



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
17. november 2020

Vår referanse
2020/172

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 153/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Saken ble behandlet skriftlig av nemndas leder, Anne Marie Due

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 B, for tiden med tjenestested X Universitetssykehus, Psykiatrisk klinikk Z.

Den 28. mai 2020 søkte A om utdanningspermisjon for flere enkeltdager i perioden 7. september 2020 til 26. mars 2021 for å begynne på videreutdanning i psykisk helsearbeid.

Arbeidsgiver avsto søknaden på søknadsskjemaet den 5. juni 2020, men avslaget ble kun formidlet muntlig og dokumentet arkivert hos arbeidsgiver. I møte den 12. juni 2020 ba arbeidstaker om en ny vurdering. I brev datert 16. juni 2020 innvilget arbeidsgiver permisjon for 7. september, 14. oktober, og 1. februar 2021 og avsto utdanningspermisjon for de øvrige dagene. Avslaget ble begrunnet med at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Avslaget ble sendt arbeidstaker på e-post den 18. juni 2020.

Arbeidstaker brakte avslaget inn for konstituert klinikkssjef i slutten av juni måned. Vedkommende gjentok avslaget i e-post til tillitsvalgte den 27. august 2020, videresendt i e-post til arbeidstaker den 28. august 2020.

Den 1. september 2020 kontaktet arbeidstaker likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) for vurdering av om avslaget innebar brudd på diskrimineringslovgivningen. I brev datert 2. september 2020 oppfordret LDO arbeidstaker om å kreve en ny vurdering av søknaden om utdanningspermisjon. Konstituert klinikkssjef foretok en vurdering og opprettholdt avslaget i e-post 11. september 2020.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 19. september 2020.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 19. september 2020 med vedlegg
- brev datert 18. oktober 2020 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 13. oktober 2020 med vedlegg
- brev datert 2. november 2020

Arbeidstakers anførsler

A hevder hun har rett til utdanningspermisjon som omsøkt og anfører i det vesentligste at tvisten er fremmet rettidig. Avslaget ble gitt i e-post av 11. september 2020. Arbeidstaker og NSF-tillitsvalgt oppfattet at saken ikke var endelig avgjort i avslaget av 16. juni 2020 og at konstituert klinikkssjef hadde myndighet til å endre avgjørelsen.

Flere andre ansatte har fått tilbud om utdanningspermisjon med lønn uten at vilkåret om å ha vært i aktiv tjeneste hos arbeidsgiver de siste to årene er oppfylt. Det er ikke anledning til å avslå søknaden på grunn av arbeidstakers sykefravær.

Arbeidsgivers anførsler

B hevder saken ikke er rettidig innbrakt og må avvises. Skriftlig avslag ble gitt i brev datert 16. juni 2020 og sendt arbeidstaker på e-post 18. juni 2020. I søknadsskjemaet vises det til virksomhetens permisjonsreglement, som igjen viser til at ankemulighetene reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-14 og 17-2.

Subsidiært anfører arbeidsgiver at permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Det gjelder både antall ansatte på jobb per skift og rett kompetanse på de ulike skiftene.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Frist for å bringe sak inn for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1).

Dersom det er åpenbart at vilkårene for realitetsbehandling ikke er oppfylt, kan tvisteløsningsnemndas leder eller nestleder avvise saken alene, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 5 (2). Videre kan avgjørelse fattes etter sirkulasjon av saksdokumentene dersom møtebehandling åpenbart anses unødvendig eller volder særlige ulemper, jf. forskriftens § 5 (3). Saken er derfor behandlet skriftlig av nemndas leder.

Slik saken er opplyst legger nemndas leder til grunn at arbeidsgivers brev datert 16. juni 2020 er å anse som endelig avslag på søknaden. Arbeidsgiver uttalte der klart at deler av søknaden ikke ble innvilget og det ble ikke åpnet for klagebehandling eller annen fornyet diskusjon av saken. Avslaget gir ikke arbeidstaker noen berettiget forventning om at saken kan påklages internt. Nemndas leder kan etter dette ikke se at arbeidstakers etterfølgende henvendelser kan ha fristavbrytende virkning. Henvendelsene er etter nemndas leders oppfatning å anse som klager på det opprinnelige avslaget. Nemndas leder legger derfor til grunn at brevet datert 16. juni 2020 er utgangspunktet for fristberegningen. Vurderingen er i tråd med fast og langvarig praksis i Tvisteløsningsnemnda.

Arbeidsgivers avslag ble mottatt av arbeidstaker i e-post av 18. juni 2020. Fristen for å bringe saken inn for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed senest 16. juli 2020. Saken ble fremmet for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 19. september 2020. Saken er dermed ikke rettidig innbrakt.

Nemndas leder har etter dette kommet til at saken må avvises.

Konklusjon

Saken avvises som for sent fremsatt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

17. november 2020

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).