

VEDTAK NR 34/08 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag den 4. september 2008 i
Departementsbygning R5, Akersgata 59, Oslo.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Hanne Inger Bjurstrøm, leder
Karl Inge Rotmo, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tore Dahlstrøm, NSF
Øyvind Gjelstad, KS

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A har vært ansatt som helsesøster i B kommune siden juli 1996. Hun tok helsesøsterutdanningen i 1998, og hadde da utdanningspermisjon fra 6. januar 1998 til 20. desember 1998. For tiden har hun 20 % redusert arbeidstid, men er ansatt i 100 % stilling.

A søkte utdanningspermisjon den 16. mai 2008, og har fått tilbud om studieplass på ett års studium i Tegning-bilde ved Høgskolen i X. Studiet startet 18. august 2008 og avsluttes juni 2009. Hun ønsker etter studiet å kombinere bildeskapende virksomhet med sin helsesøsterutdanning. Hun tror dette vil være en fin kombinasjon, hvor hun kan dra nytte av det ene feltet i det andre og vice versa. A ønsker å komme tilbake i 60 % stilling som helsesøster fra og med 19. august 2009, og sa derfor i søknaden opp 40 % av sin stilling. I det tilfelle at hun ikke fikk medhold, sa hun opp hele stillingen.

A fikk avslag på søknaden den 21. mai 2008 med begrunnelsen at B kommune ikke gir permisjon uten at det har direkte relevans til stillingen. Kommunen gjorde også oppmerksom på at hennes siste arbeidsdag dermed ville være den 14. august 2008. Stillingen ble deretter utlyst med startdato 15. august 2008. Det er nå ansatt en sykepleier i stillingen, med tiltredelse 15. august 2008.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 16. juni 2008.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 2. juli 2008 og 14. juli 2008 fra B kommune, samt brev av 25. juni og 24. juli 2008 fra A.

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har krav på utdanningspermisjon, da studiet er relevant for hennes arbeid, og anfører i det vesentligste:

A ønsker å få mer kunnskap om visuell kommunikasjon og formidling. Selv om dette studiet kanskje kan virke noe "på siden" av det helsesøsterfaglige, tror hun at det vil tilføre henne mye, og dermed også arbeidsplassen. For eksempel vil undervisning i skolen være noe hun kan styrke ved denne utdanningen, fordi mye av studiet handler om presentasjon og formidling overfor andre. Hun ønsker etter studiet å kombinere bildeskapende virksomhet med sin helsesøsterutdanning. Hun tror dette vil være en fin kombinasjon, hvor hun kan dra nytte av det ene feltet i det andre og vice versa.

A mener denne utdanningen kan bidra til nye innfallsvinkler i forhold til psykisk helse i skolen, som det er mye fokus på både sentralt og lokalt. Hun mener at den utdanningen hun skal ta, vil kunne være med på å videreutvikle arbeidet med psykisk helse i skolen.

A formidlet sitt ønske om utdanningspermisjon allerede i medarbeidersamtale den 12. februar 2008.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører at A ikke har noen sak, da hun i brev av 16. mai 2008 sa opp sin stilling i kommunen dersom hun ikke fikk innvilget utdanningspermisjon. Subsidiært anføres i det vesentligste:

Av 5 årsverk på helsestasjonen er 2,4 for tiden ute i en eller annen permisjon. Dersom kommunen i tillegg skulle innvilget permisjon til A, så ville kun 1,8 av 5 årsverk være besatt med fast ansatt kvalifisert personale. Det er for tiden vanskelig å rekruttere sykepleiere, ikke bare i B kommune, men i arbeidsmarkedet i Norge for øvrig. Det er enda vanskeligere å rekruttere kvalifiserte og godkjente helsesøstre.

Første prioritet i enhetens opplæringsplan er å få helsesøsterkompetanse på alle ansatte. Andre prioritet er ytterligere påbygging og ajourhold av faget. Tredje prioritet er annen utdanning.

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. Arbeidsgivers svarfrist var i dette tilfellet 17. november 2008. Der søknaden er avslått legger nemnda til grunn at fristen utløper fire uker etter avslaget. Dato for arbeidsgivers avslag er 21. mai 2008. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 16. juni 2007. Saken anses rettidig innbrakt.

Nemnda har etter en konkret vurdering av den foreliggende sak kommet til at A har en aktuell, rettslig interesse i å få saken avgjort til tross for kommunens anførsel om at hun har sagt opp sin stilling. Nemnda vurderer det slik at det i den foreliggende sak er en direkte sammenheng mellom den omstendighet at A ikke ble innvilget permisjon og hennes oppsigelse av stillingen.

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. Utgangspunktet, i henhold til Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., er at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden hos den aktuelle arbeidsgiver. Departementet vurderte det imidlertid slik at perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag ikke burde stenge for retten til utdanningspermisjon. Det er derfor kun fravær på annet lovfestet grunnlag som kan åpne for unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i ovennevnte toårsperiode.

Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller nevnte inngangsvilkår for rett til utdanningspermisjon.

Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsettingsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet. 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. Således er det mulig å ta permisjon for å utdanne seg til et helt annet yrke. 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. Dette omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Nemnda har kommet til at dette er en utdanning som omfattes av arbeidsmiljøloven § 12-11. Det er ikke omtvistet at utdanningen er organisert og yrkesrelatert.

Nemnda har deretter tatt stilling til er hvorvidt permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i ett år regnet fra 18. august 2008 til 18. august 2009, jfr. § 12-11 andre ledd. 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.

Nemndas flertall, medlemmene Bjurstrøm, Strøm og Gjelstad har etter en helhetsvurdering kommet til at permisjon for A i den nåværende situasjonen må sies å utgjøre et hinder for kommunens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Flertallet har lagt vekt på at helsestasjonen allerede har stort fravær i helsetjenesten og at det er vanskelig å få tak i kvalifisert personale. Dersom 3,2 av 5 årsverk skulle være ute i permisjon samtidig, synes det klart for nemndas flertall at dette utgjør en stor utfordring både i forhold til å ha nødvendig kompetanse på plass, og å skaffe vikarer. Den personen som nå er ansatt i A stilling har således ikke helsesøsterutdanning. Nemnda har særlig lagt vekt på at det her dreier seg om å utføre en lovpålagt oppgave for en sårbar gruppe, hvor det er stort behov for å ha helsesøsterkompetanse på plass.

Nemndas mindretall, medlemmene Rotmo og Dahlstrøm, har kommet til at det ikke vil være til hinder for kommunens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. A har kun søkt om ett års permisjon, og det kommer en nyutdannet helsesøster tilbake etter permisjon allerede den 1. januar 2009. Det vil derfor ikke vare lenge før kommunen har bedret kompetansen på området. I tillegg er det allerede ansatt en sykepleier i A stilling, noe som tilsier at problemene med å skaffe vikar ikke er for store. Kommunen har heller ikke stilt krav om oppstart på helsesøsterutdanning for denne sykepleieren før i 2011, noe som tilsier at arbeidsgiver ikke ser det som så presserende å ha denne kompetansen på plass med en gang.

Nemndas flertall har etter det ovennevnte kommet til at A ikke har krav på utdanningspermisjon i perioden 18. august 2008 til 18. august 2009.

Konklusjon

A har ikke har rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 i perioden 18. august 2008 til 18. august 2009.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 22. september 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.