



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
26.01.2023

Vår referanse
2023/238

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

SAK NR 1/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B-kommune

Vedtak

A har rett til delvis utdanningspermisjon som omsøkt våren 2024.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Anne Kathrine Ellila, Fagforbundet Oslo., bransjemedlem arbeidstakersiden

Øystein Mangset, Oslo kommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lærlingkoordinator i stilling på 90 prosent i B-kommune.

Den 27. oktober 2023 sendte A søknad om delvis utdanningspermisjon. Hun søkte om permisjon for å studere «Gruppeveiledning og gruppeprosesser» og «Individuell veiledning og rådgivning». I søknaden opplyste A at utdanningen er samlingsbasert og at den gjennomføres med sporadiske samlinger, tilsvarende ca. 20 dager. Hun informerte samtidig at datoer for samlinger ville bli annonsert den 1. desember 2023, samt at studiestart er i januar 2024 og at det varer ut vårsemesteret 2024.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 13. november 2023. Avslaget ble begrunnet med at innvilgelse av delvis utdanningspermisjon ville være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 20. november 2023.

Under saksforberedelsen er det klarlagt hvilke datoer A skal ha undervisning, og A opplyste om dette i brev av 8. desember 2023. I brevet opplyser hun også om at flere samlinger foregår på nett, at noen er av kort varighet og at andre er på kveldstid. Med andre ord var det ikke behov for permisjon i like stort omfang som hun først hadde antatt.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda ved brev av 20. november 2023.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20. november 2023
- brev av 22. november 2023
- brev av 8. desember 2023

B-kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 6. desember 2023
- brev av 19. desember 2023

Arbeidsgivers syn på saken

B-kommune hevder at delvis utdanningspermisjon som omsøkt vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Vilkåret er ifølge arbeidsgiver oppfylt fordi delvis utdanningspermisjon vil medføre at de ikke vil ha personell til å rekruttere nye lærlinger til høsten 2024.

Arbeidsgiver viser til at det kun er A som er ansatt som lærlingkoordinator i B-kommune. I perioden det søkes om delvis utdanningspermisjon, skal det gjennomføres en

rekrutteringsprosess for å få inn lærlinger fra høsten 2024. Dette innebærer blant annet intervjudager, og at A skal besøke ungdomskoler og samarbeide med videregående skoler for å øke rekrutteringen av lærlinger. Arbeidsgiver opplyser videre at A parallelt med dette har ansvar for ordinære oppgaver som oppfølging av lærlinger, faglige ledere, opplæring i systemet [...] og administrative oppgaver. Etter arbeidsgivers vurdering vil alt dette medføre ekstraarbeid våren 2024. Arbeidsgiver understreker at det er viktig at lærlingkoordinator deltar i prosessen med organiseringen av kommunens arbeid med lærlinger.

Videre viser arbeidsgiver til at i tillegg til rekrutteringsprosessen, skal kommunen også gjennomføre en omorganisering av stabene på rådhuset i samme periode. Dette vil ifølge arbeidsgiver påvirke arbeidsmengden i HR-seksjonen totalt sett, slik at de ikke kan hente personell fra HR i forbindelse med innvilgelse av delvis utdanningspermisjon for A. Omorganiseringsprosessen er planlagt ferdigstilt i løpet av mai 2024.

Kommunen mener at de ikke har råd til å sette inn en vikar, men bemerker at de er positive til å innvilge delvis utdanningspermisjon uten lønn høsten 2024, da både rekrutteringsprosessen og omorganiseringen antas å være ferdigstilt innen den tid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at innvilgelse av delvis utdanningspermisjon ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Arbeidstaker viser til at slik arbeidsgiver argumenterer, er stillingen så sårbar at det aldri vil være mulig å gjennomføre studier eller annet fravær. Videre viser A til at utdanningspermisjon uten lønn, ikke vil medføre ekstrautgifter dersom de ansetter en vikar. Samtidig bemerker A at hun uansett planlegger å gjennomføre studiet uten at det skal være behov for å sette inn en vikar. Dersom det likevel skulle være nødvendig med vikar, jobber hun i HR-avdelingen hvor det finnes spisskompetanse på rekruttering, og det vil derfor ikke være behov for opplæring for at kollegaer skal kunne bidra i denne prosessen.

Når det kommer til rekrutteringsprosessen av lærlinger for høsten 2024, viser A til at det tidligere har vært satt av fire hele dager til gjennomføring av intervjuer i løpet av mars, i tillegg til at de sjekker referanser og skriver arbeidsavtaler. A opplyser at det er hun og faglig leder som bestemmer hvilke dager som skal settes av til intervjuer, og det vil derfor være mulig å planlegge dette etter når hun har skal ha utdanningspermisjon. Videre antar A at den mest hektiske perioden i forbindelse med rekrutteringsprosessen ikke vil sammenfalle med eksamen.

Når det gjelder omorganisering av stabene på rådhuset, er det ifølge A ikke gitt noen føringer for at dette vil medføre merarbeid for enhet HR-lederstøtte hvor hun er ansatt.

Avslutningsvis bemerker A at arbeidsgiver ikke har vært i dialog med henne for å spørre hvordan prosessen kan legges opp, eller om hun selv vurderer at permisjonen vil være til hinder for rekrutteringsprosessen.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 12-14, jf. §17-2 første ledd avgjøre tvister etter § 12-11:

Arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

I denne saken er partene uenige om delvis utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker får medhold i sitt krav om delvis utdanningspermisjon.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Kan delvis utdanningspermisjonen gjennomføres uten å være til hinder for B-kommune sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer?

Nemnda har kommet til at delvis utdanningspermisjon kan gjennomføres uten å være til hinder for B-kommune sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Det følger av lovens forarbeider at dette må avgjøres etter en konkret, helhetlig vurdering. Momenter som inngår i vurderingen er arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere eventuelle ulemper som vil oppstå hvis permisjonen gjennomføres. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at permisjonen ikke kan gjennomføres uten at det går utover den forsvarlige planleggingen.

Nemnda har i sin vurdering lagt vekt på at A søkte om delvis utdanningspermisjon flere måneder før planlagt studiestart i januar 2024. Etter nemndas syn hadde arbeidsgiver dermed god tid til å skaffe eventuell vikar. Slik saken er opplyst, fremstår det uansett som overveiende sannsynlig at A vil kunne avvikle permisjonen uten behov for vikar, og at rekrutteringsprosessen av nye lærlinger vil kunne tilpasses hennes permisjon. Nemnda viser til at A, som den eneste ansatte som arbeider med lærlinger, styrer mye av arbeidet selv, herunder fastsetter hun datoer for avvikling av intervjuer og liknende. Det vises også til at

arbeidsgiver ikke opprettet noen form for dialog med A for å undersøke nærmere hvordan hun hadde tenkt til å legge til rette for utdanningspermisjonen, til tross for at hun søkte i god tid i forveien.

Nemnda har etter dette kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at vilkåret om at permisjonen vil være til hinder for at arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer er oppfylt, og at A må få medhold i sitt krav.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

26. januar 2024