

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr. 21/2007 i tvisteløsningsnemnda, ble det 18. juni 2007 avholdt møte ved Einar Gerhardsens plass 1, Nærings- og handelsdepartementet.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Birgit Abrahamsen (ABELIA)

Ole Hugo Jordhøy (Akademikerne)

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A har vært ansatt som seniorforsker hos B fra 1. januar 1999. Ved brev av 9. januar 2007 søkte hun om ett års utdanningspermisjon for å tiltre stilling som post doc ved Universitetet i Oslo. Av e-post datert 27. februar 2007, fra universitetet til A, fremgår det at hun skal tiltre stillingen 1. mai 2007, og permisjonsperioden vil på denne bakgrunn strekke seg frem til 1. mai 2008.

Søknad om permisjon av 9. januar 2007 ble sendt til As nærmeste leder. Lederen bekreftet skriftlig tilbake, per e-post datert 29. januar 2007, at søknaden ikke kunne anbefales.

Etter å ha konferert med sin fagforening, fremmet A ved brev av 30. januar 2007 en ny søknad om utdanningspermisjon. Av denne fremgikk det at A ønsket å si opp sin stilling, men at oppsigelsen ville bli trukket tilbake dersom den fornyede søknaden ble innvilget.

Arbeidsgiver ga formelt avslag på søknaden om utdanningspermisjon i brev av 31. januar 2007. A klaget avslaget inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 27. februar 2007.

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker har i det vesentlige anført:

A tilbakeviser arbeidsgivers anførsel om at post doc stillingen ikke kan regnes som en utdanning. Det vises til at dette er en stilling som opprettes på eller i forbindelse med undervisningsinstitusjoner. Arbeidstaker har tidligere påpekt overfor arbeidsgiver at en post doc stilling regnes som "apprentice" eller trainee" i USA. Også lærlingstillinger er betalte stillinger og regnes som utdanning og kvalifisering. Post doc regnes også som en kvalifiseringsstilling for fast ansettelse på et universitet.

Arbeidstaker er ikke enig i bedriftens merknad om at permisjonen vil skape problemer med hensyn til bedriftens drift og personaldisponeringer, og at det er vanskelig å få tak i de beste kandidater til et vikariat. Mange svært dyktige vikarer har jobbet i forskningsavdelingen og i andre avdelinger i bedriften, og flere av dem har fått fast stilling etter endt vikariat. Det vises også til at det var en stor søkermasse på utlysningen til den aktuelle stillingen som arbeidstaker søker permisjon fra, og at dette tyder på at dette er en meget ettertraktet arbeidsplass og funksjon. A sin erfaring er at et vikariat ikke skremmer dem som kommer fra akademia, der de uansett ofte jobber i korte engasjement. Et vikariat i en så populær bedrift blir sett på som en mulighet til å få en fot innenfor og som en verdifull erfaring til andre jobber.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver har i det vesentlige anført:

Arbeidsgivers primære anførsel er at søknaden ligger utenfor permisjonsreglene siden dette er en søknad om permisjon for å tiltre en lønnet stilling. Det vises til at post doc er en lønnet stilling man søker etter å ha avlagt doktorgrad.

Som svar på sekretariatet for tvisteløsningsnemndas spørsmål i brev av 23. mars 2007, vedrørende eventuelle problemer for bedriften mht drift og personaldisponeringer, kan det bemerkes at B sin erfaring i dagens arbeidsmarked er at virksomheten ikke får de beste kandidatene til et vikariat. For å levere de beste resultatene og produktene i et svært tøft marked er virksomheten avhengig av kontinuitet i FoU og de beste fagfolkene.

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. Arbeidsgiver ga avslag i brev av 30. januar 2007. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 27. februar 2007. 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 i inntil tre år for å delta i et organisert utdanningstilbud.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at det i vurderingen av rett til utdanningspermisjon etter

§ 12-11 ikke er et vilkår at utdanningen er relevant eller nødvendig i forhold til det arbeid som A utfører i dag for B. Formålet med bestemmelsen er å møte behovet for økt kompetanse og økt omstillingsevne i arbeidslivet generelt.

Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at A søker studiepermisjon for å gå over i en lønnet stilling som post doc ved Universitetet i Oslo. Det aktuelle post doc engasjementet inngår i en forskningsgruppe på institutt X. I tillegg til deltakelsen i det konkrete forskningsprosjektet vil en post doc stilling kunne være kvalifiserende for fast ansettelse på et universitet. Arbeidstaker påpeker at post doc er en stilling som opprettes på eller i forbindelse med undervisningsinstitusjoner.

Med utgangspunkt i lovens formål legger nemnda til grunn at engasjementet som post doc faller utenfor lovens vilkår om et organisert utdanningstilbud. At stillingen har tilknytning til en undervisningsinstitusjon gir den likevel ikke preg av å være knyttet opp mot det organiserte undervisningstilbudet slik lovgiver har ment. Postdoktorstillingen har karakter av å være en forskerstilling med stor grad av selvstendighet, og inngår som en lønnet stilling ved institusjonen. At post doc gir kvalifikasjoner for en videre fast ansettelse ved universitetet endrer, etter nemndas oppfatning, ikke stillingens karakter. Nemnda finner støtte for sitt syn i lovens forarbeider, Ot. prp nr 68 (1998 – 99), hvor det fremgår: ”Departementet presiserer at det i ”organisert utdanningstilbud” ligger at evt. praksis i forbindelse med utdanningen også må være organisert av utdanningsinstitusjonen. Der dette ikke er tilfelle skal arbeidstaker ikke kunne kreve permisjon for heltidsarbeidsforhold som kreves som praksis for visse typer videreutdanning, f.eks. for leger og psykologer”.

Tvisteløsningsnemnda legger til grunn at A ikke har rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljølovens § 12 – 11.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 12.07.07

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.