



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
02.11.2023

Vår referanse
2023/183

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

VEDTAK NR 110/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 31. oktober 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen Rogstad, nestleder
Ingrid Tordis Enoksen, UNIO
Andreas Dag Nilsen, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Berit Stenvold, hovedtillitsvalgt Intrum
Marianne Pedersen, Finans Norge

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt i 100 prosent stilling som rådgiver i kontaktsenteret til B. Dette er en stilling hun har hatt i selskapet siden februar 2018. B er Norges største F-selskap målt i antall saker.

A har det siste året fullført første studieår av bachelorutdanningen «innovasjon og ledelse» på D Høgskolen i E- by. Dette har hun gjort samtidig som hun har hatt ulønnet foreldrepermisjon. Etter første studieår, begynte A i full stilling igjen i april 2023.

A søkte i e-post av 31. juli 2023 om utdanningspermisjon fra 1. september 2023 og fram til 1. mai 2024, for å fullføre andre studieår av utdanningen.

B avsto kravet i e-post av 4. august 2023, og begrunnet avslaget med at innvilgelse av permisjon ville være til vesentlig hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. B viste til at situasjonen i virksomheten, etter fusjon og nedleggelse av avdelingskontorer, krever at de må opprettholde bemanningen for å ha en forsvarlig drift. Samtidig begrunnet B avslaget med at søknaden kom én måned opp mot permisjonsstart, noe som ikke ga tilstrekkelig tid til å skaffe vikar eller på andre måter omdisponere arbeidskraften.

A ba om ny vurdering av søknaden via e-post den 14. august 2023, og B opprettholdte sitt avslag i e-post av 24. august 2023.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev av 31. august 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 31. august 2023
- brev av 5. september 2023
- brev av 20. september 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 19. september 2023

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende hun har rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Hun anfører at hun oppfyller inngangsvilkårene og at permisjonen ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Når det gjelder varslingsfrist, så opplyser A at hun ved oppstart i full stilling i april, ga beskjed til nærmeste leder om at hun skulle begynne på skolen igjen i september. Da ga leder beskjed om at det var i orden, og det ble ikke gitt informasjon om at hun måtte gi varsel om permisjon to måneder i forkant. Hun søkte derfor først den 31. juli 2023.

A opplyser at B ikke gjorde noen undersøkelser av om det var mulig å skaffe vikar før de gav avslag. Videre opplyser hun at virksomheten ansetter hel- og deltidsansatte hele tiden. A presiserer at stillingen hennes, som rådgiver i kundesenteret, ikke er vanskelig å skaffe vikar til, og at opplæring tar kort tid.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at A ikke har rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 og anfører i det vesentligste at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

For det første viser B til at virksomheten har vært igjennom fusjon og nedleggelse av avdelingskontorer, og at dette krever at de må opprettholde bemanningen for å ha en forsvarlig drift. For det andre viser B til at det vil være utfordrende å skaffe en midlertidig vikar, og da særlig som følge av uforutsigbarheten det innebærer at arbeidstaker kommer tilbake for en kort periode, og så søke om permisjon på nytt. I tillegg er det av betydning for vurderingen at arbeidsgiver må bruke ressurser på opplæring og oppdatering av A i den korte perioden hun er tilbake i bedriften mellom studieårene. Videre presiserer B at arbeidsgivers svarfrist på søknader om utdanningspermisjon også fungerer som en varselfrist for arbeidstaker, og at A søkte om utdanningspermisjon kun én måned før permisjonsstart.

B opplyser videre at A har gjennomført første studieår i 2022/2023 samtidig som hun hadde ulønnet foreldrepermisjon, og at dette ble gjort etter at arbeidsgiver hadde gitt avslag på søknad om utdanningspermisjon. Arbeidsgiver viser til at A søkte om utdanningspermisjon én måned før studieoppstart i august 2022, som ble avslått på grunn av at fristen ikke var overholdt. Deretter endret A begrunnelse for permisjonsbehov fra utdanning til omsorgsbehov/manglende barnehageplass. B opplyser at de derfor så seg nødt til å innvilge ulønnet permisjon for perioden 30. august 2022 – 16. april 2023. Den ulønnede permisjonen ble derfor innvilget og avviklet på annet grunnlag enn det som ble meldt til arbeidsgiver.

B bemerker også at A har hatt et vesentlig høyt fravær (61 %) fra hun gjenopptok arbeidet i april og frem til dagens dato.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 årene, rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsettingsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet.

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.

Uenigheten i denne saken er om permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Slik saken er opplyst, legger nemnda til grunn at formålet med søknaden er heltidsstudiet «innovasjon og ledelse» på D Høgskolen i E- by. Søknaden gjelder for andre studieår, da A har fullført førsteåret samtidig som hun hadde ulønnet foreldrepermisjon.

Nemnda viser til dokumentasjonen som bekrefter at A er registrert som student ved D Høgskolen, og at hun ble tatt opp høsten 2022 og ha planlagt slutt våren 2025.

Problemstillingen i saken er dermed om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge utdanningspermisjon i perioden fram til 1. mai 2024.

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 delt seg i et flertall og et mindretall i denne vurderingen.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Nilsen, Stenvold og Pedersen, har kommet til at utdanningspermisjon fra 1. september 2023 til 1. mai 2023 vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer og at A derfor ikke får medhold.

Flertallet har i sin vurdering lagt vekt på opplysningen om at B har vært igjennom fusjon og nedleggelse av avdelingskontorer, og at de derfor må opprettholde bemanningen for å ha en forsvarlig drift. Av betydning for vurderingen er at A søkte om utdanningspermisjon kun én måned før hun ønsket å ta ut permisjonen, og at det derfor ikke var mulig å få på plass tilfredsstillende vikarløsninger så tett opp mot studiestart.

A kan derfor ikke få medhold, og har dermed ikke rett til utdanningspermisjon fra 1. september 2023 og fram til 1. mai 2024.

Nemndas mindretall, medlemmet Enoksen, vil innledningsvis bemerke at det ikke kan få betydning for vurderingen av om vilkåret er oppfylt, at A allerede har gjennomført ett studieår samtidig som hun hadde ulønnet foreldrepermisjon.

Mindretallet har i sin vurdering lagt vekt på at B ikke har dokumentert sin påstand om at virksomheten har behov for å opprettholde bemanningen fordi de har vært igjennom fusjon og nedlegging av avdelingskontorer. B har heller ikke har godtgjort at det vil være vanskelig å skaffe vikar for A, eller dokumentert at det er gjort forsøk på dette. Nemndas mindretall viser i denne sammenheng til opplysning om at stillingen som rådgiver er enkel å skaffe vikar

til, at opplæringstiden er kort, samt at virksomheten ansetter hel- og deltidsansatte hele tiden. Mindretallet har derfor ikke funnet grunn til å vektlegge at søknaden ble fremsatt kort tid før permisjonen skulle starte.

Nemndas mindretall har etter dette kommet til at A har rett til utdanningspermisjon.

Konklusjon

A har ikke rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

2. november 2023