

## **VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**For behandling av sak nr 17/07 i tvisteløsningsnemnda, ble det onsdag 30.05.07 avholdt møte i departementsbygningen i Akersgata 59 (R5), Oslo.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), advokat Haakon Skaug (LO) og advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO). Sistnevnte var ikke tilstede i møtet, men hadde avgitt votum til leder i forkant av møtet og var tilgjengelig per telefon.

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Håkon Andreassen, KS  
Cathrine Cruse Hennig, NSF

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

Det ble truffet slikt

### **vedtak:**

#### **Saksforhold**

A har vært ansatt som sykepleier i 100 % stilling ved X sykehjem i B siden juni 1994.

A ønsket utdanningspermisjon i 8 dager i 2007, for å følge en tverrfaglig videreutdanning i aldring og eldreomsorg ved Høgskolen i Y. Dette er et deltidsstudium med oppstart 12.02.07 som beregnes avsluttet i februar 2009. As søknad om permisjon er datert den 29.01.07.

Den 12.02.07 fattet arbeidsgiver vedtak om avslag på søknaden. Begrunnelsen for avslaget var at det, ut fra den bemanningsmessige situasjonen, ikke var rom for at flere sykepleiere ble gitt permisjon til videreutdanning samtidig. Etter en helhetsvurdering ble en annen sykepleier prioritert denne gangen.

A meldte seg syk i to dager for å møte på oppstarten av utdanningen, til tross for at hun hadde fått avslag på søknaden. På denne bakgrunn ble det avholdt et drøftingsmøte den 27.02.07. Arbeidsgiver uttrykte her at de oppfattet hendelsen som et brudd på arbeidsavtalen. Tillitsvalgte konkluderte med at A burde avslutte sine planer om å fullføre studiet. Saken ble ikke ansett avsluttet etter dette møtet.

I brev av 28.02.07 ba kommunen om en oppfølging etter drøftingsmøtet for å klargjøre krav og forventninger til arbeidsforholdet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 12.03.07 fra A. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises til brev av 02.05.07 fra B og e-post av 28.05.07 fra A.

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører at hun i dialog med nærmeste overordnede flere måneder i forkant av utdanningsstart og søknadstidspunktet har prøvd å få til løsninger som å jobbe inn tid, ta ekstra helgearbeid og lignende for å kunne delta på studiet. Arbeidsgiver har imidlertid stått på sitt avslag.

Hun hevdet i drøftingsmøtet med arbeidsgiver at hun har tenkt å fortsette utdanningen. Hun kan gjøre hva hun ønsker på sin fritid, og hevder at fremtidige studiesamlinger kan gjennomføres ved tilpasninger fra arbeidsgivers side. Hun hevder at arbeidsgiver har gjort en dårlig jobb med å rekruttere og beholde sykepleiere.

Det er av stor betydning for henne å få et kunnskapsløft, da klientellet på sykehjemsposten hun jobber på er svært krevende. Hun hevder at kommunen ikke har noen opplæringsplan, og finner kommunens prioriteringer i denne forbindelse merkelige.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Kommunen sliter med bemanningssituasjonen. Fire av åtte ansatte er helt eller delvis sykemeldt, i tillegg til at de har en ubesatt 75 % stilling. De venter på tiltredelse i en 100 % stilling, men for øyeblikket har de to sykepleiere som går fullt i sine stillinger, dette er A i 100 % og en annen sykepleier i 75 % stilling. De har forsøkt å rekruttere uten respons på siste utlysning, og har derfor inngått avtale med vikarbyrå. Forskyvninger av dennes vakter fordyrer tjenesten betydelig.

Det stilles krav om at sykepleier skal være tilgjengelig på arbeidsstedet hele døgnet. Dette er spesielt viktig i og med at legevakten ligger 9 mil unna fra klokken 20 til 08 på hverdager. De sliter med å oppfylle det ovennevnte kravet, og finner det vanskelig å pålegge andre overtid for å gi A permisjon.

B anfører at det høsten 2006 ble lagt til rette for at en vernepleier og en hjelpepleier, med samme arbeidssted som A, ble gitt permisjon til videreutdanning. Bemanningssituasjonen i hjemmesykepleien har vært mer stabil, og ut fra en helhetsvurdering fant arbeidsgiver det forsvarlig å gi permisjon til en sykepleier i hjemmesykepleien, mens de to sykepleierne med arbeidssted ved X sykehjem fikk avslag. Tillitsvalgte var enig i denne vurderingen.

