

# Tvisteløsningsnemnda

etter arbeidsmiljøloven

Vedtaksdato: 16.12.2014

Ref. nr.: 14/80316

Saksbehandler: Arvid Magnar Sunde

## VEDTAK NR 62/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 24. september 2014.**

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**

Cecilie R. Sæther, KS

Ingrid Tordis Enoksen, NSF

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er fast ansatt som sykepleier ved hjemmebaserte tjenester i B kommune. Hun har vært ansatt i ulike stillinger i kommunen fra 18. august 2008:

- Fra 18. august 2008 til 8. februar 2011: Vikar i helger
- Fra 9. februar 2011 til 31. august 2011: Pleiemedarbeider, fast stilling på 14 prosent
- Fra 23. april 2012 til 31. august 2012: Sykepleier, vikar i stilling på 100 prosent
- Fra 25. juni 2012: Sykepleier, fast ansatt i stilling på 100 prosent ved hjemmebaserte tjenester.

A har hatt fire dager utdanningspermisjon i løpet av ansettelsesforholdet.

A har i tillegg hatt vikariat i stilling på 80 prosent i Z kommune fra 18. juli 2011 til 31. desember 2011, og fast stilling på 80 prosent samme sted fra 1. januar 2012 til 22. april 2012.

A søkte 20. mai 2014 om utdanningspermisjon med eller eventuelt uten lønn for å delta i tverrfaglig videreutdanning innen rusproblematikk. Dette er et deltidsstudium som strekker seg over to år, med tre undervisningsuker per semester, til sammen seks undervisningsuker per år og tolv undervisningsuker totalt i løpet av studiet. A søkte om permisjon for å delta i undervisningen disse tolv ukene.

Arbeidsgiver avsto søknaden 4. juni 2014 ved påtegning i søknadsskjemaet som arbeidstaker hadde benyttet. Begrunnelsen var at arbeidsgiver etter en samlet vurdering ønsket å prioritere hverdagsrehabilitering.

A påklaget vedtaket, men arbeidsgiver opprettholdt sitt vedtak i brev av 27. juni 2014 til arbeidstaker. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med kommunens økonomiske situasjon og økt behov for tjenester innen helse og velferd. De viste til arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd, dvs. at innvilgelse av permisjon etter kommunens oppfatning ville være «til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer».

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av A ved brev av 2. juli 2014. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 2. juli 2014 med vedlegg
- udatert brev med vedlegg, innstempelt 6. august 2014 hos Arbeidstilsynet

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 13. august 2014 med vedlegg

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener at hun oppfyller vilkårene i arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd. Hun hevder at innvilgelse av omsøkt permisjon ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune mener at innvilgelse av omsøkt permisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Det anføres i det vesentligste:

B kommune er en liten kommune med få sykepleiere/vernepleiere til å fordele arbeidsoppgavene på. Kommunen har derfor utfordringer med å få dekket fagkompetanse ved fravær. Per i dag har tre sykepleiere ved hjemmebaserte tjenester delvis permisjon fra sine stillinger frem til 1. september 2015, samt at en sykepleier har svangerskapspermisjon frem til begynnelsen av mars 2015. Sykefraværet hos sykepleiere/vernepleier ved hjemmebaserte tjenester er 6,5 prosent hittil i år.

Kommunen har mottatt tre søknader om videreutdanning innen kommunalområdet helse og velferd. Ved hjemmebaserte tjenester har A og en sykepleier søkt om tverrfaglig videreutdanning innen rusomsorg, og ved fysioterapeuttjenesten har en fysioterapeut søkt om videreutdanning innen hverdagsrehabilitering. I tillegg har hjemmebaserte tjenester for tiden en helsefagarbeider under videreutdanning. Høsten 2014 skal hun ha tre måneder permisjon i denne forbindelse.

Kommunen har store rekrutteringsproblemer, fordi den ligger like utenfor et pressområde og fordi boligprisene er høye i området. Det vil bli vanskelig å rekruttere fagkompetanse til å få dekket permisjon i 12 enkeltturer på toppen av andre permisjoner/sykefravær.

For øvrig vises det blant annet til at hjemmebaserte tjenester høsten 2014 skal delta i et statlig forskningsprosjekt om hverdagsrehabilitering via Universitetet i Bergen. Sykepleiere og vernepleier ved hjemmebaserte tjenester er sentrale aktører i prosjektet. De er også sentrale aktører ved planlegging og oppstart av driftsområdet hverdagsrehabilitering fra januar 2015.

### **Twisteløsningsnemndas 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.

Det legges til grunn at arbeidstaker fyller inngangsvilkåret om 3 år i arbeidslivet på bakgrunn av at hun har hatt stilling på 80 prosent i Z kommune fra 18. juli 2011 til 22. april 2012, og videre har vært ansatt i full stilling hos B kommune siden 23. april 2012. A har ikke hatt utdanningspermisjon ut over en måned slik loven krever for å avskjære videre permisjon. Det er heller ingen tvil om at studiet fyller lovens innholdsmessige krav til utdanningstilbudet.

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 arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon med til sammen 12 uker i løpet av to år, år regnet fra og med uke 35 i 2014.

Etter 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.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Rolland og Enoksen, har kommet til at det ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon med til sammen 12 uker i løpet av to år, år regnet fra og med 1. september 2014. Arbeidsgiver har påberopt flere forhold som de mener vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Nemndas flertall kan imidlertid ikke se at forholdene hver for seg eller til sammen medfører et slikt hinder.

Det forhold at andre arbeidstakere ved hjemmebaserte tjenester for tiden er ute i permisjon, kan etter nemndas oppfatning ikke være avgjørende ettersom store deler av A' permisjon etter planen skal tas ut etter at de andre permisjonene er avsluttet. Heller ikke det at andre arbeidstakerne har søkt om permisjon anses som en avgjørende innvending. Arbeidsgivers anførsler om rekrutteringsproblemer og at hjemmebaserte tjenester høsten 2014 skal delta i et statlig forskningsprosjekt, er ikke underbygget i særlig grad og kan heller ikke være særlig tungtveiende tatt i betraktning at det dreier seg om en begrenset permisjon på til sammen tolv ukers varighet i løpet av to år.

Etter dette har nemndas flertall kommet til at B kommune ikke har sannsynliggjort at den omsøkte permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Sæther, har etter en samlet vurdering kommet til at permisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Mindretallet legger vekt på at hjemmebaserte tjenester i B kommune er en liten fagavdeling med få stillinger som sykepleiere/vernepleier, og at den er sårbar for fravær. Det løper allerede permisjoner for flere arbeidstakere, samtidig som andre arbeidstakere har søkt om permisjon fremover. Nemnda har i tidligere saker (se bl.a. sak 57/07) lagt vekt på at det er andre arbeidstakere i permisjon samtidig der hvor arbeidsgiver har gjort "en forsvarlig vurdering av hvor grensen går for hvor mange som kan ha permisjon samtidig". I denne saken legges i tillegg en viss vekt på at sykefraværet for sykepleiere/vernepleier hittil i år vist seg å være høyt, samt at hjemmebaserte tjenester skal delta i et forskningsprosjekt høsten 2014 og at kommunen samtidig skal planlegge oppstart av hverdagsrehabilitering fra januar 2015. Det er opplyst at A som sykepleier er en sentral aktør i denne forbindelse.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 16.12.2014

**Til orientering:**

Tvist om rett til utdanningspermisjon 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).