

VEDTAK NR 24/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 16. april 2015

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Bjarne Brunæs, BNL
Hilde Løkholm, Fagforbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden 2012 vært ansatt som instruktør ved B, avdeling X. Virksomheten er en arbeidsmarkedsbedrift som skal hjelpe mennesker ut i arbeidslivet.

Høsten 2014 begynte A på et treårig bachelorprogram i journalistikk ved Universitetet i Bergen. I juli 2014 søkte hun arbeidsgiver om delvis studiepermisjon for høstsemesteret, og fikk dette innvilget. Det er opplyst at hun ikke søkte om permisjon for hele studieperioden under ett fordi arbeidsgiver ønsket å vurdere søknaden fra semester til semester.

I brev av 13. oktober 2014 søkte A arbeidsgiver om opptil 50 prosent studiepermisjon våren 2015 for videre deltagelse på studiet. Hun har også gjort arbeidsgiver oppmerksom på at hun ønsker slik permisjon helt frem til studiet avsluttes våren 2017. Permisjonen ønskes tatt ut hvert semester som 5 uker sammenhengende arbeidsfri i tillegg tre timer ukentlig fri til forelesninger i en 10-ukersperiode. Unntaket fra dette er vårsemesteret 2016, der hun ønsker 100 prosent permisjon i perioden januar til mai for å kunne dra på studieutveksling i utlandet.

Arbeidsgiver avslo søknaden 25. november 2014.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett 12. desember 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 12. desember 2014
- brev av 17. februar 2014
- e-post av 2. april 2015
- e-post av 7. april 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 26. januar 2014
- brev av 8. april 2014

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører Forbundet for Ledelse og Teknikk i det vesentligste:

Innvilgelse av omsøkt permisjon vil ikke være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Gitt den økte oppdragsmengden fremstår det som underlig at virksomheten ikke velger å ansette en instruktør i 50 prosent stilling som eventuelt også kan brukes til avlastning når belastningen på de øvrige ansatte blir stor.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Avdelingen A er ansatt ved er liten, og det er for tiden flere ansatte med gradert sykemelding. I tillegg har virksomheten den siste tiden opplevd økt oppdragsmengde fra sine

oppdragsgivere, noe som gjør det nødvendig at flest mulig ansatte fungerer i 100 prosent stilling. Det er utlyst ledige stillinger for å unngå unødig arbeidspress på de ansatte. Virksomheten har ikke lyktes med å leie inn instruktører fra tilsvarende virksomheter i forbindelse med den omsøkte permisjonen. Samlet sett vil en innvilgelse av den omsøkte utdanningspermisjonen være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

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 (1) 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.

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 i forhold til 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 imidlertid 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).

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

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 (2). 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 etter omsøkt ordning resten av vårsemesteret 2015 og frem til studiet avsluttes våren 2017.

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 konkret vurdering kommet til at delvis utdanningspermisjon for A i den nåværende situasjonen må sies å utgjøre et hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at virksomheten, blant annet som følge av økt oppdragsmengde og flere ansatte med gradert sykemelding, er sårbar for instruktørens fravær.

Det er i vurderingen lagt vekt på arbeidsgivers anførsel om at det er vanskelig å få tak i kvalifiserte vikarer for fraværperioder som er så varierende i lengde og hyppighet som det arbeidstaker legger opp til, og at innvilgelse av den omsøkte utdanningspermisjonen derfor vil kunne føre til økt belastning på de øvrige ansatte. Nemnda legger i sin vurdering derfor også en viss vekt på at arbeidsgiver har forsøkt å komme arbeidstaker i møte ved å tilby 100 prosent utdanningspermisjon i den aktuelle perioden.

Nemnda bemerker i denne sammenheng at arbeidstaker med fordel kunne kommunisert tydeligere hvordan hun ønsker permisjonen gjennomført, og at det trolig har vært vanskelig for arbeidsgiver å ta stilling til søknaden.

Nemnda har etter dette kommet til at arbeidstaker ikke har rett på utdanningspermisjon som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

Oslo, 21.04.2015

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).