

VEDTAK NR 40/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. juni 2015

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Truls Gannes, OUS
Liv Håkonsen, Delta

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden mars 2009 vært fast ansatt som legesekretær i stilling på 80 prosent ved B. Hun arbeider fire dager i uken.

Primo august 2014 varslet A arbeidsgiver om at hun ønsket 30 prosent utdanningspermisjon fra 18. august 2014 til 18. august 2017 for å ta en bachelorgrad i sykepleie på deltid ved X. Etter å ha fått muntlig samtykke fra arbeidsgiver, startet hun på utdanningen som planlagt høsten 2014 samtidig som hun arbeidet i stilling på 50 prosent. Hun har i tiden med delvis permisjon vært på jobb henholdsvis to og tre dager annenhver uke.

Etter et møte med arbeidsgiver 12. mars 2015 fikk A samme dag brev fra arbeidsgiver om at hun måtte avslutte permisjonen allerede i august 2015 på grunn av oppståtte bemanningsproblemer ved virksomheten. Det ble i brevet vektlagt at arbeidsgiver ikke tidligere hadde vært klar over at A ville bli helt fraværende fra legekantoret i en tomånedersperiode høsten 2015 på grunn av en praksisperiode i studiet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 8. april 2015.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 8. april 2015
- brev av 24. april 2015
- brev av 4. mai 2015
- e-post av 12. juni 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 27. april 2015

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører Delta i det vesentligste:

A ga allerede ved studieoppstart høsten 2014 arbeidsgiver beskjed om den planlagte praksisperioden høsten 2015 og fraværet i forbindelse med dette. Arbeidsgiver kan ikke trekke tilbake avtalen om studiepermisjon på grunn av mulig fremtidig sykefravær hos andre sekretærer ved legekantoret.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

A søkte opprinnelig og fikk samtykke til delvis utdanningspermisjon, slik at hun skulle fungere i stilling på 50 prosent i den omsøkte perioden. Senere har hun imidlertid gitt beskjed om at hun på grunn av en praksisperiode vil være helt fraværende fra jobb i to måneder høsten 2015. Av tre sekretærer ved legekantoret skal én ut i svangerskapspermisjon mens en annen har vært langtidssykemeldt og derfor er sårbar for ekstra arbeidsbelastning. At A i tillegg skal

være helt fraværende i to måneder vil være svært uheldig for oppfølging av og ansvar for pasienter.

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. Utdanningen det søkes om permisjon til må være yrkesrelatert og permisjonen må gjelde deltakelse i et ”organisert utdanningstilbud”. Unntak gjelder der permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd.

Slik saken er opplyst, legger nemnda til grunn at partene er enige om at A fylte lovens vilkår for rett til utdanningspermisjon da hun søkte om det i begynnelsen av august 2014, og at arbeidsgiver muntlig innvilget utdanningspermisjon tilsvarende 30 prosent stilling i perioden 18. august 2014 til 18. august 2017. Arbeidsgiver mener imidlertid nå, ett år inn i permisjonsperioden, at A likevel ikke har rett til utdanningspermisjon for de to siste årene av permisjonsperioden fordi utviklingen av permisjonen viser seg å være annerledes enn opprinnelig forutsatt av arbeidsgiver. Forskjellen består i at studiet krever en praksisperiode på to måneder høsten 2015 som vil medføre at A ikke kan jobbe i det hele tatt i den perioden.

Nemnda tar som utgangspunkt at det skal mye til for at en arbeidsgiver kan trekke tilbake en innvilget permisjon. Det gjelder ikke minst en påbegynt utdanningspermisjon der arbeidstaker allerede har brukt tid og innsats på utdanningen. Det kan ikke være nok at forutsetningene er endret slik at arbeidsgiver kunne påberopt at permisjonen ville vært til ”hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer” dersom søknaden hadde vært behandlet nå. Nemnda ser ikke bort fra at arbeidsgivers adgang til å trekke tilbake eller endre permisjoner er større hvis arbeidstaker skulle ha gitt uriktige opplysninger om studiet og hvilket fravær det vil foranledige, men nemnda kan ikke se at det kan legges til grunn her. Partene er uenige om hvorvidt arbeidsgiver ble orientert om at studiet inneholdt en slik praksisperiode før permisjonen ble innvilget. Nemnda kan vanskelig ta stilling til hva som ble sagt og ikke sagt mellom partene forut for innvilgelsen av permisjonen, men har vanskelig for å forstå annet enn at en praksisperiode i løpet av en treårig sykepleierutdanning er forutsigbart.

Nemnda kan derfor ikke se noe grunnlag for at arbeidsgiver ikke må forholde seg til den permisjonen som ble innvilget i august 2014, og finner at A har rett til utdanningspermisjon som tidligere innvilget også for det gjenværende av permisjonsperioden.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 19.06.2015

Til orientering:

Tvist om rett til utdanningspermisjon kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).