



Vedtaksdato
22.06.2018

Vår referanse
2018/20676

Saksbehandler
Mads Backer-Owe

VEDTAK NR 54/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 21. juni 2018

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Bent Ove Hanasand, Halliburton
Harald Hageland, Industri Energi

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som senior ARTE ved B. Han har vært ansatt i virksomheten siden 2010.

B er et serviceselskap innen olje- og gass. Arbeidsoppgavene i ARTE-stillingen innebærer i hovedsak brønnkontroll, dekodning samt innsamling og analyse av overflate- og nedihullsdata. Avdelingen A er ansatt i har 103 ansatte i ARTE-stilling. Arbeidstidsordningen i avdelingen innebærer at de ansatte arbeider to uker offshore etterfulgt av en friperiode på fire uker.

I brev av 26. februar 2018 søkte A om utdanningspermisjon fra 1. oktober 2018 til 20. juni 2019, for å gjennomføre årsenhet i Nordiske språk ved Universitetet i Oslo. A er lektor med opprykk, og gjennomført studie vil gi ham undervisningskompetanse i norsk.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i e-post av 16. mars 2018. Avslaget var begrunnet med at permisjonen ville medføre bemanningsutfordringer og store overtidskostnader.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 12. april 2018. 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. april 2018
- brev av 23. mai 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 3. mai 2018
- brev av 11. juni 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av utdanningspermisjon som omsøkt vil ikke være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Opplæringsløpet som kreves for å fylle stillingen til A, som i dag fungerer som dataingeniør, kan gjennomføres på adskillig kortere tid enn det virksomheten skisserer. Virksomheten har svært mange ansatte i Norge, og bør derfor ha mulighet til å gjøre de tilpasninger som kreves for at A kan få innvilget sin lovfestede rett til utdanningspermisjon.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av utdanningspermisjon som omsøkt vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Virksomheten er for tiden underbemannet med ansatte med A sin kompetanse. På grunn av flere langtidsfravær mangler bedriften syv ansatte for å dekke opp alle rigger. ARTE er en bedriftsintern stilling med en opplæringstid på minimum ett år. En eventuell vikar vil således uansett ikke være tilgjengelig i tide til den omsøkte permisjonens start. Innvilgelse av permisjonen vil derfor medføre overtidsarbeid og belastende endringer i turnusen for andre ansatte. En eventuell endring av rotasjonsordningen vil også måtte fremforhandles med fagforeningene. Det understrekes at virksomheten vil tilstrebe å innvilge permisjonen dersom dagens bemanningssituasjon endrer seg til det bedre.

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 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.

Retten 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.

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 B sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i perioden 1. oktober 2018 til 20. juni 2019.

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.

I vurderingen av saken har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand og Hanasand, har etter en konkret vurdering kommet til at utdanningspermisjon for A i den nåværende situasjonen må sies å utgjøre et hinder for B sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Slik saken er opplyst legger flertallet til grunn at virksomheten, blant annet som følge av flere ansatte i permisjon, er sårbar for fraværet til ansatte med ARTE-kompetanse. Det er i vurderingen lagt vekt på arbeidsgivers anførsel om at det grunnet omfattende opplæringstid er vanskelig å få tak i kvalifiserte vikarer innen oppstarten av As permisjon, og at innvilgelse av permisjonen derfor vil kunne føre til økt belastning på de øvrige ansatte.

Nemndas mindretall, medlemmene Solberg og Hageland, har kommet til et annet resultat. Slik saken er opplyst har mindretallet kommet til at B ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon som omsøkt.

Mindretallet har forståelse for at det vil by på visse utfordringer å skaffe kvalifisert vikar, men kan ikke se at disse er vesentlige nok til å avskjære As rett etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Nemndas mindretall har i sin vurdering lagt vekt på at virksomheten har en stor arbeidsstokk og har derved større muligheter for omdisponeringer. Det er også lagt vekt på at A har søkt om permisjon i god tid, og at den omsøkte permisjonsperioden er av relativt kort varighet. Det vises også til at A har arbeidet som dataingeniør og at opplæringstiden for en vikar synes å være kortere enn arbeidsgiver anfører.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

22.06.2018

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).