

VEDTAK NR 80/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag den 20. oktober 2009 i Arbeidstilsynets lokaler, Lillestrøm

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen, (vara) LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Astrid Merethe Svele, HSH
Ola Hugo Jordhøy, Akademikerne

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A har fra 2. mai 2006 vært ansatt som salgskonsulent i stilling på 100 prosent. Hun var tilbake i arbeid i april 2009 etter ett års svangerskapspermisjon.

A jobber ved salgskontoret i X. I tillegg til A har kontoret to andre salgskonsulenter i fulle stillinger og en inneselger i halv stilling. Hver salgskonsulent har eget distrikt og eget budsjett. Arbeidet består i å svare på forespørsler, tegne forslag og prise tilbud, oppsøke kunder og etablere nye kontakter. Inneselgers arbeidsoppgaver er å besvare telefoner, ta imot kunder til utstillingen, håndtere reklamasjoner, gjøre ruteplanlegging i forbindelse med leveranser, bistå i prosjektarbeid med mer.

A fikk den 17. august 2009 melding om at hun hadde fått opptak på toårig praktisk-pedagogisk utdanning på deltid ved Høyskolen i Y. I henhold til vedlagte undervisningsplan for høsten 2009 foregår undervisningen med samlinger på nærmere angitte fredager samt en lørdag. Undervisningstider for de etterfølgende semestrene er ikke fastlagt, men A anslår at det i gjennomsnitt vil være behov for permisjon en dag hver annen eller tredje uke. Studiet vil i løpet av to års perioden medføre to praksisperioder, begge av seks ukers varighet. Praksisperiodene er fastsatt til vårsemesteret 2010 og i høstsemesteret 2010.

A søkte ved e-post av 19. august 2009 om utdanningspermisjon en dag per uke.

Arbeidsgiver avslo søknaden i e-post av 19. august 2009.

A fremsatte ved e-post av 21. august 2009 ny søknad om utdanningspermisjon.

I et møte mellom partene 28. august 2009 opprettholdt arbeidsgiver sitt avslag på søknad om studiepermisjon.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 1. september 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Etter at saken ble fremsatt for tvisteløsningsnemnda har A presisert at søknad om utdanningspermisjon gjelder for undervisningsdager og for de to praksisperiodene.

Fra A foreligger følgende dokumenter:

- e-post av 1. september 2009
- brev av 16. september 2009
- e-post av 7. oktober 2009
- e-post av 8. oktober 2009

Fra B foreligger følgende dokumenter:

- brev av 10. september 2009
- e-post av 1. oktober 2009
- e-post av 12. oktober 2009

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

A oppfyller vilkårene for å få innvilget utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-11. Hun presiserer at hun vil tilrettelegge salgsarbeidet slik at dette ikke blir skadelidende ved hennes permisjonsavvikling. Tilgjengelighet under permisjoner kan sikres ved at hun sjekker mobiltelefonen i pauser. Hun kan også legge inn en melding på sin e-postadresse der det fremgår at hun vil besvare henvendelsen førstkommende mandag og at hastehenvendelser kan håndteres ved å ta kontakt på mobiltelefon. Hun vil også kunne sjekke e-post fredag ettermiddag/helg. Ved å planlegge og strukturere arbeidet mener hun at hun kan imøtekomme kravet om det fastsatte antall kundebesøk også med utdanningspermisjonen hun har søkt om.

