

## **VEDTAK NR 12/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag den 11. mars 2009 i Arbeidstilsynets lokaler i Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Cathrine Cruse Hennig, NSF  
Magne Revheim Mæland, KS

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A har vært ansatt som sykepleier i B kommune siden 2005. Han er for tiden ansatt i en nattstilling ved X bo - og servicesenter i kommunen.

A søkte den 12. november 2008 om utdanningspermisjon av 1,5 års varighet, med oppstart fra 12. januar 2009. Formålet med permisjonen er videreutdanning som spesialsykepleier ved Høgskolen i Y.

Søknaden ble avslått i kommunens organisasjonsutvalg 15. desember 2008. Vedtaket var begrunnet med at permisjon ville være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd.

Avslaget ble meddelt A i brev av 18. desember 2008 fra arbeidsgiver.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved A brev av 6. januar 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra B kommune av 30. januar 2009 og telefonsamtale den 25. februar 2009 samt udatert brev fra A mottatt 16. februar 2009, brev av 26. februar 2009 samt e-post av 4. mars 2009.

A har påbegynt utdanningen ved Høgskolen i Y. Han har inngått en stipendavtale med Universitetssykehuset Z som innebærer økonomisk støtte til utdanningen. Han har i studietiden 5 ukers arbeidsplikt ved Universitetssykehuset Z, B og bindingstid etter endt utdanning fastsatt til 2,5 år.

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

A kan ikke se at kommunens økonomiske situasjon er av vesentlig betydning for vurderingen av permisjonssøknaden. Det er kommunen og dens styrende organer som i det store og det hele har skylden for de økonomiske problemene, herunder de problemer som er knyttet til Terra-saken. A mener det er uhørt å forsøke å skyve de økonomiske problemene over på ham. Høyt sykefravær er en medvirkende faktor og er kanskje mer et uttrykk for dårlig ledelse.

Utfordringen med å rekruttere nye folk i A stilling har lenge vært kjent for leder. Dessuten har arbeidsgiver uttalt at det kun skal være en hjelpepleier på nattevakt når omstillingen til bofellesskap innføres.

Daglig leder oppfordret til oppsigelse og begrunnet dette med at de ikke får tilsatt ny sykepleier hvis oppsigelsen ikke foreligger omgående. Ved en oppsigelse står man i fare for å stå uten jobb samt arbeid i oppsigelsestiden på tre måneder i kombinasjon med fulltidsstudium. Videre risikerer A at valg av utdanning som operasjonssykepleier var et feil valg og at han da ikke har et arbeid å falle tilbake på. A opplever den foreliggende situasjonen som meget belastende nå ved skolestart.

På denne bakgrunn stiller A seg uforstående til arbeidsgivers beslutning om å avslå permisjonssøknaden.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Kommunen er i en meget stram økonomisk situasjon som vil kreve innsparinger i mange år fremover, også ved nedskjæringer i personellressursene. Totalt må kommunen kutte 80 årsverk. Dette gjør det vanskelig å ha ansatte i permisjon, spesielt over flere år.

Ved X bo- og servicesenter, hvor A er ansatt, bemannes det per i dag på natt med en hjelpepleier og en sykepleier. For å sikre en stabil og god tjeneste er det viktig for arbeidsgiver å ha fast personale i disse stillingene. Erfaringen viser at det er spesielt vanskelig å rekruttere sykepleiere i nattstillinger, og i særdeleshet i vikariater på natt. I denne forbindelse bemerkes at A har fått stipend fra annen arbeidsgiver og at han dermed har inngått avtale om bindingstid.

X bo - og servicesenter er i tillegg i en omstillingsprosess hvor senteret skal omgjøres til bofellesskap. Konsekvensene av omstillingen er at over halvparten av arbeidsstokken skal overflyttes til andre institusjoner eller i nedmanningsordninger. Etter omorganiseringen vil bofellesskapet bemannes med en person(hjelpepleier) på natt.

Videre har enheten per i dag et høyt sykefravær, noe som ytterligere øker behovet for fast og stabilt personale.

På bakgrunn av ovennevnte momenter anføres det at det vil medføre for store ulemper for driften og personaldisponeringer å innvilge søknad om permisjon fra arbeidstaker.

### **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 18. desember 2008. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda i henhold til brev av 6. januar 2009. Saken er derved 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 og delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Partene er ikke uenige om at A oppfyller kravet om å ha vært i arbeidslivet i minst tre år og at han har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to år.

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 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. Det eneste kravet som stilles til utdanningen er at den gis i et organisert tilbud og at den er yrkesorientert.

Nemnda registrerer at A har inngått en stipendavtale med bindingstid på to og et halvt år med Universitetssykehuset Z. Avtalen innebærer at A får stipend på kr. 150 000,- årlig for å utdanne seg til spesialsykepleier ved Universitetssykehuset Z (i regi av Høgskolen i Y) mot bindingstid på to og et halvt år samme sted. Avtalen innebærer således at om den oppfylles, vil A være borte fra sin nåværende stilling i B kommune i minimum fire år, dvs. lenger enn maksimal permisjonstid etter loven. Nemnda er av den oppfatning at det forhold at det er lite sannsynlig at A vil returnere til nåværende arbeidsgiver etter endt permisjonstid, ikke nødvendigvis vil avskjære rett til utdanningspermisjon. Som nevnt åpner loven for at det kan tas permisjon også for å utdanne seg til andre yrker, dvs. permisjonsopphold der siktemålet nettopp er å bytte jobb etter endt utdanningspermisjon. Slik sett er utdanningspermisjon nettopp ment å være et sikkerhetsnett for å stimulere til at arbeidstakere gjennomfører utdanning man ikke ellers ville begitt seg ut på.

Nemnda har videre kommet til at selve utdannelsen (på halvannet år) utgjør et organisert studietilbud uavhengig av om A gis stipend eller ikke. Nemnda presiserer imidlertid at det ikke kan kreves utdanningspermisjon til å gjennomføre bindingstiden.

Tvisteløsningsnemnda legger derfor til grunn at A oppfyller grunnvilkårene for rett til utdanningspermisjon.

Utdanningspermisjon kan ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd. Tvisteløsningsnemnda må således ta stilling til om en eventuell utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Etter lovens forarbeider vil dette bero på en konkret, helhetlig avveining av partenes interesser. 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.

Mot å innvilge utdanningspermisjon har kommunen stort sett anført generelle argumenter som økonomiske problemer, betydningen av en stabil bemanningssituasjon og en pågående omstillingsprosess. Etter nemndas oppfatning har imidlertid ikke kommunen dokumentert konkrete ulemper som på en tilfredsstillende måte tjener til å sannsynliggjøre at det er grunnlag for å anvende arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd i dette tilfellet.

A innvilges etter dette utdanningspermisjon i samsvar med sin søknad.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 13.03.09

**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.