

Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 31.01.2014

Ref. nr.: 13/37282

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

VEDTAK NR 04/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 30. januar 2014.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Anne-Lise H. Rolland, oppnevnt etter forslag fra LO

Elisabeth Lea Strøm, oppnevnt etter forslag fra NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Lene Ryland, Utdanningsforbundet

Cecilie R. Sæther, 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 fast ansatt som pedagog i full stilling i B kommune siden 1. august 2010. For tiden arbeider hun i X barnehage. Hun hadde foreldrepermisjon fra og med 15. november 2011 til og med 17. september 2012 i 80 prosent stilling.

A fikk studieplass ved Institutt for pedagogikk ved Z fra høstsemesteret 2013 for å ta Master i pedagogikk. Hun søkte om utdanningspermisjon og fikk 13. august 2013 innvilget velferdspermisjon til utdanningen i 60 prosent stilling fra 19. august 2013 til 20. september 2013. Arbeidsgiver bemerket at det skulle søkes utdanningspermisjon for hele perioden hos virksomhetsleder. A søkte derfor 17. september 2013 om utdanningspermisjon uten lønn for perioder med forelesning og praksis for 2013, 2014 og 2015. Tidspunktene blir fastsatt for hvert semester og kunne derfor ikke angis eksakt. Det opplyses fra universitetet at fristen for å legge ut timeplanen er i slutten av november for vårsemesteret og i juni for høstsemesteret.

A fikk innvilget permisjon i uke 41 til 46 2013, men arbeidsgiver bemerket i svaret at «det må gjøres andre avtaler på alt det andre». I påfølgende brev av 13. november 2013 påpekte arbeidsgiver at utdanningspermisjonen viste seg å bli uforutsigbar og umulig å administrere. Det ville derfor være en vesentlig ulempe for stabiliteten på arbeidsplassen samt at det ville gå ut over barna. Hun fikk derfor ikke innvilget delvis permisjon, men det ble åpnet for at hun kan ta full permisjon.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 17. november 2013. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 17. november 2013 med vedlegg
- brev av 1. desember 2013
- e-post av 11. januar 2014 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. desember 2013 med vedlegg
- brev av 27. januar 2014

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til delvis permisjon og at dette bør la seg gjøre uten særlig store ulemper for arbeidsgiver. Det anføres i det vesentligste:

A mener arbeidsgivers anførte ulemper er for generelle og at hun har krav på utdanningspermisjon som omsøkt. Hun kan ikke se at det skal medføre store vansker for en stor arbeidsgiver som B kommune å tilrettelegge for delvis permisjon slik hun har søkt om. Hun opplyser at arbeidsgiver vil bli informert om eksakte datoer så snart de foreligger fra universitetet. Barnehagen er videre vant til å håndtere fravær på kortere varsel og må uansett være fleksibel.

Det er ikke gjort noen forsøk fra arbeidsgivers side for å redusere ulempene ved hennes eventuelle permisjon. Det er ikke gjort forsøk på å skaffe vikar, ei heller er ulempene forsøkt drøftet med henne eller andre tillitsvalgte. A mener det er muligheter for å skaffe en fast vikar for henne og dessuten søke om dispensasjon fra utdanningskravet siden hun ikke har noe formelt pedagogisk ansvar på avdelingen.

Utdanningen er yrkesrelevant og en fulltidspolisjon vil medføre store økonomiske konsekvenser for familien ettersom hun bare får kr 7000 kroner i måneden fra Lånekassen. Hennes fravær i løpet av barnehageåret 2014/2015 vil utgjøre 15 dager og at full permisjon vil være uforholdsmessig.

Utdanningen vil komme arbeidsgiver til gode. Hennes uttak av feriedager anses ikke relevant for søknaden om utdanningspolisjon.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører at det ikke er mulig med forsvarlig planlegging og personaldisponeringer så lenge eksakte tidspunkter for permisjon ikke er kjent. Det vil være vanskelig å administrere et slikt omfang av permisjoner for en førskolelærer når fraværet er uforutsigbart og ustabil. Arbeidsgiver mener også at fraværet kan bli større enn anslått i permisjonssøknaden.

Det vil heller ikke være mulig å rekruttere faglært vikar i permisjonstiden, noe som vil medføre at barnehagelovens bestemmelser ikke blir fulgt. Bruk av forskjellige vikarer vil være uheldig av hensyn til barnas behov for stabilitet og trygge voksne.

Studiet er et fulltidsstudium som ikke lar seg kombinere med jobb på dagtid. A kan få permisjon på heltid. A burde ha forstått behovet for fulltidspolisjon da hun takket ja til studiet og tatt høyde for eventuelt tap av inntekt.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspolisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 12-11 (1) 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. 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 utdanningspolisjon. Fravær på annet lovfestet grunnlag kan derfor telle med i anvendelsen av toårskravet.

A har vært fast ansatt i B kommune siden 1. august 2010 og har hatt ett års vikariat i kommunen før dette. Hun oppfyller dermed kriteriet om å ha vært i arbeidslivet i tre år, og disse hos samme arbeidsgiver som hun nå søker om permisjon hos. Hun har hatt foreldrepolisjon i en periode, men dette stenger ikke for retten til utdanningspolisjon etter nemndas tidligere praksis og forarbeidene som nevnt ovenfor. Det er heller ikke omstridt at utdanningen A tar er yrkesrelatert og således omfattet av arbeidsmiljøloven § 12-11. Nemnda har derfor konkludert med at A oppfyller inngangsvilkårene for rett til utdanningspolisjon.

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil være til hinder for B kommunes forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A delvis utdanningspermisjon i 2014 og 2015, i form av fri i perioder med forelesninger og praksis.

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.

Arbeidsgiver har vist til at det ut fra søknaden er vanskelig å se både hvilket omfang permisjonen vil ha og når arbeidstaker vil være borte. Nemnda er enig i det og finner derfor at permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Nemnda legger vekt på at virksomheten har et stort behov for forutsigbarhet både for barn og voksne, og at det ville være en uforholdsmessig belastning for arbeidsgiver å måtte tilrettelegge for friperioder man verken kjenner omfanget av eller kan tidfeste presist. Nemnda tar med dette ikke stilling til om A vil ha rett til permisjon etter en søknad der omfang og perioder er presisert.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold i kravet på utdanningspermisjon på grunnlag av den søknaden som foreligger.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 31.01.2014

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).