A er innforstått med at det i forbindelse med prosjektarbeid kan være behov for at hun arbeider ekstra på kveldstid eller i helger mens hun har studiepermisjon. Gjennomføring av gruppearbeid søkes fortrinnsvis lagt til helger. Når helger ikke kan benyttes, vil hun vurdere deltakelse ut fra arbeidsmengde på jobb, orientere arbeidsgiver i god tid om et eventuelt behov for fri og benytte egne feriedager. A ser at det kan være en utfordring at hun som selger i løpet av deltidsstudiet skal gjennomføre to praksisperioder, hver av seks ukers varighet. A mener at dette er utfordringer bedriften må finne en løsning på og viser til at denne problemstillingen også vil oppstå når en annen ansatt neste år skal ta ut ti ukers foreldrepermisjon. Hun viser for øvrig til at virksomheten har tre til fire ansatte ved Zkontoret som etter å ha hatt foreldrepermisjon arbeider i redusert stilling på 80 prosent. Hun stiller på bakgrunn av dette spørsmål om dette er mindre belastende for arbeidsgiver enn at hun har permisjon som omsøkt for å øke sitt kunnskapsnivå.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Virksomheten har behov for A i stilling på 100 prosent. Arbeidsoppgavene for salgskonsulentene innebærer alt fra mindre salg til større prosjekter med stramme tidsfrister. Det er ofte et stort anbudsarbeid som ligger bak det enkelte salg med betydelig kravspesifikasjon som skal besvares i tillegg til behovsanalyser. Salgskonsulenten har kontakt med kunder i eget salgsdistrikt og det anses viktig at salgskonsulenten er tilgjengelig for kunden i hele den ordinære arbeidstiden. Det anses ikke heldig at kollegaer skal måtte håndtere arbeidstakers prosjekter hvis det oppstår hastesaker på fredager. Personlig kundeansvar er etter virksomhetens vurdering vanskelig å gjennomføre på deltid. I en liten reststilling på ca 20 prosent anses det vanskelig og lite ønskelig for kundeforholdene å benytte vikarer. Det er belastende for de øvrige ansatte i en så liten salgsavdeling å dekke opp As stilling ved utdanningspermisjon som omsøkt.

Tvistløsningsnemndas 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. Der søknaden er avslått, legger nemnda til grunn at fristen utløper fire uker etter avslaget. Dato for arbeidsgivers avslag er 19. august 2009. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 1. september 2009, og 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. Det er ingen uenighet om at det i denne saken dreier seg om et organisert utdanningstilbud i lovens forstand.

For at en arbeidstaker skal være berettiget til utdanningspermisjon må vedkommende, i henhold til Ot. prp. nr. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., faktisk 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. Fravær på annet lovfestet grunnlag utgjør derfor et unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i ovennevnte toårsperiode, og det faktum at A avviklet foreldrepermisjon i ett år frem til april 2009 stenger således ikke for retten til utdanningspermisjon.

Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, 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, og det er ikke tvilsomt at den toårige praktisk-pedagogiske utdanningen det er søkt om permisjonen for, faller innenfor loven.

Nemnda er etter dette ikke i tvil om at A fyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon.

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. I henhold til lovens forarbeider vil dette bero på en konkret, helhetlig avveining av partenes interesser. En rekke momenter vil være av betydning i denne avveiningen, herunder arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere ulempene.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Steen og Jordhøy, finner at det ikke er tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjonen for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Flertallet bemerker at det alltid vil være visse problemer for virksomheten når medarbeidere avvikler permisjon, og kan ikke se at det foreligger spesielle problemer i denne saken som kan begrunne unntak fra retten til utdanningspermisjon. Det er i vurderingen lagt vekt på at det søkes om delvis permisjon av et begrenset omfang, og at arbeidstaker vil være tilgjengelig også under avvikling av permisjonsdager for å imøtekomme virksomhetens behov for fleksibilitet og tilgjengelighet. Flertallet ser at den aktuelle permisjonen vil kunne medføre visse vanskeligheter for arbeidsgivers personaldisponering ved at avdelingen i X har få ansatte å omfordele oppgavene til og at søknad om studiepermisjon ble fremsatt relativt kort tid før studiestart. Det er imidlertid opplyst at arbeidstaker først fikk melding om at hun hadde fått studieplass den 17. august.

Flertallet finner etter dette at utdanningspermisjon for A ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, og at hennes søknad må innvilges.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Svele, finner det tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Mindretallet har i denne vurderingen lagt vekt på at det å skaffe vikar til en så liten stilling ikke lar seg forene med hensiktsmessig drift. Det anses videre sannsynliggjort at det ikke er ledig kapasitet hos virksomhetens øvrige ansatte ved salgskontoret i X til å utføre deler av As arbeidsoppgaver.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 22.10.2009

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.