

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr. 10/2006 i tvisteløsningsnemnda, ble det den 29.06.06 avholdt møte i Direktoratet for arbeidstilsynet´s lokaler i Christian Krohgs gt. 10, Oslo.

Tvisteløsningsnemndas faste medlemmer:

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), Advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO), Advokat Anette Lunde Barlinn (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer:

Linn Kristin Nyvold Roti (Finansforbundet)
Jostein Røsjø (Finansnæringens Arbeidsgiverforening)

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver:

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Sakens faktum

A har vært ansatt som konsulent i avdeling risikobedømmelse i B siden 10.08.04. Hun er utdannet sykepleier. A varslet den 14.02.06 sin arbeidsgiver om at hun ønsket delvis utdanningspermisjon fra og med den 11.08.06 og tre år fremover, for å fullføre masterstudiet i rettsvitenskap ved Universitetet i Oslo. A har tidligere tatt første og andre avdeling juss ved siden av sitt arbeid, men ønsker nå å ha delvis permisjon for klare masterstudiet, ved siden av å ta seg av familie med to barn. Søknaden lød opprinnelig på 40 prosent permisjon, men ble 27.02.06 endret til 60 prosent permisjon. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev av 29.03.06. Arbeidsgiver har isteden tilbudt 100 prosent utdanningspermisjon. Alternativt har arbeidsgiver foreslått utsettelse av permisjonen i minst ett år, eller overføring til en annen type stilling, med mindre ansvar og noe lavere lønn, så lenge utdanningen pågår.

Overfor tvisteløsningsnemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra B av 20.06.06 og 28.06.06 og til e-post fra A av 23.06.06.

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun fra og med 10.08.06 oppfylder de vilkår som stilles for rett til utdanningspermisjon, både med hensyn til tilknytning til arbeidslivet og ansettelsestid hos arbeidsgiver.

Hun anfører videre at B er et stort selskap, og at hun i jobben som fagkonsulent i avdeling risikobedømmelse har en jobb tilsvarende den som mellom 15 og 20 andre personer i samme avdeling utfører. Det er således ikke snakk om en "nøkkelkompetanse" som fordrer en 100 prosent stilling. A anfører at det uten store vanskeligheter kan tilrettelegges for behandling av de fleste sakstyper innenfor en stillingsandel på 40 prosent. Dette gjelder også i forhold til publikumskontakt. A gir uttrykk for at hun vil være tilpasningsdyktig med hensyn til hvilke dager hun er på jobb for å kunne diskutere saker med de rådgivende leger. Videre anfører hun at hun ved å arbeide i 40 prosent stilling vil kunne opprettholde sin faglige kompetanse og samtidig ha normal studieprogresjon. Hun viser til at hun vil være fleksibel slik at hun får med seg eventuelle interne kurs, samt at hun vil holde seg oppdatert på annen informasjon innen fagfeltet. A hevder at arbeidsgiver ikke har vært i dialog med henne med tanke på å finne en løsning. Hun viser til at hun varslet om permisjonsønsket i god tid slik at arbeidsgiver skulle få anledning til å planlegge i forhold til forsvarlig drift og bemanning. For øvrig fremholdes at flere andre i avdelingen arbeider i redusert, 60 til 80 prosent stilling. Når det gjelder arbeidsgivers tilbud om 100 prosent permisjon anfører arbeidstaker at hun ikke har akseptert dette, ettersom hun er avhengig av en viss inntekt ved siden av studiet. Dessuten ønsker hun å beholde sin tilknytning til B som arbeidsgiver, som hun håper vil kunne nyttiggjøre seg hennes økte kompetanse.

