

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 57/07 i tvisteløsningsnemnda, ble det fredag 14.12.07 avholdt møte i departementsbygningen i Akersgata 59 (R5), Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg (leder, varamedlem for Hanne Inger Bjurstrøm), Elisabeth Lea Strøm (NHO) og Haakon Skaug (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Øyvind Gjelstad, KS
Ingrid Tordis Enoksen, NSF

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som sykepleier i 80,25 prosent stilling på natt ved X i B. Hun har jobbet der siden studietiden og deretter som autorisert sykepleier siden juni 2003.

A varslet sin arbeidsgiver i forkant av søknaden av 24.08.07 om at hun ønsket utdanningspermisjon til et samlingsbasert studie over 2 år. Studiet er en videreutdanning i eldreomsorg ved Høgskolen i Y. I løpet av studieåret 2007/2008 er det 6 samlinger à en uke. Det er kun søkt om permisjon for studieåret 2007/2008.

Søknaden ble avslått av arbeidsgiver i brev av 25.09.07. Begrunnelsen for avslaget var at svært mange hadde søkt om permisjon for nevnte periode og kurs, og at det ville føre til store

utfordringer for driften av sykehjemmet hvis alle søkerne skulle fått innvilget permisjon samtidig.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 05.10.07. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 21.11.07 fra B, samt brev av 18.10.07 og e-post av 04.12.07 fra A.

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Utdannelsen hun har søkt om er en flerfaglig utdanning i eldreomsorg. Den er nyttig for en rekke yrkesgrupper som på en eller annen måte har befatning med eldre mennesker. Siden hun ønsker å jobbe videre med eldre har hun behov for å videreutvikle seg innen eldreomsorg. I tillegg er hun alene som sykepleier på natt, og har derfor ingen mulighet til å diskutere faglige spørsmål med andre autoriserte sykepleiere på sykehjemmet utenom ved vaktskiftet.

B bekreftet muntlig i forkant av søknaden at det ville ordne seg med permisjon i forbindelse med samlingene. I møte den 14.09.07 fikk imidlertid A opplyst at gruppesykepleiere ble prioritert denne gangen. Disse hadde søkt senere enn A og alle jobber dag/aften. A opplyser i tillegg at disse har fått permisjon med lønn.

A anfører at hun har ansiennitet fra 2000, da hun jobbet som tilkallingshjelp med dispensasjon til å gå sykepleiervakter.

I forhold til organiseringen av skoleåret 2008/2009 har skolen opplyst at praksisen skal gjennomføres slik at halve klassen skal ha praksis i første semester og den andre halvparten i andre semester.

A har til nå deltatt på alle samlingene ved å bytte vakter med andre.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

B anfører at svært mange har søkt om permisjon for samme periode og samme utdanning, og at de ikke kan innvilge permisjon til samtlige søkere idet det ville føre til meget store utfordringer for driften ved sykehjemmet.

Høsten 2007 søkte 7 av 17 sykepleiere om permisjon til å delta på samme kurs til samme tidspunkt. Kommunen er positivt innstilt til at ansatte ønsker å videreutdanne seg, spesielt i den valgte utdannelsen som er høyst relevant for virksomheten.

Imidlertid må den løpende driften av sykehjemmet ivaretas. Dette er kommunens eneste sykehjemstilbud og det skal være tilknyttet sykepleier på alle vakter gjennom hele døgnet.

Innvilgelse av permisjonssøknadene ville også forpliktet til innvilgelse av søknader for det andre året, som innebærer ytterligere seks uker med studiesamlinger i tillegg til 8 ukers praksis.

Det var ikke mulig å innvilge samtlige 7 søknader på en gang, da dette ville medført brudd på overtid- og arbeidstidsbestemmelsene eller mangel på sykepleiere i driften. Det er allerede en underdekning av sykepleiere i forhold til behovet på 30 prosent. Det er svært vanskelig å få tak i sykepleiere i distrikts-Norge, og nærmest umulig å få leid inn vikarer lokalt. Et vikarbyrå kunne nok skaffet vikarer, men til en pris som ikke er forenlig med kommunens økonomi.

Etter en vurdering kom man frem til at 4 av 17 sykepleiere kunne innvilges permisjon. Ansiennitet ble ansett som det mest objektive kriteriet, og alle som ble innvilget permisjon har vært tilsatt lengre enn siden 2000. I tillegg er sykepleierdekningen på natt spesielt utfordrende.

Kommunen var positivt innstilt til permisjonssøknaden og åpnet for at A kunne takke ja til studiet. Situasjonen endret seg imidlertid da det viste seg å komme inn så mange søkere. Hun har hittil klart å bytte vakter slik at hun har deltatt på samlingene som har vært. Dette vil B ikke stille seg i veien for, så lenge det er praktisk gjennomførbart uten at driften av sykehjemmet blir uforsvarlig.

Mulighetene for permisjon vil kunne vurderes på ny dersom det skulle skje endringer i personalsituasjonen.

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 25.09.07. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda den 05.10.07. Saken anses rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd gir arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt 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.

Nemnda vil bemerke at A oppfylder inngangskriteriene for utdanningspermisjon. Hun har vært ansatt i virksomheten siden 2000, og utdanningen hun har søkt om permisjon til er utvilsomt yrkesrelatert og et organisert utdanningstilbud i henhold til lovens krav.

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 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.

Nemnda har kommet til at A på dette tidspunkt ikke har rett til utdanningspermisjon, da dette ville være til hinder for sykehjemmets forsvarlige drift og personaldisponeringer. Så mange som 7 av de 17 sykepleierne ved sykehjemmet søkte om permisjon til den samme utdannelsen, og sykehjemmet innvilget permisjon til de 4 med lengst ansiennitet. Arbeidsgiver er avhengig av at det til enhver tid er minst en sykepleier på vakt. Nemnda er av den oppfatning at arbeidsgiver har strukket seg langt for å gi flest mulig et tilbud om utdanningspermisjon, og at arbeidsgiver har foretatt en forsvarlig vurdering av hvor grensen går for hvor mange som kan ha permisjon samtidig. Nemnda har lagt vekt på at det ville medført brudd på overtid- og arbeidstidsbestemmelsene eller mangel på sykepleiere i driften dersom også A skulle fått innvilget sin søknad, samt at det allerede er en underdekning av sykepleiere i forhold til behovet på 30 prosent. I tillegg er sykepleierdekningen på natt spesielt utfordrende. Det ville medført en ytterligere belastning for det øvrige personalet å gi A permisjon i motsetning til å bytte vakter, slik hun nå gjør, for å gå på kursene.

Det er lagt vekt på at arbeidsgiver uttrykker en positiv holdning til at ansatte ønsker å videreutdanne seg, og at tildelingen av permisjoner er foretatt etter ansiennitet og ut fra objektive og forutsigbare kriterier. Nemnda påpeker at det derved er grunn til å tro at det vil være en mulighet for de resterende, deriblant A, til å få utdanningspermisjon senere.

Nemnda vil bemerke at denne saken skiller seg fra nemndas vedtak nummer 17/07, blant annet ved at det i denne saken er mange søkere samtidig til den samme utdanningen.

Tvisteløsningsnemnda har etter dette kommet til at A ikke har krav på den omsøkte utdanningspermisjonen for 2007/2008.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 22.01.08

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.

