

Twisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 18.11.2013

Ref. nr.: 13/28772

Saksbehandler: Mads Backer-Owe

VEDTAK NR 59/13 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. november

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

Synnøve Bråthen, HR-Manager SAS

Anneli Nyberg, SAS

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden 1998 vært fast ansatt som kabinpersonale i stilling på 100 prosent ved B.

Høsten 2013 startet A på et 4-årig deltidsstudium ved Astrologiskolen Herkules. Studiet er basert på selvstudier og helgesamlinger.

I e-post av 21. juli 2013 søkte A arbeidsgiver om studiepermisjon for til sammen 12 dager i løpet av våren og høsten 2014 for deltagelse på studiesamlinger. Søknaden omfatter følgende dager:

- 11 – 12. januar
- 15. – 16. januar
- 15. – 16. mars
- 27. april
- 13. september
- 18. – 19. oktober
- 22. – 23. november

B avslo søknaden i brev datert 6. august 2013.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 4. september 2013.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 4. september 2013
- brev datert 30. september 2013
- brev datert 24. oktober 2013

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 11. oktober 2013
- brev datert 8. november 2013
- e-post av 11. november 2013

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører Parat i det vesentligste:

Den aktuelle astrologiutdanningen må anses som yrkesrelatert. Det vises blant annet til at det i dag er mange som livnærer seg ved salg av astrologitjenester.

Den omsøkte permisjonen er lite omfattende med sine totalt 12 dager i løpet av et år. Det er vanskelig å se at innvilgelse av permisjonen vil føre til store ulemper for arbeidsgiver.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Den omsøkte permisjonen ble i utgangspunktet avslått fordi utdanningsstedet ikke er godkjent av NOKUT som yrkesfaglig skole, samt at innvilgelse av permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. A har søkt permisjon for enkeltstående dager, noe som vil gå ut over selskapets planlegging av produksjon. Som en følge av Luftfartstilsynets bestemmelser er det vanskelig for selskapet å benytte vikar på enkeltdager.

Arbeidsgiver vil presisere at de nå er positive til å innvilge A hel eller delvis studiepermisjon også til Astrologiskolen, dersom permisjonen tas ut på en annen måte.

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. Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller de nevnte inngangsvilkår. Dette er heller ikke bestridt av arbeidsgiver.

Retten til utdanningspermisjon tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, 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 arbeid som arbeidstakeren utfører i dag. Således er det 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. Utdanningen det søkes om permisjon til må imidlertid være yrkesrelatert. Dette omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Det er også et vilkår at permisjonen skal gjelde deltakelse i et ”organisert utdanningstilbud”. Etter forarbeidene til den opprinnelige bestemmelsen om utdanningspermisjon i den forrige arbeidsmiljøloven § 33D innebærer vilkåret om ”organisert utdanningstilbud” en avgrensning mot ”selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg” (se Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3).

Nemnda finner det ikke tvilsomt at utdanningen A har påbegynt er en del av et organisert utdanningstilbud. Spørsmålet er imidlertid om utdanningen ved astrologiskolen kan anses å være arbeidsmarkedsrelevant. Arbeidsgiver har anført at A ikke har rett til utdanningspermisjon som omsøkt, da den aktuelle skolen ikke er godkjent som yrkesskole av NOKUT.

I samsvar med lovens forarbeider (Ot.prp. nr. 68 for 1998-1999) har nemnda i tidligere vedtak (se bl.a. vedtak 45/12) uttalt at hvorvidt en utdanning er yrkesrelatert må vurderes konkret for den enkelte søker. Utdanningstilbud som for mange kan være hobbypreget kan likevel være ledd i den konkrete søkerens plan for å bedre sine utsikter på arbeidsmarkedet. På grunnlag av sakens dokumenter anser nemnda at A i dette tilfellet har sannsynliggjort at den aktuelle astrologiutdanningen har relevans for hennes videre yrkeskarriere, og at den således er arbeidsmarkedsrelevant i lovens forstand.

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 sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i 12 nærmere fastsatte dager i 2014.

I henhold til lovens forarbeider vil dette bero på en konkret, helhetlig avveining av partenes interesser. En rekke momenter vil være av betydning i avveiningen, herunder arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere ulempene.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Rolland og Nyberg, finner at B ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Flertallet har forståelse for at det kan medføre visse driftsmessige utfordringer når kabinpersonale skal ha fri bestemte enkeltdager, men kan likevel ikke se at det hensynet i dette tilfellet er tilstrekkelig tungtveiende til å avskjære As rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. I argumentasjonen overfor nemnda begrunner arbeidsgiver avslaget på nokså generelt grunnlag, og primært med forventede presedensvirkninger for øyet. Slik flertallet ser det, er det ikke gjort tilstrekkelig vurdering av den aktuelle arbeidstakerens behov og de muligheter som eksisterer det kommende året for å innvilge søknaden. Søknad om permisjon er fremsatt i god tid, slik at arbeidsgiver er gitt mulighet til å redusere ulempene permisjonsavviklingen medfører for driften.

Nemndas flertall har således etter en konkret helhetsvurdering kommet til at A gis rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Bråthen, har kommet til et annet resultat. Mindretallet har etter en konkret vurdering kommet til at utdanningspermisjon som omsøkt må sies å utgjøre et hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Mindretallet har i sin vurdering lagt vekt på at selskapet er sårbart for kabinpersonalets fravær på enkeltdager fordi dette vil kreve en oppdeling av fastsatte produksjonsslinger der et crew typisk er borte over flere dager. Selv om en permisjon på enkeltdager vil kunne medføre mindre totalt fravær enn mer sammenhengende permisjon, medfører deltidspermisjon i et tilfelle som dette større ulemper for arbeidsgiver enn fravær på heltid fordi kortvarige, periodiske fravær er vanskeligere å dekke opp. Det er i mindretallets vurdering også lagt en viss vekt på at arbeidsgiver er åpen for å innvilge A delvis studiepermisjon dersom den omfatter lengre perioder ad gangen. Mindretallet har etter dette kommet til at arbeidstaker ikke har rett på delvis utdanningspermisjon etter omsøkt ordning fra januar 2014.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 18.11.2013

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.