

VEDTAK NR 28/11 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 16. mars 2011.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder

Haakon Skaug, LO

Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Elin S. Ødegård, Ahus

Svein Aarseth, Den Norske Legeforening

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har siden oktober 2004 vært ansatt som LIS (Lege i spesialistutdanning) ved X Sykehus, B. Han var først ansatt i ulike vikariater, og fra mars 2008 i en tidsbegrenset LIS-stilling på 4 år.

A fikk innvilget opptak ved organisert forskerutdanning (PhD-programmet) ved Medisinsk-odontologisk fakultet ved Universitetet i C, fra 25. desember 2010 til 24. desember 2013. På bakgrunn av opptaket søkte han arbeidsgiver om utdanningspermisjon for nevnte periode. B avslo søknaden i brev av 24. januar 2011. Avslaget ble blant annet begrunnet med at stillingen som LIS er tidsbegrenset, og at A således ikke ville ha noen stilling å gå tilbake til etter endt permisjon.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 28. februar 2011. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 28. februar 2011
- brev av 4. april 2011

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 16. mars 2011
- brev av 14. april 2011
- brev av 6. mai 2011

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Phd-arbeid kvalifiserer rett til utdanningspermisjon. De øvrige inngangsvilkårene er også oppfylt. Det er for øvrig en utbredt praksis at ferdige spesialister er ansatt i tidsbegrensede LIS-stillinger, enten som LIS eller som konstituert overlege. Det er ingen hjemmel i verken lov eller avtale som tilsier at en lege skal fratse sin LIS-stilling etter endt spesialitet.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

LIS-stillinger er forbeholdt leger i spesialistutdanning. A er nå ferdig utdannet spesialist, og grunnlaget for videre ansettelse i stillinger er derfor ikke til stede. Saken må avvises fra behandling i tvisteløsningsnemnda fordi den reiser tvist om ansettelsesforholdet.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 første ledd. Der søknaden er avslått, legger nemnda til grunn at fristen utløper fire uker etter

avslaget. Arbeidsgivers avslag ble mottatt av arbeidstaker 26. januar 2011. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda innen fireukersfristen, og er dermed rettidig innbrakt.

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 er ingen tvil eller uenighet om at A oppfyller disse vilkårene for rett til utdanningspermisjon. Arbeidsgiver har heller ikke anført at utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd. Det er derfor ingen uenighet om at A i utgangspunktet har krav på utdanningspermisjon. Tvisten gjelder derimot om A er fast ansatt. Det vil ha betydning for om han vil en stilling å vende tilbake til ved permisjonstidens utløp.

Det kunne derfor være et spørsmål om nemnda skulle avvise saken fordi det ikke foreligger en tvist som faller innenfor dens kompetanse. Selv om nemnda ikke kan ta stilling til om A er fast ansatt eller ikke (ev. hvor lenge han er midlertidig ansatt), finner den at A har en interesse i at det fastslås at han har rett til utdanningspermisjon. Det har iallfall den virkning at A må anses å ha utdanningspermisjon ut den perioden som måtte gjenstå av hans midlertidige ansettelse, med den betydning det måtte ha for f.eks. fristene etter arbeidsmiljøloven. kap. 17.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til utdanningspermisjon.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 24.05.2011

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.