



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
18. april 2023

Vår referanse
2023/9

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 38/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 13. april 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen Rogstad, nestleder
Jan Eikeland, Akademikerne
Andreas Dag Nilsen, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Terje Svea, Lillestrøm kommune, avd. Renovasjon
Ingrid Myran, Fagforbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune Renovasjons- og gjenvinningsetaten

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som spesialarbeider i stilling på 100 prosent i B kommune Renovasjons- og gjenvinningsetaten, for tiden i seksjon for farlig avfall og minigjenbruk.

Ifølge kommunens nettsider samler Renovasjons- og gjenvinningsetaten inn husholdningsavfall i B og drifter anlegg for sortering og etterbehandling. Etaten har 33 ulike gjenbruksstasjoner; 5 store, 9 mini, 13 mobile, 7 hageavfall og 1 farlig avfall. Totalt er det cirka 700 ansatte i etaten.

Arbeidstiden ved stasjon for farlig avfall er normalt kl. 07.30-15.00 mandag-torsdag og kl. 07.00-14.30 fredag. Arbeidsoppgavene er å ta imot næringskunder, sortere og registrere avfall, plassere avfall på lager, kjøre maskiner, opprette sendinger og fraktbrev samt å utføre andre forefallende oppgaver. Stasjonen er åpen for publikum kl. 09.00-15.00 mandag-torsdag, og kl. 09.00 – 14.00 fredag.

I perioden 2. januar – 14. april 2023 har A foreldrepermisjon. I påvente av barnehageplass har han ulønnet permisjon i perioden 22. mai – 1. september 2023.

A søkte den 4. oktober 2022 om 50 prosent utdanningspermisjon i fire semestre, fra 4. september 2023 til 20. juni 2025. Bakgrunnen for søknaden var at han skal fullføre bachelorprogram i historie ved Universitetet i B som han begynte på 15. august 2022.

A ønsker fortrinnsvis å se timeplanen før han tar stilling til hvordan permisjonen skal gjennomføres, men er villig til å ta den ut mandag, torsdag, og annenhver tirsdag dersom det må bestemmes på forhånd.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 5. januar 2023 og begrunnet avslaget med at utdanningen hadde liten eller ingen relevans for arbeidsgiver.

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda 13. januar 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 13. januar 2023
- brev av 9. februar 2023
- brev av 6. mars 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 18. januar 2023
- brev av 24. februar 2023

Arbeidstakers anførsler

A mener at han har rett til 50 prosent utdanningspermisjon i to år og viser i hovedsak til at arbeidsgiver, til tross for varsling i god tid, ikke har hatt noen dialog med han om mulige løsninger, eller gjort tilstrekkelige forsøk på å skaffe vikar.

A viser også til at han er fleksibel med hensyn til hvordan permisjonen skal gjennomføres og har angitt spesifikke dager som gir tilstrekkelig forutsigbarhet. Det er fortsatt god tid til å lyse ut et vikariat tilsvarende lengden på permisjonen, omplassere noen midlertidig i hans sted, forlenge avtalen med den som allerede vikarierer for han eller undersøke om noen av deltidsvikarene ønsker mer arbeid. Han kan ikke se at arbeidsgiver må gå utenfor styringsretten ved midlertidige omplasseringer fra turnusstillinger og for noen vil det kanskje være mer gunstig å kun jobbe dagtid på hverdager.

Arbeidstaker viser videre til at det er ca. 700 ansatte i etaten og at han er del av et større lag hvor alle utfører samme oppgaver. Det kreves ingen annen kompetanse enn ved gjenbruksstasjonene, bortsett fra et kort internt kurs om farlig avfall og det vanlige er at man får opplæringen/blir kvalifisert gjennom stillingen. Søkere til sesongstillingene bør derfor også kunne benyttes.

Videre mener A at eventuelt manglende vikar uansett vil ha liten innvirkning på driften fordi han vil være der 50 prosent og det er en del stille tid, for eksempel når stasjonen er stengt for kunder (8 t pr uke). Det er også helt vanlig å utsette enkelte oppgaver til neste dag ved behov, det er dermed ikke en forutsetning at en vikar også har truckførerbevis. Med hans fravær er det nå uansett en mer ansatt enn før permisjonen på grunn av en omplassert fagarbeider.

