

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 14/2008 i tvisteløsningsnemnda, ble det 4. mars 2007 avholdt møte i Arbeidstilsynets lokaler på Lillestrøm

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg (leder), Elisabeth Lea Strøm (NHO) og Karl Inge Rotmo (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tore Dahlstrøm, NSF

Morten Larsen, Forsvarsdepartementet

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A har siden 2. desember 2002 vært ansatt i B som førstesekretær ved X sykestue på Y.

Den 30. juli 2007 søkte A om utdanningspermisjon i inntil 3 år, med oppstart den 15. august 2007, for å starte sykepleierutdanning.

Arbeidsgiver avsto søknaden i skriv av 7. august 2007

A anket avslaget ved brev av 25. september 2007 til B.

B opprettholdt avslaget i skriv av 26. oktober 2007, etter å ha foretatt en ny vurdering.

A brakte avslaget inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 17. november 2007.

Partene har fått anledning til å gi ytterligere merknader i saken.

Arbeidstakers anførsler

A hevder å ha krav på utdanningspermisjon fra og med høsten 2007. Hun avviser at utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, og anfører i det vesentligste:

Etter A oppfatning vil det ikke by på problemer å få inn en vikar i hennes stilling mens hun er i utdanningspermisjon. Videre viser hun til at de aller fleste av hennes arbeidsoppgaver som helsesekretær kan utføres av sanitetsassistenter ved sykestuen, samt at sykepleiene kan utføre alle de aktuelle arbeidsoppgavene hun har i dag. I den tiden hun har vært sykemeldt og avvirket ferie har en tidligere sanitetsassistent vikariert i stillingen.

Hun fremhever at sykestuen i en lengre periode, forut for søknaden om permisjon, drev virksomheten med kun 2 av 4 sykepleierstillinger besatt. Alle de fire sykepleierstillingene ble imidlertid besatt før hennes permisjonssøknad ble fremmet.

A har tilbudt arbeidsgiver å være behjelpelig både i arbeidssituasjonen frem til en vikar kan skaffes, og med å bistå med opplæring av en ny vikar. Mye av det tallgrunnlag B viser til mangler i følge A relevans for den aktuelle sykestuen på Y.

Til B anførsel om at de ikke har mottatt søknaden i rimelig tid til å skaffe vikar, viser A til at hun først søkte permisjon med lønn gjennom X skolesenter i april 2007. Søknadsprosessen har derfor pågått siden april 2007, men har endret karakter underveis fra å være en søknad om permisjon med lønn til å bli en søknad om permisjon uten lønn.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver fastholder at A ikke har krav på utdanningspermisjon og anfører i det vesentligste.

Avslaget er begrunnet i B behov for å kunne planlegge forsvarlig drift av sykestuen på Y, og nødvendigheten av å ha forutsigbare personellressurser. Den aktuelle sykestuen er en av de største B har, med ca 8000 lege-/sykepleierkonsultasjoner. Sykestuen betjener ca 3 500 soldater/tilsatte, og støtter i tillegg blant annet sykestuen på Z når det er innrykk av nye soldater der.

Forsvaret er under omstilling, og B har vært meget restriktiv med å innvilge permisjoner. B er en organisasjon med ca 350 ansatte. Det er 20 sykestuer fordelt over hele landet, og B er fra overordnet myndighet pålagt oppgaver i forbindelse med internasjonale operasjoner (INTOPS) både når det gjelder rekruttering og gjennomføring av helseundersøkelser på soldater og militært tilsatt personell. Det gjennomføres også helseundersøkelser av ca 13 000 soldater pr år som møter til førstegangstjeneste. For å kunne planlegge disse innrykkene, er det viktig at man til enhver tid vet hvilke personellressurser som kan disponeres.

Tilsettingsprosessen for sivile i X er krevende, og alt personell som tilsettes skal sikkerhetsklareres for hemmelig. Sikkerhetsklareringen alene kan ta fra 4 til 6 måneder, og hele prosessen kan derfor ta opp til 8 måneder. Samme prosess må gjennomføres både for

midlertidige og faste tilsetninger. De fleste ønsker fast tilsetting, og B har erfart at personell med midlertidig tilsetting avslutter forholdet når de får tilbud om fast stilling i sivile bedrifter. B har også erfaring med at søkerne trekker seg grunnet den lange tiden fra søknadsfristen til et eventuelt tilbud om stilling foreligger.

