. mai 2009 fra foretakstillitsvalgt for NSF, C samt brev av 6. mai 2009 og 19. mai 2009 fra B.

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker, representert av foretakstillitsvalgt for NSF, anfører i det vesentligste:

A har rett til utdanningspermisjon. Etter å ha pådratt seg en yrkesskade, kan hun ikke arbeide med tunge løft. B som en stor arbeidsplass må tilrettelegge arbeidet ut fra hennes helsetilstand. Det ønskes permisjon fra B, ikke primært avdelingen hun tilhører. Ved at hun har startet på en utdanning som helsesøster får hun flere jobbmuligheter både i kommunehelsetjenesten og på B. A har solid kompetanse til å arbeide med ulike pasientgrupper. Det vises blant annet til at sykehuset kan nyttiggjøre seg hennes kompetanse ved for eksempel Barne- og ungdomsklinikken. Det er en stor belastning ikke å skulle ha en jobb å komme tilbake til etter endt utdanning.

A fikk permisjon uten lønn i ett år frem til 20. januar 2009 og var da på yrkesrettet atferdstraining. Søknaden var begrunnet i yrkesskade og hun fikk den innvilget uten hjemmelshenvisning. Hun er fortsatt under yrkesrettet atferdstraining og ønsker utdanningspermisjon for å fullføre en yrkesrettet utdanning som helsesøster.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Søknaden er avslått under henvisning til arbeidsmiljøloven § 12-11 annet ledd under henvisning til at permisjon likevel ikke kan kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers planlegging av drift og personaldisponeringer.

B er inne i det største omstillings- og rasjonaliseringsarbeidet på mange år. Helseforetaket har en økonomisk situasjon som vil kreve store innsparinger i år fremover, også med hensyn til nedskjæring av personellressursene. Oppvåkningsenheten har 25 stillinger i turnus, i tillegg er det 1,5 stillinger som avdelingssykepleier og assisterende sykepleier. Alle stillingene er spesialsykepleierhjemler, men på grunn av stor mangel på intensivsykepleiere har en måttet besette stillinger med sykepleiere med andre spesialfelt, og også med autoriserte sykepleiere. Per i dag er drøyt halvparten av stillingene besatt av intensivsykepleiere. Det er i tillegg ansatt tre anestesisykepleiere. Dette er et minimum av den kompetanse enheten må ha for å sikre faglig forsvarlig drift på alle vaktskrift. For å kunne rekruttere og beholde spesialsykepleiere med kompetansen som enheten trenger, anses det ugunstig at stillingen må tilbys som vikariat i flere år. Enheten har ansatt vikar i A stilling i to og et halvt år og ved ytterligere permisjon vil arbeidsgiver kunne ende opp med å få krav om fast ansettelse av vikar i stillingen. Oppvåkningsenheten har i dag 5,5 ledige stillinger, av disse er tre vikariater. Vikariatene har sin bakgrunn i at fast personell tar videreutdanning i intensiv-/anestesisykepleie. Dette er utdannelser som B har behov for og innvilger ansatte permisjon for å gjennomføre.

Utdannelsen det søkes om permisjon til er yrkesrelatert, men ikke relatert til nåværende ansettelsesforhold. B er kjent med at det ikke er et vilkår for rett til utdanningspermisjon at vedkommende tar en utdanning som er relevant for nåværende arbeidsgiver, men mener det må foreligge en omstendighet som gjør det nærliggende at hun vil være i stand til å komme tilbake til den jobben hun er ansatt i. Hvis ikke vil det etter arbeidsgivers oppfatning ikke være snakk om en reell permisjon. A har muntlig gitt uttrykk for at hun ikke ser det som realistisk å komme tilbake i jobb på oppvåkningsenheten på grunn av sin helse og arbeidets art. Behovet for helsesøstre ved B er ikke stort. Av totalt 6000 ansatte er det i dag to som er ansatte som helsesøstre.

A har ikke vært i aktiv tjeneste de siste to år på grunn av sykefravær og rehabilitering.

I helseforetakets personalhåndbok punkt 5.9 fremgår det at arbeidstakere som er under medisinsk behandling kan innvilges inntil et års permisjon. En slik permisjon forutsetter at arbeidstaker er under medisinsk behandling med mulighet til å komme tilbake i arbeid. Når det gjelder opplysninger fra NSF om at A var på yrkesrettet attføring i perioden hun hadde permisjon, bemerkes det at arbeidsgiver ikke var orientert om at A er innvilget yrkesrettet attføring.

Det bemerkes også at A ikke ville ha fått innvilget permisjon på grunn av yrkesrettet attføring uten at B var tatt med på råd. Det vises til at helsesøsterutdanningen ikke anses relevant for Bs kompetansebehov.

Twisteløsningsnemndas 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. Dato for arbeidsgivers avslag er 13. februar 2009. Nemnda legger til grunn at saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 12. mars 2009 med etterfølgende brev av 31. mars 2009. Saken anses rettidig innbrakt.

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 eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud.

Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at arbeidstaker i perioden fra januar 2008 til januar 2009 hadde permisjon på grunnlag av arbeidsgivers eget permisjonsreglement, gjengitt i dennes personalhåndbok pkt. 5.9. Nemnda registrerer at permisjonen ble gitt til medisinsk behandling, og ikke til yrkesrettet attføring. Utgangspunktet, i henhold til Ot. prp. nr. 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. A har derimot hatt permisjon på ulovfestet grunnlag i perioden januar 2008 til januar 2009, og nemnda konkluderer derfor med at hun ikke oppfyller grunnvilkårene for rett til utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd, slik nemndas flertall også kom til i sak 40/07 og i sak 22/07.

Da nemnda har konkludert med at A ikke oppfyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon finner nemnda ikke grunn til å ta stilling til hvorvidt de øvrige vilkår for utdanningspermisjon er oppfylt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 26.06.2009

Til orientering:

Twist 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.