Arbeidsgivers anførsler

Det anføres at den omsøkte utdanningspermisjonen er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, idet den vil skape store vanskeligheter for virksomheten og de øvrige ansatte i avdelingen. Det vises til at avdeling risikobedømmelse behandler søknader om forskjellige typer helserelaterte forsikringer og er et kritisk ledd i selskapets risikovurdering. Kompetansen er sammensatt av medarbeidere med helsefaglig bakgrunn, hovedsakelig sykepleiere og medarbeidere med annen utdanningsbakgrunn og lang erfaring i selskapet. Risikovurdering er en sammensatt prosess bestående av funksjoner som førstegangsbehandling av en søknad, innhenting av opplysninger fra leger og trykdekontor, gjennomgang av legejournaler, skriftlig og muntlig kommunikasjon med kunder i forbindelse med klagebehandling og svikvurderinger. Det er nødvendig å jobbe kontinuerlig med alle disse funksjoner for å kunne gjøre helhetlige og riktige vurderinger både i et lønnsomhetsperspektiv og et kundeperspektiv. En stilling med 40 til 60 prosent arbeidstid vil være svært vanskelig å gjennomføre i praksis, bl.a. fordi stillingen innebærer behov for en utstrakt kundekontakt og tilgjengelighet i forhold til samhandling med det medisinske faglige miljøet. En lav stillingsbrøk vil også vanskeliggjøre løpende oppdatering i forhold til medisinske prognoser og endrede behandlingsopplegg. Behandling av mistanker om svik er et spesielt viktig punkt under oppfølgingen av søknader. Slike saker håndteres etter fastlagte rutiner og er meget ressurskrevende innenfor knappe tidsfrister. Dette vil være vanskelige saker å følge opp i en redusert stilling og vil således være et risikoelement for avdelingen. Selv om det her er tale om saksbehandlerstillinger er oppgavene basert på en solid faglig basis og erfaring. Totalt sett utfører avdelingen en meget viktig "nøkkelfunksjon" i B.

Fra arbeidsgivers side fremholdes videre at avdelingen for tiden har et svært høyt sykefravær på 13 prosent. Dette medfører betydelige produksjonsmessige problemer og problemer med å være å jour i forhold til innkomne søknader. For B som selskap er dette kritisk, da

forsikringen er gyldig frem til et eventuelt avslag er gitt på et helsemessig grunnlag. En betydelig tidsforsinkelse fører følgelig til at selskapet tar en vesentlig større risiko enn det bør. Det har også vist seg vanskelig å rekruttere kompetente sykepleiere til avdelingen, og det er pr. i dag ubesatte stillinger i avdelingen.

Erfaringsmessig har det vist seg ekstra vanskelig å rekruttere til midlertidige stillinger eller deltidstillinger. Videre må det påregnes en opplæringstid for nyansatte sykepleiere på ca. ett år. Kombinasjonen av stillingens innhold og mangel på egnede kandidater til disse stillingene både internt og eksternt, gjør denne stillingen ekstra viktig for selskapet.

Arbeidsgiver opplyser videre at avdelingen har noen ansatte som arbeider deltid som følge av sykdom, familiære årsaker og andre spesielle forhold. Erfaring fra disse tilfellene har vist at det er store utfordringer knyttet til lave stillingsbrøker. Ansettelse av nye medarbeidere må i utgangspunktet skje i 100 prosent stillinger for å sikre nødvendig opplæring og fokus for oppgavene. Rekruttering til disse stillingene er krevende både når det gjelder å finne kvalifiserte kandidater og å sikre stabilitet og kontinuitet. Arbeidsgiver anfører videre at de legger stor vekt på å forsøke å finne praktiske løsninger i form av omrokking internt. I den aktuelle avdelingen er imidlertid arbeidet av en slik karakter at det tar like lang tid å lære opp interne som eksterne kandidater. Det finnes således ingen løsninger på kort sikt som kan avhjelpe de store problemer en slik ordning vil skape. Arbeidsgiver viser til at de har forsøkt å finne alternative løsninger, bl.a. ved å tilby 100 prosent permisjon, utsettelse av permisjonen i minst ett år eller overføring til en annen type stilling, med mindre ansvar og noe lavere lønn, så lenge utdanningen pågår.

Tvisteløsningsnemndas 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. Arbeidsgivers svarfrist var i dette tilfellet seks måneder regnet fra A varsel av 14.02.06. Dato for arbeidsgivers avslag er 29.03.06. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda den 27.04.06. Saken anses 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 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.

Slik saken er opplyst legger Tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller de ovennevnte 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 forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer” å innvilge A 60 prosent utdanningspermisjonen i tre år fra og med den 11.08.06.

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.

Innledningsvis vil nemnda bemerke at man legger til grunn A vurdering av at B tilbud om 100 prosent permisjon ikke er en tilfredsstillende løsning for henne. Det vises til at A har forklart at hun ønsker delvis permisjon fordi hun har behov for en viss inntekt ved siden av studiet. Heller ikke arbeidsgivers tilbud om overføring til en annen type stilling med mindre ansvar og lavere lønn er etter nemndas oppfatning et forslag som på en tilstrekkelig måte imøtekommer hennes søknad om permisjon.

