

VEDTAK NR 45/08 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag den 7. oktober 2008 i
Departementsbygningen i Akersgata 59, Oslo.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Hanne Inger Bjurstrøm (leder)
Anette Barlinn, LO (vara for Karl Inge Rotmo)
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Petter Skogstrand, Norwegian Air Shuttle ASA
Halfdan Haaland, Coor

Saken gjelder

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har vært fast ansatt i B siden 1996, og er i dag ansatt i 100 % stilling som pilot. Han hadde redusert arbeidstid med 17 % til den 3. oktober 2008. A er i tillegg instruktør for utenlandske flyverelever gjennom et annet selskap. Han er ikke tidligere innvilget utdanningspermisjon.

A søkte i brev av 9. juni 2008 om en toårig deltidspermisjon som utgjør 17 % av hans 100 % stilling. Søknaden er delt i to og gjelder fra 25. august 2008. Den ene delen gjelder spansk ved Universitetet i X, resten gjelder Class Rating Instructor (CRI) ved North European Aviation Resources. A har søkt om denne permisjonen flere ganger, men da opp mot et annet studieopplegg.

Søknaden ble avslått av B den 23. juni 2008. Begrunnelsen for avslaget var at spanskkurset ikke faller inn under arbeidsmiljølovens regler om yrkesrelatert utdanning. CRI-utdannelsen ville de vurdere på nytt når bekreftelse av opptak og tidsplan forelå.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 16. juli 2008. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 19. september 2008 fra B.

Arbeidstakers anførsler

Parat anfører på vegne av A at alle vilkår i arbeidsmiljøloven § 12-11 er oppfylt.

Kravet til nødvendig opptjeningstid og tilknytning til arbeidsgiver er oppfylt. A har vært i arbeidslivet i over tre år og har vært ansatt hos B i de siste to. Det er heller ikke kjent at innvilgelse av utdanningspermisjon vil medføre ulemper for arbeidsgiver eller hindre planlegging av drift og personaldisponering.

Videre anføres at det ikke er et krav i loven om at studiet skal være et heltidsstudium. Kravet i loven er at utdanningstilbudet skal være organisert og yrkesrelatert, hvilket er tilfelle i denne saken. Videreutdanningen innen pilotinstruksjon vil være yrkesrelevant både hos arbeidsgiver og eventuelle andre flyselskap. Utdanningen innen spansk vil være relevant for instruksjon av piloter samt i diverse andre yrkessammenhenger. Spanskkunnskaper er av stor betydning i A virke som pilotinstruktør da 25-30 % av elevene er fremmedspråklige og mange av disse er fra spansktalende land.

Endelig vises det til at B tidligere har innvilget utdanningspermisjon for lignende studier. Tidligere praksis i virksomheten og prinsipper om likebehandling tilsier derfor at A også skal få innvilget sin søknad.

Den omsøkte stillingsgraden på 83 % er godkjent stillingsgrad/turnus (83 % FG3) i B produksjonen.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at spanskundervisning i den omfatning A har søkt ikke faller inn under arbeidsmiljølovens bestemmelse om yrkesrettet utdanning.

Av tilsendt søknad og dokumentasjon i saken, kan ikke arbeidsgiver se hvilken yrkeskompetanse kurs i spansk vil gi, eller hvorvidt dette er yrkesrelatert. Informasjon om dette fremgår ikke, og arbeidsgiver opprettholder derfor sitt avslag om utdanningspermisjon i forbindelse med dette kurset.

Når det gjelder utdanningspermisjon i forbindelse med kursene JAR-FCL Class Rating Instructor (CRI) og Instrument Rating Instructor (IRI), vil disse kursene gi reell yrkeskompetanse og det innvilges permisjon for disse kursene. Selskapet vil tilpasse og fristille slik at undervisning kan følges. A har søkt om 83 % stilling i Fast Gruppe for å kunne følge kurs/studier. Fast Gruppe-tildeling er betinget av ansiennitet og dette kan således ikke innvilges.

