



Vedtaksdato
01.10.2018

Vår referanse
2018/34929

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 82/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 20. september 2018.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Per H. Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hege Torvbråten, KS
Ingrid T. Enoksen, NSF

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 assisterende avdelingssykepleier i stilling på 100 prosent I B.

Den 26. juni 2018 søkte hun om utdanningspermisjon med lønn for å delta på fellessamlinger i studiet ferdigheter i helseledelse. Studiet er ettårig og søknaden gjelder 11 dager med fellessamling i løpet av året 2018/2019.

Arbeidsgiver avsto kravet i brev av 27. juni 2018. Avslaget ble begrunnet med at sykehjemmet er i gang med en organisasjonsutviklingsprosess som medfører at assisterende avdelingssykepleierstillinger skal bort, og at sykehjemmet har behov for personale i 2018 og 2019 på grunn av prosessen. Avslaget gjaldt lønnet og ulønnet permisjon.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 12. juli 2018.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 12. juli 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 26. juli 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun ønsker lønnet permisjon i 11 dager i året for å delta på fellessamlinger i studiet ferdigheter i helseledelse. Arbeidstaker ønsker å bli avdelingsleder, og videreutvikle kompetansen sin. Hun er også villig til å jobbe de dagene hun har fri i turnusen, eller ta ut ferie for de dagene. Hun kan ikke se at det skal være en ulempe for driften at hun får permisjon i 11 dager.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Organisasjonsutviklingsprosessen settes i gang høsten 2018 ved B. Prosessen medfører at de ikke skal ha stillingene som assisterende avdelingssykepleier lenger. Sykehjemmet mangler sykepleiere, og ønsker å beholde de som allerede er ansatt. Videreutdanning skal primært være aktuelt for stillingskategorien/funksjonen og institusjonen, og eventuelt C.

Arbeidsgiver er i en rekrutteringsprosess mht å skaffe flere sykepleiere, da sykehjemmet har for mange ledige stillinger. Arbeidstaker har gitt uttrykk for at hun ikke ønsker en lang karriere som sykepleier ved C, men ønsker å videreutdanne seg for å bygge en karriere som gir henne andre muligheter enn å være sykepleier ved sykehjemmet. Arbeidsgiver legger ikke til rette for karrierefremmende utdanning ut av etaten.

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 ytterligere 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 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.

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.

Det er imidlertid også et vilkår at permisjonen skal gjelde deltakelse i et "organisert utdanningstilbud". Etter forarbeidene til den opprinnelige bestemmelsen om utdanningspermisjon i den forrige arbeidsmiljøloven § 33D innebærer vilkåret om "organisert utdanningstilbud" en avgrensning mot "selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg" (se Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3).

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

Nemnda vil presisere at rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven kun gjelder permisjon uten lønn.

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.

Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil være til hinder for Cs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i 11 dager i løpet av året 2018/2019.

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 frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon som omsøkt. Arbeidsgiver har anført at sykehjemmet skal gjennomgå en organisasjonsutviklingsprosess og at det i den forbindelse vil bli endringer når det gjelder arbeidstakers stilling. Nemnda kan imidlertid ikke se at arbeidsgiver har konkretisert at permisjon i de 11 dagene det er søkt om vil medføre vanskeligheter for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av driften. Det legges vekt på at det i løpet av et år er snakk om kun 11 dager. Arbeidstaker har også sagt seg villig til å jobbe på andre dager hun har fri, og bruke sin ferie til dette.

Arbeidsgiver har videre anført at det ikke legges til rette for karrierefremmende utdanning av etaten. Dette er ikke i samsvar med retten til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven. 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, og retten er heller ikke begrenset til den enkelte virksomhet.

Nemnda har dermed kommet til at A gis rett til utdanningspermisjon slik omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

01.10.2018

Til orientering:

Tvist om rett til utdanningspermisjon kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).