

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 22/07 i tvisteløsningsnemnda, ble det 11. september 2007 avholdt møte i departementsbygningen, Akersgata 59 (R5)

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Unni Rasmussen (Fagforbundet)

Børge Benum (KS)

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 administrasjonskonsulent i B siden 1992. A har vært i ulike permisjoner fra august 2000 til august 2002 og ble sykmeldt i september 2002. Hun hadde så permisjon av helsemessige årsaker fra september 2003 til september 2004. Deretter var hun i permisjon under utprøving av arbeidsevne i perioden september 2004 til september 2006.

A har blitt innvilget yrkesrettet attføring i perioden 04.09.07 til 30.06.10 for å gjennomføre desentralisert sosionomutdanning i Y. Det er søkt om utdanningspermisjon i samme periode i brev av 16.09.06 og 07.10.06, begge søknadene ble avslått av arbeidsgiver henholdsvis den 26.09.06 og den 30.10.06. Ny søknad om utdanningspermisjon datert den 01.03.07 ble avslått i brev av 21.03.07.

Saken ble oversendt tvisteløsningsnemnda av Fagforbundet i brev av 26.03.07. Arbeidsgiver har i etterkant uttalt seg i brev av 18.05.07 og e-post av 05.09.07. Fagforbundet har på vegne

av arbeidstaker har uttalt seg i brev av 26.03.07 og 21.05.07 samt e-post av 11.04.07 og 03.09.07.

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører Fagforbundet i det vesentligste:

A har vært tilsatt i B i snart 15 år, men hun ikke vært i sin stilling siden 2000 på grunn av omsorgspermisjoner og sykmeldinger. Fagforbundet tolker lovens kommentarer slik at verken omsorgspermisjon eller sykmeldinger skal gå til fratrukk i opptjeningstiden, da denne typen fravær er lovfestet.

Mye av bakgrunnen for at A har vært såpass lenge i permisjon under utprøving av arbeidsevne har vært at kommunen brukte så lang tid på å skaffe utstyret som behøvdtes for å tilrettelegge for A. Hun fikk også avslag på sin søknad om redusert arbeidstid i 2002, noe som medførte ny sykmelding etter en uke i arbeid. A har møtt lite velvilje fra kommunen i forbindelse med sine helsemessige plager, til tross for at hun har ønsket å komme tilbake i jobb.

Den desentraliserte sosionomutdanningen A har søkt på er egentlig en 3-årig utdanning, men av helsemessige årsaker passer den 4-årige løsningen bedre for A. Hun har derfor søkt og kommet inn på denne. Hun har startet på sitt andre år av utdanningen og ber derfor om permisjon til 30.08.2010. I henhold til lovens forarbeider er det anledning for arbeidstaker og arbeidsgiver å bli enige om lengre permisjonstid enn 3 år.

Det har vært en og samme vikar i As stilling ved X sykehjem. Denne personen er fast ansatt og ønsker å fortsette i vikariatet. Dette skulle derfor ikke være noe hinder for kommunens planlegging av driften eller personaldisponeringer.

As fravær etter 03.09.06 skyldes at saken er sendt inn til tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Fagforbundet ba samtidig om at videre behandling ble avventet til saken var avgjort.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Forarbeidene til reglene om utdanningspermisjon legger til grunn at en arbeidstaker faktisk må ha utført arbeid i hele perioden for at kravene om opptjeningstid skal være oppfylt. Perioder med fravær på lovfestet grunnlag kan derimot regnes med i opptjeningstiden. Permisjonen A har hatt etter sykmeldingsperioden i 2003 er ikke lovfestet, og skal dermed gå i fradrag fra opptjeningstiden. A har, bortsett fra 9 dager i september 2002, ikke vært i aktiv tjeneste hos arbeidsgiver siden desember 1999.

A har allerede fått innvilget permisjon langt utover det hun har krav på i henhold til lov og reglement i kommunen.

As fravær etter 03.09.06 anses ulovlig, da hun ikke har blitt innvilget permisjon etter dette.

I alle tilfelle anføres at A kun har krav på permisjon i 3 år, og ikke 4 som hun har søkt om.

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. Dato for arbeidsgivers avslag er 21.03.07. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 26.03.07. 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 eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud.

Nemndas flertall, medlemmene Bjurstrøm, Strøm og Benum, vil bemerke at A siden 09.09.03 har hatt permisjon uten lønn på grunnlag av Bs permisjonsreglement. Utgangspunktet, i henhold til Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., er at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden hos den aktuelle arbeidsgiver. Departementet vurderte det imidlertid slik at perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag ikke burde stenge for retten til utdanningspermisjon. Det er derfor kun fravær på annet lovfestet grunnlag som kan åpne for unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i ovennevnte toårsperiode. A har i tillegg fått innvilget permisjon utover det som er vanlig praksis i kommunen. Nemndas flertall har konkludert med at A ikke oppfyller grunnvilkårene for rett til utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd.

Nemndas medlem Skaug, er enig i at vilkårene for å kunne kreve utdanningspermisjon ikke er oppfylt i dette tilfellet, men begrunner det med at det er krevd 4 års utdanningspermisjon, mens Arbeidsmiljølovens § 12-11 bare gir rett til inntil 3 års utdanningspermisjon. Uavhengig av dette standpunktet vil Skaug uttrykke tvil om As fravær gjør at hun ikke fyller vilkårene for å få utdanningspermisjon (inntil 3 år). Det pekes på at fraværet skyldes forhold som har gitt grunnlag for sykmelding og attføring/rehabilitering. Dette bør oppfattes som "fravær på annet lovfestet grunnlag", jf det som er nevnt under flertallets merknader.

Nemndas medlem Rasmussen, vil bemerke at permisjon på grunn av sykdom, slik A har hatt siden den 09.09.03, er en permisjon i henhold til et kommunalt reglement. Slike regler finnes i de fleste kommuner i landet. I tillegg skyldes permisjonen hovedsakelig det faktum at A har helsemessige plager som har gjort det umulig for henne å kunne fungere i sin stilling. Kommunen kunne gjort mer for å få henne tilbake i arbeid, og dermed redusert lengden av fraværet. Fraværet burde derfor ikke stenge for retten til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd. Rasmussen finner dermed at A oppfyller grunnvilkårene for å ha rett til utdanningspermisjon.

Da nemndas flertall har konkludert med at A ikke oppfyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon, vurderes ikke de øvrige aspekter av saken. Nemndas konklusjon er at A får ikke får medhold i sitt krav om utdanningspermisjon i perioden 04.09.07 til 30.06.10.

Konklusjon

A har ikke rett til utdanningspermisjon i perioden 04.09.07 til 30.06.10.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 24.09.07

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.