



Vedtaksdato
23.10.2018

Vår referanse
2018/12393

Saksbehandler
Mahreen Shaffi

VEDTAK NR 90/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. oktober 2018.

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

Truls Finne Gamnes, Oslo universitetssykehus
Erling Hagen, 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 sekretær i stilling på 100 prosent ved poliklinikk for barn- og unge ved B.

Den 24. august 2018 søkte hun om utdanningspermisjon uten lønn i 25 dager for å delta på undervisning i kurset «Jus og eiendomsmegling». Kurset er et deltidsstudium og kun tilgjengelig ved skolens høstsemester. Det ble søkt om fri i 25 dager fordelt på flere perioder hvor deltakelse på undervisning var å anse som nødvendig.

Det ble gjennomført et avklaringsmøte med arbeidsgiver den 30. august 2018, og arbeidsgiver avsto søknaden 31. august 2018. Avslaget ble begrunnet med at en fikk for kort frist til å finne noen som kunne vikariere under fraværet, eller annen forsvarlig løsning for driften.

Den 6. september 2018 søkte arbeidstaker på nytt om utdanningspermisjon uten lønn for en kortere periode på 12 dager. Periodene arbeidstaker søkte om fri for var følgende:

- 20.-26. september 2018
- 11.-12. oktober 2018
- 5.-9. november 2018

Arbeidsgiver avsto søknaden 7. september 2018 med samme begrunnelse og at arbeidsgiver ikke hadde klart å få tak i vikar.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 17. september 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 17. september 2018
- e-post av 26. september 2018
- brev datert 4. oktober 2018
- e-post av 12. oktober 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 26. september 2018
- brev datert 15. oktober 2018

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker mener at hun har rett til utdanningspermisjon slik som omsøkt, og mener at det ikke er gjort en helhetlig vurdering av søknaden. Permisjonssøknaden gjelder kun for 12 dager, og er lagt til de viktigste datoer for å delta på forelesninger og eksamensforberedelser.

Arbeidstaker har tilbudt å kunne bistå med kontakter som kan være vikarer i de dagene arbeidstaker er borte, og mener at det er stor sannsynlighet for å kunne løse dette internt og forsvarlig.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver fikk søknaden kort tid før de aktuelle permisjonsdager. Ekspedisjonen har uavklart sykefravær i 100 prosent stilling og en nytilsatt person under opplæring. I tillegg skal den nyansatte avvikle 14 dagers ferie i høst. Det har vært vanskelig å finne en kvalifisert vikar for perioden. Sykehuset har ingen vikarpool å henvende seg til ved mangel på arbeidskraft. Ekspedisjonen har i tillegg et etterslep av arbeidsoppgaver på grunn av sykefravær i ferieavviklingen, og har hatt et høyt sykefravær.

Arbeidsgivers vurdering er at ekspedisjonen er svært sårbar på grunn av flere omstendigheter. Ytterligere fravær som følge av å innvilge utdanningspermisjon uten at opplært person kan gå inn som vikar blir svært uheldig for arbeidsbelastningen i seksjonen.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. 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" er 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.

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.

Nemnda vil bemerke at de første to periodene det er søkt om utdanningspermisjon for allerede er utløpt når nemnda behandler saken. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil være til hinder for Bs forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i den resterende omsøkte periodene på 5 dager.

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 helhetsvurdering 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 for de resterende dagene i november. Arbeidsgiver har anført at det vil være vanskelig å ansette vikar i de aktuelle dagene, og at personalsituasjonen allerede er sårbar med tanke på fravær. Nemnda kan imidlertid ikke se at det er tilstrekkelig for å avskjære arbeidstakers ønske om permisjon i 5 dager. Nemnda legger vekt på at det kun gjelder 5 dager, og mener at det ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge permisjon i disse dagene.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

23.10.2018

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).