

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 40/07 i tvisteløsningsnemnda, ble det 23.11.2007 avholdt møte i Departementsbygningen i Akersgata 59, Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, (leder, varamedlem for Hanne Bjurstrøm), Elisabeth Lea Strøm (NHO) og Karl Inge Rotmo (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Geir Winters, ABELIA
Greta Torbergsen, Akademikerne

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A har fra 2000 vært ansatt som avdelingsingeniør hos B.

Ved brev datert 15.03.2006 søkte A sin arbeidsgiver om ett års ulønnet permisjon for å delta i et doktorgradsprosjekt hos Y forskningsgruppe ved X Institutt. I brevet ble det vist til interne retningslinjer om permisjon for å tiltre annen stilling.

Søknaden ble innvilget ved brev datert 03.04.2006 og A fikk ulønnet permisjon i tidsrommet 01.06.2006 – 31.05.2007.

Ved brev datert 30.03.2007 søkte A om forlenget permisjon i ett år, og nå under henvisning til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 12-11 om utdanningspermisjon. Søknaden ble avslått av

arbeidsgiver i brev datert 15.05.2007. Avslaget var begrunnet med at organisert utdanning for stipendiater er opptak på doktorgradsprogrammet ved Fakultet og at A ikke var tatt opp på dette programmet.

Arbeidstaker påklaget avslaget ved brev datert 29.05.2007. I klagebrevet viste A til at hun hadde søkt om opptak på doktorgradsprogrammet i slutten av januar 2007, at hele doktorgradsprosjektet ved X Institutt nå var fullfinansiert og at det på denne bakgrunn ikke kunne være noe til hinder for at hun ble tatt opp på doktorgradsprogrammet Under henvisning til at grunnlaget for utdanningspermisjon dermed skulle være oppfylt, jf begrunnelsen for arbeidsgivers avslag, anmodet A om at vedtaket datert 15.05.2007 ble omgjort og at hun fikk innvilget permisjon i resten av studietiden.

I brev av 07.06.2007 fra Forskerforbundet er det presisert at A med "resten av studietiden" mente å søke om ytterligere to års permisjon i tillegg til permisjonen på ett år som hun allerede hadde avvirket. Av e-post 10.10.2007 fra Forskerforbundet fremkommer imidlertid at A mente å søke om permisjon i tre år i medhold av arbeidsmiljøloven § 12-11, det vil si frem til doktorgradsutdanningen var gjennomført i 2010.

Arbeidsgiver opprettholdt sitt avslag ved brev datert 05.06.2007 til A, men uten at det ble gitt en nærmere begrunnelse for opprettholdelsen av avslaget.

Saken ble etter dette oversendt tvisteløsningsnemnda ved brev datert 07.06.2007 fra Forskerforbundet på vegne av A.

Etter at tvisten ble fremmet for nemnda har A blitt tatt opp på doktorgradsprogrammet i perioden 14.06.2007 – 13.06.2010, jf brev datert 03.07.2007 m/ vedlegg fra Forskerforbundet.

Det vises for øvrig til brev datert 13.09.2007 fra Forskerforbundet og brev datert 29.08.2007 fra B, hvor det fremkommer utfyllende merknader i saken.

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører Forskerforbundet i det vesentligste:

Etter Forskerforbundets vurdering er vilkårene for utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 oppfylt. A har arbeidet i mer enn tre år og har vært ansatt ved B fra 2000.

Det anføres videre at B ikke har fremlagt dokumentasjon eller begrunnelser som skulle tilsi at den omsøkte utdanningspermisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf arbeidsmiljøloven § 12-11 annet ledd.

A arbeider som en av cirka 16 saksbehandlere. Hun har dermed ikke nøkkelkompetanse som skulle være vanskelig å erstatte. Arbeidstakers stilling krever ingen spisskompetanse og det er ikke en stilling med lederfunksjon.

Alle på seksjonen er enten ufaglærte eller ingeniører. Ut fra As arbeidserfaring ved seksjonen mener hun at det ikke er nødvendig med ett års opplæring for at den enkelte saksbehandler skal kunne fungere selvstendig i arbeidet. Ifølge A har kravene til opplæring blitt noe strengere i den senere tid, men etter samtale med nyansatte saksbehandlere ved seksjonen anslår de at det tar ca 1-2 måneder før de kan arbeide selvstendig.

Arbeidsgiver varslet i brev av 03.04.2006 at instituttet kom til å ansette en person fast for å utføre As arbeidsoppgaver i perioden på ett år hvor hun fikk innvilget permisjon. I brevet ble det også understreket at A ikke kunne regne med å få tilbake de samme arbeidsoppgaver som hun hadde før permisjonen. Da A fikk innvilget ett års permisjon var hennes stilling allerede besatt av vikar. Vikaren, som var 21 år og kom rett fra Ingeniørhøgskolen, fikk nødvendig opplæring og var selvdreven i arbeidet etter kort tid. Etter det Forskerforbundet er kjent med, fungerte vikaren godt i stillingen og det var ønske fra begge sider om et fortsatt arbeidsforhold. På grunn av sendretighet med å få i stand forlenget arbeidskontrakt sluttet hun imidlertid da vikariatet utløp.

