

VEDTAK NR 24/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 30. mai 2013

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Lornts Nagelhus, LO (vara for Anne-Lise H. Rolland)
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Per Olav Stenseth, Skattedirektoratet
Torbjørn Sundal, EL og IT forbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden våren 2009 vært ansatt som seniorrådgiver ved B, seksjon IT forretning.

A ble 100 prosent sykemeldt fra 1. desember 2011. Fra 1. mai 2012 har hun vært i ulønnet permisjon og er nå under rehabilitering via NAV mens hun mottar arbeidsavklaringspenger (AAP). Høsten 2012 begynte A på X Privatskole med mål om å tilegne seg generell studiekompetanse innen våren 2014.

I brev av 22. januar 2013 søkte A arbeidsgiver om tre års utdanningspermisjon fra 1. mai 2013 for å fullføre studiene ved X Privatskole og senere påbegynne universitets- eller høyskoleutdanning.

Søknaden ble avslått av B i brev av 21. februar 2013, mottatt av A 8. mars 2013.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 10. mars 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 10. mars 2013
- e-post av 26. mars 2013
- e-post av 15. april 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 4. april 2013

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av den omsøkte utdanningspermisjon vil ikke være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Permisjonens varighet gir god forutsigbarhet for virksomheten. Ved å leie inn arbeidskraft eller utlyse et treårig vikariat med mulighet for fast ansettelse, bør det være uproblematisk å besette stillingen. Virksomheten har uansett et høyt antall vikarer og konsulenter innleid.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av utdanningspermisjon som omsøkt vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Det er riktig at det benyttes konsulenter for å dekke inn manglende kapasitet på forskjellige områder, men det er samtidig et ønske at sentrale funksjoner, som stillingen til A, skal ivaretas av fast ansatte. Det er vesentlig for B og IT-området å kunne nyttiggjøre seg

tilgjengelige stillingshjemler for å sikre god utvikling, forvaltning og drift på IT-siden de kommende år.

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. 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 arbeidsgiveren. Departementet vurderte det imidlertid slik at perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag ikke burde stenge for retten til utdanningspermisjon. A har vært ansatt i virksomheten siden 2009, men har vært sykemeldt fra desember 2011 og mottatt arbeidsavklaringspenger siden mai 2012. Nemnda legger til grunn at lovlig fravær med grunnlag i sykdom ikke kan avskjære arbeidstakers rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven, og at dette også må gjelde for perioden med rett til arbeidsavklaringspenger.

Retten til utdanningspermisjon 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 arbeidet arbeidstakeren utfører i dag. Det er 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.

Som presisert innledningsvis kan imidlertid utdanningspermisjon kun kreves for deltakelse i organiserte utdanningstilbud. A har søkt om utdanningspermisjon i tre år med oppstart fra høsten 2013. Ønsket er å ta fag ved X privatskole skoleåret 2013/2014 slik at hun får studiekompetanse. Deretter ønsker hun å ta høyere utdanning ved høyskole eller universitet. Det fremkommer av sakens dokumenter at hun i samråd med X privatskole har lagt en plan for avvikling av studier der ut skoleåret 2013/2014, men hun har ikke plass ved et organisert utdanningstilbud deretter. Tvisteløsningsnemnda legger derfor til grunn at A oppfyller inngangsvilkårene for rett til utdanningspermisjon ut skoleåret 2013/2014. Det er heller ikke bestridt fra arbeidsgivers side. I fravær av plass ved et organisert utdanningstilbud etter skoleåret 2013/2014, er imidlertid ikke vilkårene for utdanningspermisjon oppfylt for de påfølgende skoleår. Nemnda tar derfor i fortsettelsen kun stilling til om de øvrige vilkår for utdanningspermisjon er oppfylt fra nå og ut skoleåret 2013/2014.

Utdanningspermisjon kan 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 Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon fra 1. mai 2013 til sommeren 2014.

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 etter en slik vurdering kommet til at arbeidstaker bør få delvis medhold slik at hun gis rett til utdanningspermisjon fra 1. mai 2013 og ut skoleåret 2013/2014 for å tilegne seg generell studiekompetanse ved X Privatskole.

Nemnda har forståelse for at arbeidsgiver har behov for kontinuitet og kompetanse på IT-området samt at det erfaringsmessig kan være vanskelig å skaffe kvalifiserte vikarer, men finner ikke at det i denne saken er tilstrekkelig til å avskjære arbeidstakers lovfestede rett til utdanningspermisjon. Det understrekes at permisjonen er varslet i god tid i forveien og at varigheten også skulle tilsi at det vil være enklere å få tak i vikar enn ved korte vikariater med mindre mulighet for fast ansettelse.

Nemnda er således av den oppfatning at utdanningspermisjon ut skoleåret 2013/2014 ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Konklusjon

Arbeidstaker gis rett til utdanningspermisjon skoleåret 2013/2014.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 31.05.2013

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.