

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 30/07 i tvisteløsningsnemnda, ble det 27. september 2007 avholdt møte i Nærings- og handelsdepartementet i Oslo.

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

Arild Hamre, Fellesforbundet
Magne Braadland, NHO Reiseliv

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 bartender/servitør hos B siden 1988. A varslet den 14. mai 2007 sin arbeidsgiver om at hun ønsket forlenget sin utdanningspermisjon i ett år, ut skoleåret 2007/2008, for å avslutte påbegynt utdannelse. Hun har hatt permisjon siden 15. august 2005, og fikk da beskjed om å søke år for år. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev av 11. juni 2007.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 25. juni 2007.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker anfører i det vesentligste:

A tilbakeviser arbeidsgivers anførsel om at stabilitet og relasjoner er et viktig argument for å ikke bruke vikar som erstatter i permisjonsperioden.

A stiller også spørsmål med hvorvidt det er vanskelig og skaffe vikar. Hun viser blant annet til at virksomheten allerede har klart å innrette seg i to år.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver viser til at utdannelsen ikke har sammenheng med arbeidstakers nåværende arbeid. Dette, sett i sammenheng med As helsesituasjon, gir rimelig grunn til å anta at arbeidstaker ikke kommer tilbake etter endt utdanning.

Det vises videre at det viktig med stabil arbeidskraft i den aktuelle stillingen da det bidrar til å skape relasjoner til hotellets stamkunder. Denne fordelene er det vanskelig å oppnå med stadig nye vikarer.

I dagens arbeidsmarked er det videre vanskelig å skaffe vikar. Det vil derfor, etter virksomhetens oppfatning, være en fordel om stillingen frigjøres for så å kunne lyses ut som fast stilling.

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 11. juni 2007. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda 25. juni 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 organiserte utdanningstilbud. 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. Formålet med bestemmelsen er å møte behovet for økt kompetanse og økt omstillingsevne i arbeidslivet generelt. Utdanningen det søkes om permisjon til må imidlertid være yrkesrelatert.

Nemnda skal bemerke at As rett til utdanningspermisjon ikke er betinget av at utdannelsen er relevant for hennes nåværende arbeid som bartender, og at det isolert sett ikke er avgjørende for hennes rettigheter etter loven hvorvidt hun må antas å komme tilbake til sin nåværende arbeidsgiver etter endt utdanning.

Av arbeidsmiljølovens § 12-11 tredje ledd fremgår det at arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon ikke har rett til ny utdanningspermisjon før det har gått dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen, men minst ett år fra den foregående permisjonen tok til. På grunnlag av opplysningene i saken og de konkrete omstendighetene rundt klagers søknad om utdanningspermisjon i henholdsvis 2005 og 2006, finner ikke nemnda at denne bestemmelsen innebærer noen begrensning i hennes adgang til å søke om permisjon for det tredje og siste året av den aktuelle utdannelsen. Dette er heller ikke anført av arbeidsgiver.

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 Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i ett år regnet fra og med 30. juni 2007.

Nemnda har ut fra en konkret vurdering av den fremlagte dokumentasjonen kommet frem til at den omsøkte permisjonen ikke vil være til hinder for virksomhetenes forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering. Nemnda har i denne forbindelse også merket seg arbeidsgivers anførsler om sammenhengen mellom stabil arbeidskraft og relasjoner til hotellets kunder. Det er opplyst fra bedriften at den hovedsakelig er et kurs- og konferansehotell, men at det også er mange gjester som bor over lengre perioder i forbindelse med jobb. Nemnda har forståelse for bedriftens argumentasjon, men kan etter en konkret vurdering ikke legge avgjørende vekt på dette forhold. Argumentasjonen må, slik nemnda ser det, vurderes opp mot klagers behov for å få avsluttet sin påbegynt 3-årige utdanning.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold i sitt krav om utdanningspermisjon for perioden 30. juni 2007 frem til 30. juni 2008.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 22. oktober 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.