

VEDTAK NR 74/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 10. november 2010 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5, Lillestrøm.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Tor Brustad (vara), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Øyvind Gjelstad, KS
Ann-Mari Wold, Fagforbundet

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har vært ansatt i B kommune/B siden 1993. Han har for tiden stilling på 80 prosent som veileder i publikumsmottaket hos B.

A har søkt om ulønnet studiepermisjon for perioden 26. april – 30. mai 2011 for å følge kurs om korrupsjonsgranskning ved Universitetet i Bergen.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver den 5. juli 2010, men arbeidstaker ble etter det opplyste først kjent med avslaget 6. september 2010, da søknadsskjemaet ble mottatt i posthyllen.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. september 2010.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende opplysninger/kommentarer.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 10. september 2010 med vedlegg
- brev av 15. oktober 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 1. november 2010

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Han oppfyller inngangskriteriet for å få utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11, da han har vært ansatt i B kommune i 17 år.

Det faktum at studiet ikke er relevant for hans arbeidsoppgaver pr i dag er ikke av betydning. Studiet er yrkesrelatert, idet det retter seg mot ansatte i offentlig administrasjon, lærere, journalister og bistandsarbeidere.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste:

Publikumsmottaket består av 13 ansatte inkludert leder. Avdelingen er derfor sårbar ved langtidsfravær. A inngår også i en turnus i avdelingen for å ivareta de ansattes sikkerhet.

Avdelingen har i perioder hatt langtidsfravær grunnet sykdom. Hvis avdelingen har sykdomsfravær i april/mai 2011, vil annen type fravær bli en ekstra ulempe.

A har fått hevet sin kompetanse innen sitt arbeidsområde. I tillegg til A er det bare en annen ansatt som har fått tilsvarende kompetanseheving, slik at servicenivået til brukerne vil bli lavere dersom A innvilges permisjon.

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. Dato for arbeidsgivers avslag er 5. juli 2010, men avslaget ble ikke gjort kjent for arbeidstaker før 6. september 2010.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda 10. september 2010. 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 utdanningsstilbud.

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 for 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.

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 annet ledd. Det avgjørende spørsmålet for nemnda er dermed om det vil være til hinder for B kommunes/B forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i tidsrommet 26. april – 30. mai 2011.

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 merket seg de forhold som arbeidsgiver påberoper seg, men nemnda kan ikke se at et fravær på i overkant av en måned kan være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Nemnda vektlegger særlig at søknaden om permisjon er fremsatt et år før permisjonen skal avvikles, og at arbeidsgiver derfor bør ha svært gode muligheter for å motvirke de uheldige utslagene av at A er borte i en drøy måned.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 11.11.2010

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.