



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
05. november 2020

Vår referanse
2020/164

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 148/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 5. november 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A, født 1997, har siden 1. juni 2019 vært fast ansatt som flyarbeider i stilling på 50 prosent i B (B). Før dette hadde han følgende arbeidsavtaler som flyarbeider i samme virksomhet:

- 29. mai – 11. juni 2017 - timelønnet ekstrahjelp
- 12. juni – 3. september 2017 – midlertidig stilling 51 prosent
- 4. september 2017 – timelønnet ekstrahjelp
- 18. juni – 12. august 2018 - midlertidig stilling 46,65 prosent
- 13. august 2018 - timelønnet ekstrahjelp
- februar 2019 - fast stilling 25 prosent
- juni 2019 - fast stilling 50 prosent
- 17. juni – 25. august 2019 – midlertidig stilling 74,58 prosent

I perioden mars – juni 2020 var A permittert på grunn av corona- pandemien.

A begynte som heltidsstudent ved BI i Oslo august 2018. Han hadde ingen vakter hos B i september og november 2018, eller i januar 2019. Han flyttet til Bodø i januar 2019 og har siden da vært heltidsstudent ved BI gjennom nettstudier.

I e-post av 18. mai 2020 søkte A om utdanningspermisjon i perioden 10. august 2020 – 20. juni 2021 for å fullføre Bachelorstudiet i markedsføringsledelse, 3 år ved Handelshøyskolen BI – campus Oslo.

I e-post av 24. august 2020 avslo arbeidsgiver søknaden. Avslaget ble begrunnet med at permisjonen ville være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Arbeidsgiver tilbød å opprettholde ansettelsen gjennom studietiden ved å redusere stillingsbrøken tilsvarende det arbeidstaker kunne jobbe.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 8. september 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- to brev datert 8. september 2020 med vedlegg
- brev datert 15. september 2020 med vedlegg
- brev datert 29. september 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 24. september 2020 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at han har rett til utdanningspermisjon fordi han har vært i aktiv tjeneste hos arbeidsgiver siden mai 2017, med unntak av perioden september -desember 2018 da han studerte i Oslo.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at A ikke kan få medhold i sitt krav. Han har ikke opptjent rettigheter til utdanningspermisjon fordi han ikke har hatt arbeid som hovedbeskjeftigelse i minst tre år. A har vært heltidsstudent siden høsten 2018 og arbeidet sporadisk hos B fra mai 2017 inntil han fikk fast stilling på 25 prosent 1. februar 2019.

Subsidiært anføres at permisjonen vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Flybransjen har opplevd stor nedgang i antall reisende på grunn av covid-19 og virksomheten har startet nedbemanningsprosesser parallelt med at ca. 600 årsverk er permittert. Situasjonen vil trolig vedvare 2-3 år framover og behovet for å sikre arbeidsplassene for de som ønsker jobb innenfor bransjen i årene framover må prioriteres.

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 leder og to faste medlemmer.

Arbeidsmiljøloven § 12-11 (1) 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.

Inngangsvilkåret om at arbeidstaker må ha vært i arbeidslivet i minst tre år innebærer at vedkommende må ha hatt arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse, jf. Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., hvor departementet uttalte:

«Intensjonen med permisjonsretten er ikke å fungere som alternativt studieløp, men som et tilbud til de som etter en tid i arbeidslivet ønsker mer utdanning. Arbeidstakeren bør derfor ha vært i arbeidslivet i noen år før utdanningspermisjon kan kreves. Vilkåret om «tre år i arbeidslivet» betinger etter departementets syn, at arbeidstakeren må ha hatt arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse. Perioder med deltidsarbeid, der f.eks. studier har vært hovedbeskjeftigelse, skal således ikke kunne medregnes i opptjeningstiden.»

Slik saken er opplyst legger Tvisteløsningsnemnda til grunn at A ikke har den tilknytning til arbeidslivet som kreves for å oppfylle inngangsvilkåret for rett til utdanningspermisjon.

Dokumentasjonen i saken viser at A har hatt et sporadisk arbeidsforhold hos B fram til den første faste tilsetningen 1. februar 2019 og at han har vært heltidsstudent ved BI siden høsten 2018, først ved studier i Oslo og fra januar 2020 gjennom nettstudier. Etter nemndas vurdering har A dermed ikke hatt arbeid som hovedbeskjeftigelse i minst tre år og kan ikke få medhold i sitt krav.

Det er etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til de øvrige vilkårene for rett til utdanningspermisjon.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

5. november 2020

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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).