



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15. oktober 2021

Vår referanse
2021/129

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 121/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 14. oktober 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Trine H. Boilesen, VY
Medina Mahic, Handel og kontor

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som rekrutteringskonsulent i stilling på 100 prosent hos B, der hun har vært ansatt siden 28. juni 2018. A er ansatt i Rekrutteringsenheten som en av tre rekrutteringskonsulenter inkludert teamleder.

Den 16. april 2021 søkte A om 80 prosent utdanningspermisjon i to år fra 20. september 2021 for å gjennomføre et masterstudium i «Helsefremmende arbeid og helsepsykologi» ved Universitetet i X.

B avslo søknaden den 5. mai 2021. Avslaget ble begrunnet med at utdanningspermisjonen ville være til hinder for planlegging av drift og personaldisponeringer. Ulempene ble begrunnet i at det er få ansatte som innehar spesialisert kompetanse, samt at avdelingen har et stort arbeidspress og store krav til leveranser. Det ble også vist til at B for tiden gjennomgår et konserninitiativ kalt «rekruttere, beholde og utvikle» som vil medføre relativt store utviklingstiltak på rekrutteringsenheten.

Den 3. juni 2021, foretok arbeidsgiver en ny vurdering av søknaden og ga A tilbud om 100 prosent utdanningspermisjon i to år. Samtidig fastholdt arbeidsgiver at utdanningspermisjon på 80 eller 90 prosent vil være til hinder for planlegging av drift og personaldisponeringer.

A godtok først tilbudet om 100 prosent utdanningspermisjon for det første året i e-post av 4. juni 2021. Hun fastholdt samtidig søknad om 80 prosent utdanningspermisjon for det andre studieåret, og ønsket om å jobbe 20 prosent fra hjemmekontor. A trakk seg imidlertid fra dette tilbudet i brev til Tvisteløsningsnemnda av 7. juli 2021, der hun presiserer at tvisten fortsatt gjelder 80 prosent utdanningspermisjon over to år.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 1. juni 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 1. juni 2021
- brev datert 6. juni 2021
- brev datert 24. juni 2021
- brev datert 7. juli 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 21. juni 2021
- brev datert 25. juni 2021
- brev datert 6. juli 2021

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste at permisjonen ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og

personaldisponeringer. A viser til at hun vil være fleksibel med hensyn til når hun skal jobbe 20 prosent stilling. Hun viser også til at hun har jobbet på hjemmekontor tidligere og dette har fungert godt. Hun har sjekket med flere rekrutteringsbyråer om at det ikke vil være vanskelig å rekruttere vikarer med kompetanse for en så stor stillingsprosent over to år. Hun anfører at et totalt fravær fra arbeidsplassen vil svekke hennes involvering og inkludering.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at A ikke har rett til 80 prosent utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste at 80 eller 90 prosent permisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personeldisponeringer. B viser til at det i avdelingen er et særskilt behov for stabil arbeidskraft både av hensyn til konserninterne utviklingstiltak og av hensyn til at rekruttering av vikar i avdelingen med tre ansatte vil svekke muligheten for stabil bemanning. B viser også til at det vil være vanskelig å rekruttere like godt kvalifiserte søkere til et vikariat som en fast stilling, og at en som er ansatt i en vikarstilling lettere vil kunne komme til å slutte i stillingen før vikariatet utgår. Dette vil være sårbart i en så liten avdeling hvor det er viktig med stabil arbeidskraft.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 årene, rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsettingsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet.

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. Perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag bør imidlertid ikke stenge for retten til utdanningspermisjon.

Inngangsvilkåret om at arbeidstaker må ha vært i arbeidslivet i minst tre år innebærer at arbeidstakeren må ha hatt arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse, jf. Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., hvor departementet uttalte:

«Intensjonen med permisjonsretten er ikke å fungere som alternativt studieløp, men som et tilbud til de som etter en tid i arbeidslivet ønsker mer utdanning. Arbeidstakeren bør derfor ha vært i arbeidslivet i noen år før utdanningspermisjon kan kreves. Vilkåret om «tre år i arbeidslivet» betinger etter departementets syn, at arbeidstakeren må ha hatt arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse. Perioder med

deltidsarbeid, der f.eks. studier har vært hovedbeskjeftigelse, skal derfor ikke kunne medregnes i opptjeningstiden.»

I henhold til lovens forarbeider (Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3) har arbeidstakere som ikke har fullført grunnskole eller videregående opplæring, rett til permisjon for å ta slik utdanning. Det er videre ikke et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig i forhold til det arbeid som arbeidstakeren utfører i dag. Dermed 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 permisjon til må imidlertid være yrkesrelatert. Dette omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Departementet uttaler i Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3 at:

«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.»

Det går fram av sakens dokumenter at A har vært ansatt siden 2018 og at hun har vært i 100 prosent aktiv tjeneste hos B de siste to årene. Den omsøkte utdanningen skal foregå ved Universitetet i X. Slik saken er opplyst legger Tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller inngangsvilkårene for rett til utdanningspermisjon.

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 annet ledd. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor om det vil være til hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A 80 prosent utdanningspermisjon i perioden 20. september 2021 til 20. september 2023.

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.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at B ikke har sannsynliggjort at å innvilge 80 prosent utdanningspermisjon i to år vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Nemnda legger i vurderingen vekt på at A har søkt om permisjon i god tid i forveien, slik at arbeidsgiver har fått tilsvarende god tid til å planlegge for drift og personaldisponeringer uten A. Nemnda vektlegger også at A har åpnet for å redusere ulempene gjennom en fleksibel praktisering av hvordan hun skal jobbe i 20 prosent stilling. B har innvilget 100 prosent utdanningspermisjon i to år. Slik saken er

fremlagt kan ikke nemnda se at det skulle være noen større hinder å innvilge 80 prosent enn 100 prosent utdanningspermisjon.

Nemnda finner ikke å kunne legge vekt på de ulemper B har vist til knyttet til rekruttering og bruk av vikar. Nemnda har forståelse for at det å ansette vikarer kan være en ulempe, men kan ikke se at disse forhold skulle være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidstaker har ønsket å jobbe 20 prosent fra hjemmekontor. Nemnda presiserer at det ligger til arbeidsgiver å ta stilling til dette, og det faller utenfor nemndas kompetanse å ta stilling til bruk av hjemmekontor.

Nemnda har etter kommet til at A har rett til delvis utdanningspermisjon som omsøkt.

Konklusjon

A har rett til 80 prosent utdanningspermisjon i to år fra 20. september 2021.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

15. oktober 2021

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.