A kjenner til minst en annen ansatt i samme stilling som har fått medhold i tilsvarende søknad og mistenker at en konflikt med ledelsen er årsak til avslaget.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune Renovasjons- og gjenvinningsetaten mener A ikke kan få medhold fordi permisjonen vil være til hinder for etatens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidsgiver viser at det erfaringsmessig er utfordrende å rekruttere kompetent personell til deltidsstillinger. For å erstatte A under foreldrepermisjonen valgte etaten lyse ut en stilling som sesongarbeider med reduserte kvalifikasjonskrav. Selv om det er ca. 700 ansatte har de ulike funksjoner og er spesialarbeidere innenfor mange ulike områder. Spesialavfallshåndtering er regulert i avfallsforskriftens kap 11 og stiller krav til forsvarlig drift med hensyn til bemanning. De fleste vikarer er knyttet til etatens prosessanlegg og innsamlingsavdelingen og mangler kompetansen til å betjene rollen på farlig avfall.

Etaten viser videre til at variasjoner i As timeplan vil kunne medføre risiko for endringer av arbeidsplaner hvert semester og hindre nødvendig forutsigbarhet for planleggingen av driften og for vikarens arbeidstid.

Sesongarbeiderstillingene er utløst av hageavfallslevering og kan ikke erstatte A fordi de har andre oppgaver og lavere kvalifikasjonskrav.

Etaten har sett på muligheter til å slå sammen ledig kveldstilling på Z minigjenbruksstasjon. Da Z minigjenbruksstasjon har en arbeidstid fra 12:15 på mandager, onsdager og fredager, ser vi at dette heller ikke er et alternativ for A.

Arbeidsgiver har også vurdert å flytte turnuspersonell fra gjenbruksstasjonene, men ansatte der har 35,5 t stilling med ulempetillegg. Å endre arbeidstid til 37,5 t og ta bort ulempetillegg vil trolig være utenfor styringsretten.

Arbeidsgiver har også vurdert om A har krav på utdanningspermisjon etter opplærings- og utviklingsavtalen i B kommune, men kommet til at utdanningen ikke er relevant etter tariffavtalens bestemmelser.

Arbeidsgiver avviser å ha tatt hensyn til personalsaken ved vurdering av søknaden og mener at en annen ansatts permisjon ikke er relevant fordi det vurderes konkret.

Tvisteløsningsnemndas 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 nestleder 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.

Uenigheten i denne saken gjelder om 50 prosent utdanningspermisjon for A i perioden 4. september 2023 – 1. juni 2025 vil være til hinder for Renovasjons- og gjenvinningsetaten forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

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 kommet til at Renovasjons- og gjenvinningsetaten ikke har sannsynliggjort at permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemnda har lagt avgjørende vekt på at arbeidsgiver ikke har dokumentert at det er gjort konkrete forsøk på å finne en løsning til tross for at A har varslet i god tid, er fleksibel med hensyn til hvordan permisjonen skal gjennomføres og har flere forslag til løsninger.

Arbeidsgiver har hatt god tid til å innrette seg og å redusere ulempene, uten at det er opprettet dialog med arbeidstaker. Nemnda mener forholdene arbeidsgiver beskriver er generelle ulemper knyttet til bruk av vikar som ikke kan tillegges avgjørende vekt. Nemnda viser til at A ikke har noen nøkkelrolle, men er del av et lag hvor flere har den samme kompetansen. Det er ikke utlyst noen 50 prosent stilling tilsvarende permisjonens lengde og det er dermed usikkert hvor problematisk det er å erstatte han. Tilsvarende forhold har nemnda også vektlagt i tidligere avgjørelser, se blant annet vedtak 121/21, 106/21, 70/21. Nemnda viser også til at det allerede er ansatt en erstatter i As foreldrepermisjon uten at arbeidsgiver har opplyst at det er problematisk.

Ettersom nemnda har kommet til at permisjonen ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, oppfyller dermed A vilkårene for utdanningspermisjon etter § 12-11.

Nemnda bemerker at den konkrete gjennomføringen av permisjonen må avklares mellom partene.

Konklusjon

A gis medhold i krav om 50 prosent utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 i perioden 4. september 2023 – 20. juni 2025.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

18. april 2023

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 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

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 fjerde ledd.