Tvisteløsningsnemnda viser til at A er ansatt i en spesialavdeling i B bestående av helsefaglig personell med ansvar for risikovurderinger i forhold til helserelaterte forsikringer. Nemnda legger til grunn at avdelingen har en sentral rolle innen selskapet. Nemnda kan imidlertid ikke se at A har en slik posisjon i avdelingen at det er spesielt vanskelig å erstatte henne i perioder eller å omdisponere hennes arbeidsoppgaver. Tvisteløsningsnemnda legger videre til grunn at avdelingens oppgaver stiller store krav til faglig oppdatering, samhandling med det medisinske miljøet i virksomheten, tilgjengelighet overfor kunder og kontinuitet i saksbehandlingen. Fra arbeidsgivers side er det anført at disse forhold gjør det svært vanskelig å utføre arbeidet innenfor den ønskede stillingsprosent. Arbeidstaker har på sin side imøtegått dette og gitt uttrykk for at både faglig oppdatering og samhandling, samt behovet for kontinuitet vil kunne ivaretas tilfredsstillende ved tilretteleggelse og fleksibilitet fra begge parter side. Basert på partenes redegjørelse på dette punkt finner nemnda ikke å kunne legge til grunn at det vil være vesentlige problemer forbundet med å utføre den aktuelle stilling i en 40 prosent stillingsandel.

Fra arbeidsgivers side er det videre anført at avdelingen ikke er á jour med sin saksbehandling som følge av et meget høyt sykefravær. For selskapet innebærer dette en stor kostnadsmessig risiko. Det har også vist seg vanskelig å rekruttere kompetente sykepleiere, særlig til deltidsstillinger og midlertidige stillinger, og det er pr. i dag ubesatte stillinger i avdelingen. Nemnda har forståelse for de problemer som dette innebærer for selskapet, og anser at dette er et relevant moment i vurderingen av om permisjonen er til hinder for forsvarlig drift. Det forhold at det er ubesatte stillinger i avdelingen innebærer imidlertid etter nemndas syn at selskapet har et noe større handlingsrom i forhold til tilrettelegging for den ønskede permisjonen, idet det gir mulighet til å ansette noen i 100 prosent stilling. Basert på arbeidsgivers forklaring antar nemnda at det dermed vil være enklere å rekruttere kompetent personell til en slik fulltidsstilling enn til en deltidsstilling. Tvisteløsningsnemnda har i denne forbindelse også vurdert arbeidsgivers tilbud om utsettelse av permisjonen i ett år. Nemnda finner imidlertid ikke at dette er en tilfredsstillende løsning i dette tilfellet. A har allerede tilbakelagt to år av sitt studium, og nemnda legger til grunn hennes forklaring om at det er av stor betydning å følge den normale progresjon slik at hun kan ha kontakt med sitt etablerte studiemiljø.

I avveining av partenes interesser skal det i henhold til de ovennevnte forarbeider bl.a. ses hen til virksomhetens muligheter til å redusere de ulemper som permisjonen innebærer. Nemnda vil i denne sammenheng vise til at A søkte om permisjon allerede i februar 2006.

B har dermed etter nemndas oppfatning hatt relativt god tid på seg til å forsøke å tilrettelegge for den omsøkte permisjonen, herunder rekruttere og lære opp nye medarbeidere. Hertil kommer at B er en meget stor virksomhet som må antas å ha mulighet til å omdisponere personell og evt. foreta omorganisering av arbeidsoppgaver.

På bakgrunn av de ovennevnte forhold legger nemnda til grunn at innvilgelse av den omsøkte permisjonen vil by på en del praktiske utfordringer for virksomheten og kan medføre en noe lavere produksjon, inntil den ledige stillingsandelen blir besatt. Etter en helhetsvurdering har nemnda likevel kommet til at de problemer som er anført fra arbeidsgivers side ikke er av en slik karakter at de må anses å utgjøre et hinder for en forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Nemnda mener således at B bør være i stand til å imøtekomme arbeidstakerens ønske om 60 prosent reduksjon i arbeidstiden.

Nemnda tar ikke stilling til på hvilken måte permisjonen skal avvikles og overlater til arbeidsgiver og arbeidstaker å bli enige om dette. Nemnda viser til at A har gitt uttrykk for at hun vil være fleksibel når det gjelder den praktiske gjennomføring av permisjonen slik at denne så vidt mulig ikke skaper unødvendige problemer for arbeidsgiver.

Vedtaket er enstemmig.

Konklusjon

A gis rett til 60 prosent utdanningspermisjon fra og med den 11.08.06 og tre år fremover.

* * *

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 07.07.06

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.