Bemanningssituasjonen har vært vanskelig lenge, og enhetsleder påpeker at de ble gjort kjent med ønsket om videreutdanning ved søknaden av 29.01.07, ikke flere måneder i forveien slik Arbeidstaker hevder.

Omfanget av permisjonen A har søkt om synes begrenset, men i tillegg kommer dager til eksamener og lignende. Arbeidsgiver anser at de må ha styringsrett når det gjelder tidspunkt for gjennomføring av utdanningspermisjoner.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Nemndas faste medlem Elisabeth Lea Strøm var på grunn av sykdom ikke til stede under møtet, men har ovenfor nemndas leder avgitt votum med begrunnelse. Hun var også tilgjengelig per telefon under møtet. Tvisteløsningsnemnda ga sin tilslutning til at saken kunne behandles med denne fremgangsmåten.

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. Dato for arbeidsgivers avslag er 12.02.07. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda den 12.03.07. Saken anses rettidig innbrakt.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at søknaden gjaldt lønnet permisjon i henhold til kommunens skjema. Arbeidsmiljølovens regler om utdanningspermisjon gir ikke rett til lønn i permisjonstiden. Tvisteløsningsnemnda tar derfor ikke stilling til lønsspørsmålet, men kun om retten til permisjon.

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. 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 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 As forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A den omsøkte utdanningspermisjonen.

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.

Søknaden gjelder utdanningspermisjon for 8 dager i 2007. Dette er et så begrenset antall dager at bevisbyrden for kommunens del er ekstra sterk. Nemnda vil bemerke at arbeidsgiver viser til generelle problemer med bemanningssituasjonen når de hevder at As permisjon vil være til hinder for forsvarlig drift av sykehjemmet. Det er sannsynliggjort at bemanningssituasjonen er dårlig og at kommunen har betydelige vanskeligheter med å avhjelpe situasjonen.

Imidlertid kan ikke nemnda se hvilke konkrete tiltak som har vært gjort fra kommunens side for å unngå eventuelle ulemper knyttet til forsvarlig drift og personaldisponering i tilknytning til den omsøkte permisjonen. A har foreslått forskjellige løsninger for å avhjelpe situasjonen, som å bytte vakter, jobbe inn helger osv.

Utdannelsen hun ønsker å ta er meget relevant i hennes daglige arbeid. Det er også tydelig at A har et sterkt ønske om å gjennomføre denne utdannelsen og at hun har stor interesse for temaet. Nemnda vil påpeke at det er meget uheldig at arbeidstaker tar seg til rette for å ta utdannelsen til tross for at hun har fått avslag på sin søknad. Dette er imidlertid ikke relevant i forhold til nemndas avgjørelse i saken.

Medlemmene Strøm og Andreassen utgjør nemndas mindretall og vil bemerke: Den permisjon det er søkt om utgjør et begrenset antall dager. Permisjonen gjelder for en utdanning som ut fra dokumentasjonen å dømme er høyst relevant for A i hennes arbeid i kommunen. Begge forhold taler for å gi A medhold i sitt krav. På den annen side har kommunen vist til hvilke bemanningsproblemer den står overfor i den aktuelle virksomheten, grunnet konkrete fravær i form av sykmeldinger og generelt liten tilgang til kvalifisert arbeidskraft. Sistnevnte forhold har forårsaket ubesatt stillingsressurs. De har også vist til at forskyvninger av vakter for de vikarer som leies fordyrer tjenesten betydelig.

De nevnte forhold, sammen med det faktum at forsvarligheten av innvilgelse er gjort i samråd med tillitsvalgt, har gjort at mindretallet under tvil er kommet til at A ikke kan gis medhold i sitt krav.

Nemndas flertall har under tvil kommet frem til at A har rett til utdanningspermisjon i henhold til sin søknad av 29.01.07. I vurderingen er det lagt avgjørende vekt på at det dreier seg om et så begrenset antall dager, og at utdannelsen er meget relevant i forhold til arbeidet hennes.

### **Konklusjon**

A gis medhold i sitt krav om utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 i 8 dager i henhold til søknad av 29.01.07.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm  
leder

Oslo, 27.06.07

### **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.