

VEDTAK NR 29/08 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag den 19.06.08 i Departementsbygning R4, Einar Gerhardsens plass 1, møterom 1012, Oslo.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder (vara for Hanne Inger Bjurstrøm)
Tor Brustad, NHO (vara for Elisabeth Lea Strøm)
Karl Inge Rotmo, LO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Odd M. Nymoen – NHO Luftfart
Kari-Helene Mordt Fjær – Norwegian Air Shuttle

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

Arbeidstaker A har vært yrkesaktiv siden 1979 og arbeider i dag som kabinansatt (crew) i B, avdeling X. Hun har vært fast ansatt i bedriften siden 1988 i 100 prosent stilling. Etter noen år med 100 % stilling gikk hun over i redusert stilling, og har arbeidet både i 80 og 60 % stilling. I 2006/2007 søkte A om ytterligere redusert stilling av helsemessige årsaker, og har nå en stillingsprosent på 50 %. Fra 01.08.07 til 31.07.08 er hun innvilget ulønnet permisjon grunnet helsemessige og andre vektige velferdsårsaker. Hun er ikke tidligere innvilget utdanningspermisjon.

A søkte i udatert brev om permisjon for å delta på et 3-årsstudium i “Inspirerende Coaching” med etterutdanning ved Y-instituttet. Hun fikk avslag på søknaden i brev av 26.02.08 med begrunnelsen at studiene burde være mulig å kombinere med hennes 50 % stilling.

Parat ba i brev av 22.04.08 arbeidsgiver om å revurdere avslaget. Arbeidsgiver fastholdt avslaget i brev av 29.04.08.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 07.05.08 fra Parat på vegne av A. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 23.05.08 og 04.06.08 fra B samt brev av 23.05.08 fra Parat.

Arbeidstakers anførsler

Parat anfører på vegne av A i det vesentligste:

Kravet til nødvendig opptjeningsstid er oppfylt da A har vært i arbeidslivet i snart 30 år, og har vært ansatt hos B de siste 20 år. Det er ikke et absolutt krav til aktiv tjeneste de siste 2 år i arbeidsmiljøloven § 12-11, 1. ledd. Perioder med fravær skal ikke stenge for opptjening av retten til utdanningspermisjon. Det vises til forarbeidene (Ot. prp. nr. 68 (1998-99) kapittel 5). Formålet med krav om opptjeningsstid hos arbeidsgiver er at det bør være en viss tilknytning til arbeidsgiveren det skal tas permisjon fra. Det forhold at A har svært lang ansettelsestid i selskapet, i tillegg til at hun ikke tidligere er innvilget utdanningspermisjon, tilsier at det for henne ikke bør kreves aktiv tjeneste i hele opptjeningsstiden.

Parat er heller ikke kjent med at innvilgelse av en utdanningspermisjon vil medføre ulemper for arbeidsgiver, eller hindre planlegging av drift og personaldisponeringer. Det er imidlertid kjent at selskapet vurderer å sette fire fly på bakken grunnet negative økonomiske resultater. Videre anføres at det ikke er et krav i loven at studiet skal være et heltidsstudium, og det fremgår heller ikke noe om at omfanget av studiet bestemmer størrelsen på utdanningspermisjon. Kravet i loven er at utdanningstilbudet skal være organisert og yrkesrelatert, hvilket er tilfelle i denne saken. Det vises til beskrivelsen av “Coaching-skolen” hvor det fremgår at det avholdes organiserte samlinger med teori og praksis samt veiledning. Utdanningen kan brukes til blant annet medarbeidersamtaler, problemløsning, konfliktløsning, konfliktforebygging m.v. og oppfyller derved kravet om å være yrkesrelatert.

Det er heller ikke et krav i loven at den ansatte skal være fulltidsansatt for å kunne få utdanningspermisjon. Dette fremgår direkte av lovforarbeidene. Det forhold at A er ansatt i 50 % stilling har således ikke betydning for hennes krav på utdanningspermisjon.

Endelig vises det til at virksomheten tidligere har innvilget flere andre deltidsansatte utdanningspermisjon for å delta på deltidsstudier. Tidligere praksis i virksomheten og prinsipper om likebehandling tilsier derfor at A også skal få innvilget sin søknad.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

A oppfyller ikke vilkåret om opptjeningsperiode for å ha rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. I tillegg hevder B at en utdanningspermisjon skal stå i rimelig forhold til studiets omfang. Det kan ikke ha vært lovens intensjon at alle yrkesrelaterte studier, uavhengig av omfang, skal gi ubegrenset rett til

permisjon fra arbeidsgiver. Som det fremgår av selskapets brev til Parat av 29.04.08 er A oppfordret til å kontakte nærmeste leder for å finne praktiske løsninger både i forhold til lesedager/eksamensdager og for at hun skal ha mulighet til å følge obligatoriske studiesamlinger.

A er innvilget redusert arbeidstid til 50 % stilling fra 01.01.07. Hun har mulighet til å velge å jobbe i en gruppe med både stor grad av forutsigbarhet og fleksibilitet i arbeidssituasjonen slik at det bør være mulig å følge undervisningsopplegget ved siden av jobben.

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 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. Arbeidsgivers svarfrist var i dette tilfellet seks måneder regnet fra arbeidsgivers avslag 26.02.08. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda 07.05.08. 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. Utgangspunktet, i henhold til Ot. prp. nr. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., er at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden hos den aktuelle arbeidsgiver. Ifølge forarbeidene kan det gjøres unntak for perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag, men det finnes ikke rettskildemessige holdepunkter for å gjøre unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i toårsperioden for perioder med andre typer fravær. A har hatt permisjon på ulovfestet grunnlag i perioden 01.08.07 til 31.07.08, og nemnda konkluderer derfor med at hun ikke oppfyller grunnvilkårene for rett til utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd.

Nemnda har etter dette kommet til at A ikke har krav på utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 i 3 år fra og med 01.09.08.

Konklusjon

A har ikke rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 i 3 år fra og med 01.09.08.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 28.08.08.

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.