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. Nemnda har tidligere lagt til grunn at fristen begynner å løpe fra avslag er gitt. Arbeidsgivers svarfrist var i dette tilfellet 9. desember 2008. Dato for arbeidsgivers avslag er 23. juni 2008. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 16. juli, poststemplet 18. juli 2008. 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 og delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet.

Nemnda vil bemerke at A oppfyller nevnte inngangsvilkår. Utdanningen det søkes om permisjon til må imidlertid være yrkesrelatert. Dette omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning. 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. På sikt vil dette også komme den enkelte virksomhet til gode.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Barlinn og Skogstrand, er av den oppfatning at også utdanningen i spansk må regnes som et organisert utdanningstilbud. Kurset i spansk er nettbasert uten oppmøteplikt, men med samlinger, grupper og forelesninger. Det må avlegges muntlig og skriftlig eksamen, og studiet utgjør 10 studiepoeng. Det må også regnes som yrkesrelatert i arbeidsmiljølovens forstand.

I Ot.prp. nr. 68 (1998-1999) uttalte departementet som følger: ” Permisjonsretten skal etter departementets forslag benyttes til etter- og videreutdanning. Permisjon av velferds- eller rekreasjonsgrunner faller dermed utenfor. Utdanningen må videre foregå innenfor organiserte rammer, slik at det ikke kan kreves utdanningspermisjon til selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg. Ved tolkningen av "organisert utdanningstilbud", er det departementets forutsetning at bestemmelsen skal åpne for fleksible løsninger. Fjernundervisning kan her nevnes som eksempel på en undervisningsform som klart vil omfattes av bestemmelsen.

Videre kan det hevdes at utdanningspermisjonen ikke blir noen reell individuell rettighet med mindre den enkelte arbeidstaker mer fritt kan velge utdanningsformål. Individuelle valg vil dessuten ofte være avgjørende for motivasjonen hos den enkelte til å ta utdanning, herunder å satse økonomisk.

Hvorvidt en utdanning er yrkesrelatert må vurderes konkret i forhold til søkeren, slik at utdanningstilbud som for mange kan være hobbypreget kan være ledd i søkerens plan for å bedre sine utsikter på arbeidsmarkedet.”

Flertallet anser at A har sannsynliggjort en relevans for hans yrkeskarriere utover det rent hobbypregede. Nemndas flertall finner ikke grunnlag for å nekte A den omsøkte utdanningspermisjonen. Det bemerkes at nemnda ikke har tatt stilling til hvordan permisjonen skal gjennomføres eller hvorvidt A har mulighet til å komme inn på Fast gruppe. Arbeidsgiver har innvilget permisjon for kursene JAR-FCL Class Rating Instructor (CRI) og Instrument Rating Instructor (IRI). Det forutsettes dermed at ordningen er gjennomførbar.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Haaland er av den oppfatning at A ikke har krav på studiepermisjon for å delta på det omsøkte spanskkurset, da dette studiet ikke kan anses som yrkesrelatert i lovens forstand. I forhold til sitt nåværende yrke, eller i flybransjen generelt er spansk språk ikke en relevant yrkesrelatert kompetanse, da arbeidsspråket her er engelsk. Skal spanskstudiet anses som yrkesrelatert, må studiet i seg selv gi en yrkesrelatert kompetanse som gir mulighet til nye og andre jobber. I lovens forarbeider, Ot.prp. nr. 68 (1998-99) fremgår det på side 14 under pkt. 5.2 om utdanningsmål at det må foreligge ” arbeidsmarkedsrelevant kompetansegivende etter- og videreutdanning.” Det studiet som A har søkt permisjon for er et grunnkurs i spansk, og også av begrenset varighet og omfang. Etter mindretallets klare oppfatning vil et slikt studie i seg selv ikke gi en yrkesrelatert økt kompetanse av betydning for nye og andre yrkesmuligheter. Studiet har etter mindretallets oppfatning mest preg av å være en fritidssysse, og ikke en arbeidsmarkedsrelevant og kompetansegivende etter- og videreutdanning, og faller således utenfor det en har rett til studiepermisjon for i medhold av arbeidsmiljølovens § 12-11.

Nemndas flertall her etter dette kommet til at A har krav på den omsøkte utdanningspermisjon i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-11.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 05.12.2008

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.