B presiserer at dersom arbeidstakeren skulle ha rett til permisjon, så må det stilles lengre tid enn 3 uker til rådighet for å skaffe vikar.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. I utdanningspermisjonssaker skal tvistesak fremmes så snart som mulig og senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 første ledd. Av arbeidsmiljølovens § 12-11 femte ledd fremgår det at "[a]rbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig underretter arbeidstaker om dette [...] Tvist om vilkårene etter første, andre og tredje ledd er oppfylt, kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. § 12-14, etter at arbeidsgivers svarfrist er utløpt". B avslø permisjonssøknaden i skriv av 26. oktober 2007. A brakte tvisten inn for nemnda den 17. november 2007. Ut fra forskriftens ordlyd og de fremlagte opplysninger i saken er tvistesaken etter nemndas vurdering fremmet i tide.

Nemnda vil innledningsvis bemerke at deres kompetanse etter loven er å avgjøre om arbeidstaker hadde et krav på utdanningspermisjon på søknadstidspunktet. Nemnda har ikke kompetanse til å ta stilling til om arbeidstaker på et senere tidspunkt har opptrådt på en måte som kan få betydning for hennes ansettelsesforhold.

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.

Ut fra sakens opplysninger legger nemnda til grunn at A oppfylder lovens grunnvilkår for utdanningspermisjon. Dette synes heller ikke å være bestridt fra arbeidsgivers side. 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 nemndas flertall må ta stilling til er således om det vil være til hinder for B forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon.

Etter 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.

Nemndas kan ikke se at arbeidsgiver i dette tilfellet har dokumentert at utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemnda har vurdert arbeidsgivers anførsel om at den aktuelle sykestuen, på grunn av et stort antall konsultasjoner, har behov for forutsigbare personalressurser, og at det generelt er vanskelig å bruke vikar som følge av kvalifikasjonskrav og lang sikkerhetsklareringstid. Nemnda har forståelse for at den aktuelle permisjonen kan medføre en viss usikkerhet og visse vanskeligheter for arbeidsgivers personaldisponeringer, men etter nemndas syn skal det mer til for at en permisjon kan anses å være til hinder for forsvarlig disponering av ressursene. Nemnda kan heller ikke se at B på søketidspunktet har forsøkt å gjennomføre tiltak for å redusere ulempene knyttet til A sin permisjonssøknad. Det bemerkes i denne sammenheng at B ikke konkret har forsøkt å tilsette vikar, eventuelt innsette en sanitetsassistent i en overgangsperiode.

Det forhold at kvalifikasjonskrav og sikkerhetsklarering vanskeliggjør bruk av vikarer kan etter nemndas syn ikke tillegges avgjørende betydning. Permisjon til utdanning vil typisk måtte søkes om etter at skoleplasser er innvilget. Dette skjer ofte ikke før sent på våren, med skolestart i august. Dersom en sikkerhetsklareringsprosess på 4-6 måneder skulle avskjære muligheten for perm, ville retten til utdanningspermisjon for ansatte i slike virksomheter lett bli illusorisk. Slike særlige hensyn ved tilsetninger bør inngå i den alminnelige, langsiktige planleggingen av personalressurser, og kan ikke på generelt grunnlag være til hinder for at ansatte ved B nyttiggjør seg av retten til utdanningspermisjon.

På hvilket tidspunkt en søknad om utdanningspermisjon fremsettes må etter nemndas syn være et relevant moment i vurderingen, særlig hvis arbeidstaker har vært i posisjon til å søke på et tidligere tidspunkt. Desto nærmere skolestart – og derved permisjonens begynnelse – søknad fremsettes, jo vanskeligere vil det være for arbeidsgiver å løse de praktiske problemer permisjonen medfører. Nemnda noterer i den sammenheng at den siste permisjonssøknaden i denne saken ble fremsatt så sent som i juli, men det skyldtes at arbeidstaker først hadde søkt om permisjon med lønn. Når det er en mulighet for å få permisjon med lønn, er det naturlig at man søker om dette før man evt. søker om permisjon uten lønn. Nemnda kan derfor ikke se at arbeidstaker i dette tilfellet hadde rimelig foranledning til å søke om permisjon uten lønn før hun faktisk gjorde.

Nemnda vil avslutningsvis bemerke at det klare utgangspunkt etter loven er at ansatte som fyller grunnvilkårene har krav på utdanningspermisjon. En generell praksis som går ut på at man er ”meget restriktiv med å innvilge permisjoner”, slik arbeidsgiver formulerer det, er etter nemndas oppfatning ikke i samsvar med lovgivers intensjoner.

Konklusjon

A gis medhold i sitt krav om utdanningspermisjon etter arbeidsmiljølovens § 12-11

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg

leder

Oslo, 6. mai 2008

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.