For øvrig har A tatt hovedfag ved seksjonen, hun har en master i det aktuelle emnet og tar nå doktorgrad i samme fagfelt og på samme institutt hvor hun har ulønnet permisjon. Hun har reelt sett arbeidet med doktorgradsprosjektet siden 01.06.2006, men hun fikk innvilget ett års ulønnet permisjon for å tiltre annet arbeid, ikke utdanningspermisjon, i perioden 01.06.2006 til 31.05.2007.

Det er anført at A vil forsøke å levere innen to år dersom nemnda konkluderer med at det første året også regnes som studiepermisjon.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste:

Innvilgelse av utdanningspermisjon vil etter universitetets oppfatning være et hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf arbeidsmiljøloven § 12-11 annet ledd. Innvilgelse av permisjonen vil medføre at As stilling må utlyses som et vikariat, noe som vil innebære en betydelig dårligere utnyttelse av arbeidskraften. Årsaken til dette er at det kreves minst ett års opplæringstid før en avdelingsingeniør fullt ut kan dekke det meget krevende og spesialiserte arbeidet i X- Institutt.

Dersom arbeidet skal utføres av en vikar som ansettes for tre år vil opptil 1/3 av ansettelsestiden gå med til opplæring, noe som vil være meget uheldig for arbeidet ved en seksjon som har meget stor og økende arbeidsbelastning.

Arbeidstaker søkte permisjon for å forsøke seg på en alternativ karrierevei. Det var ingen utdanningspermisjon for ytterligere å kvalifisere seg for stillingen som avdelingsingeniør i den stillingen hun satt i. Arbeidsgiver har ingen interne retningslinjer som regulerer slike søknader, men ønsker generelt å imøtekomme unge mennesker som ønsker å skifte karrierespor ved å innvilge permisjon i ett år.

Tvistløsningsnemndas 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 15.05.2007 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Forskerforbundet ved brev datert 07.06.2007. Saken må dermed anses 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 eller 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.

Det springende punkt i saken er om A fyller vilkåret om tilsettelse hos arbeidsgiveren de siste to årene. Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Strøm og Winters, vil bemerke at A i brev datert 15.03.2006 søkte sin arbeidsgiver om ett års ulønnet permisjon for å delta i et doktorgradsprosjekt. I brevet ble det vist til interne retningslinjer om permisjon for å tiltre annen stilling. Søknaden ble innvilget ved brev datert 03.04.2006 og A fikk ulønnet permisjon i tidsrommet 01.06.2006 – 31.05.2007. Det synes klart at dette ikke var en utdanningspermisjon etter loven ettersom hun på det tidspunkt ikke var tatt opp på doktorgradsprogrammet og derfor ikke fylte lovens krav om organisert utdanningstilbud.

Ved vurderingen av om en arbeidstaker har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to årene er etter Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3 utgangspunktet at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden hos den aktuelle arbeidsgiver. Departementet vurderte det slik at perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag ikke burde stenge for retten til utdanningspermisjon, men nemnda finner verken i forarbeidene eller annet sted grunnlag for at det samme kan gjelde annet fravær. Nemnda legger derfor til grunn at det kun er fravær på annet lovfestet grunnlag som kan åpne for unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i hele toårsperioden. Nemndas flertall finner at As fravær fra sommeren 2006 til sommeren 2007 ikke var fravær på lovfestet grunnlag, og konkluderer derfor med at A ikke oppfyller grunnvilkårene for rett til utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd.

Nemndas mindretall, medlemmene Rotmo og Torbergsen, vil bemerke at permisjonen A har hatt ikke kan stenge for retten til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljølovens § 12-11 første ledd. Kravet om at arbeidstakeren skal ha vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to år kan ikke tolkes så strengt at det vesentlig innskrenker arbeidstakers rett til utdanningspermisjon. Nemndas mindretall mener permisjonen A har hatt ligger så tett opptil et lovfestet fravær at både lengden av arbeidsforholdet og tilknytningsforholdet til arbeidsgiver anses oppfylt. Mindretallet finner dermed at A oppfyller grunnvilkårene for å ha rett til utdanningspermisjon, og derfor har krav på tre års utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd.

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 ikke får medhold i sitt krav om utdanningspermisjon for å fullføre doktorgradsprosjektet.

Konklusjon

Arbeidstaker har ikke rett til studiepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 i perioden 14.06.2007 til 13.06.2010.

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 14.12.2007

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.