

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr. 10/07 i tvisteløsningsnemnda, ble det onsdag 18.04.2007 avholdt møte i departementsbygningen i Akersgata 59 (R5).

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO) og advokat Haakon Skaug (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Apoteker Eva Lyngbakken (Apotek1 Sfinxen)
Farmasøyt Nina Bjerknes (sykehusapoteket Drammen)

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A arbeider i 50 prosent stilling ved X. Hun arbeider tirsdag og onsdag i uke 1, samt onsdag og lørdag i uke 2. Ved siden av dette arbeider hun 50 prosent stilling ved Y.

A har vært yrkesaktiv fra før 1999. Herunder har hun vært ansatt ved X fra 01.01.2002, noe som er skriftlig bekreftet av B.

A har utdanning som provisor fra Z. Hun må skrive en hovedfagsoppgave for å få godkjent denne utdanningen og bli cand. farm i Norge. Etter muntlig søknad om permisjon, fikk A, i

brev av 30.08.2006 fra apoteket, innvilget delvis studiepermisjon frem til 01.01.2007 for å ta tilleggsutdanning i Norge.

I brev av 21.11.2006 søkte A om forlengelse av den delvise studiepermisjonen fra 01.01.2007 til og med sommer/høst 2007 for å fullføre tilleggsutdanningen. A søkte om permisjon tirsdager og onsdager i uke 1 og onsdag i uke 2, men hun ønsket å beholde lørdagsvaktene i uke 2.

Søknaden ble avslått uten begrunnelse i brev av 08.01.2007 fra B, men A fikk derimot innvilget full studiepermisjon ut november 2007. Arbeidsgiver stilte som betingelse at A kom tilbake i 50 prosent stilling fra 01.01.2007 dersom hun ikke ønsket full permisjon. Dette ønsket ikke A, og hun brakte saken inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 11.01.2007.

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Hun har ikke krav på studielån og er derfor avhengig av en viss inntekt. Dessuten har hun to små barn som hun må forsørge.

A kjenner seg ikke igjen i arbeidsgivers beskrivelse av hennes manglende kompetanse og usikkerhet i jobbutførelsen. I denne forbindelse viser A til at hun har arbeidet som farmasøyt i Norge i seks år og at hun har et annet arbeidsforhold på Y. A har aldri fått noen klager eller tilbakemeldinger om noe tilsvarende fra dette apoteket.

Videre anfører A at hun for tiden har alenefarmasøytansvar fra kl 16 til kl 20 de hverdager hun arbeider til stengetid kl 20, samt fra kl 17 til 18 når hun arbeider lørdager. A forstår derfor ikke hva B mener når hun hevder at A mangler evne til å arbeide selvstendig. I så tilfelle burde A ikke hatt alene farmasøytansvaret som hun har i dag.

A oppfatter avslaget på søknad om studiepermisjon som en måte å bli kvitt henne på, uten å gå veien om oppsigelse. Arbeidsgivers alternativer, full permisjon eller ingen permisjon, er begge like håpløse for As del. A er i full gang med hovedfagsoppgaven sin og ønsker å avslutte denne. Samtidig har hun ikke økonomisk mulighet til å ta ut full permisjon. Videre var det en forutsetning for permisjonen som A fikk 30.08.2006 at hun skulle kombinere arbeid og permisjon.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Våren 2006 fikk A en skriftlig advarsel. Videre forekom det hendelser høsten 2006 - like etter at A hadde påbegynt sine studier - som medførte at det ble innkalt til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 (bestemmelse om drøfting før beslutning om oppsigelse). Møtet resulterte i en siste skriftlig advarsel.

A har under hele arbeidsforholdet utført en dårligere jobb enn forventet, noe som har blitt verre etter at hun begynte å studere. Hendelsene som har medført de skriftlige advarslene er knyttet til usikkerhet og manglende evne til å arbeide selvstendig, noe som har medført at B har manglende tillit til As utførelse av arbeidet. Det er ikke forenelig med forsvarlig drift av B at A skal arbeide kun annenhver lørdag. Som ansvarlig for utlevering av legemidler hviler det et særskilt aktsomhetsansvar både *apoteker* som arbeidsgiver og på B som arbeidstaker. A trenger å arbeide kontinuerlig og med hyppig oppfølging, noe som ikke vil være mulig med

arbeid kun annenhver lørdag. A har selv klaget på dårlig informasjon og oppfølging på apoteket, noe som vil bli ytterligere forverret hvis hun bare skal jobbe annenhver lørdag, da de er dårligere bemannet og arbeidsbelastningen er større enn ellers. Erfaringen og arbeidstreningen som A får fra sitt andre arbeidssted (Y) har til nå ikke vist seg å hjelpe. A opptrer veldig stresset, noe som har ført til at hun har skjelt ut kolleger og kunder. De andre ansatte opplever det som en belastning å jobbe sammen med A.

På denne bakgrunn har A fått valget mellom full permisjon eller ingen permisjon.

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.

Tvisteløsningsnemnda tolker § 3 første ledd i forskriften slik at arbeidstaker må ha fremmet tvistesaken senest innen fire uker etter at arbeidsgiver avslø kravet om utdanningspermisjon. I dette tilfellet ble As søknad om utdanningspermisjon avslått i brev fra B av 08.01.2007. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev fra A av 11.01.2007. På denne bakgrunn anses saken som 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. 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.

Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller 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 annet ledd. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil være til hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge delvis utdanningspermisjon for A frem til sommeren/høsten 2007. Med delvis permisjon menes fri to dager i uke 1 og en dag i uke 2, samt vakt annenhver lørdag.

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 vil bemerke at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort i tilstrekkelig grad at As studiepermisjon vil være til hinder for forsvarlig drift eller personaldisponeringer på apoteket. Arbeidsgiver anfører i denne forbindelse at A utfører en dårlig jobb, men ønsker allikevel at hun skal være der istedenfor å fullføre en utdanning som sannsynligvis vil gjøre henne i bedre stand til å utføre arbeidet. Videre anfører arbeidsgiver at A må holde seg oppdatert for å

gjøre en god jobb. Nemnda anser imidlertid at dette blir ivaretatt ved at hun har vært ansatt lenge og dermed kjenner apoteket godt, i tillegg til at hun arbeider 50 prosent ved Y. Arbeidet er i stor grad likt ved forskjellige apoteker, og særlig her hvor de tilhører samme kjede. Det fremkommer ingen opplysninger om hvorfor det er vanskelig å legge til rette for arbeidsordningen som A har søkt om. På denne bakgrunn har nemnda enstemmig kommet til at A har rett til studiepermisjon i henhold til sin søknad. Det vil si at hun skal ha studiepermisjon tirsdag og onsdag i uke 1 og onsdag i uke 2, mens hun jobber annenhver lørdag.

Konklusjon

A gis rett til delvis studiepermisjon frem til sommeren/høsten 2007 i overensstemmelse med hennes søknad om dette.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 08.05.2007.

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.