



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
24. august 2021

Vår referanse
2021/56

Saksbehandler
Birgit Espejord Jensen

VEDTAK NR 94/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 24. juni 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A var fast ansatt som ingeniør i stilling på 100 prosent hos B fra 2012 frem til 28. februar 2021. Hans arbeidsoppgaver var engineering, prosjektering, utarbeidelse av tilbud og ferdigstilling av ulike delarbeider i prosjekter som modellering, beregninger, feltarbeid med videre.

Han søkte den 24. juni 2020 om utdanningspermisjon for perioden 3. august 2020 til 1. august 2023 for å gjennomføre bachelorstudium i matematikk og informatikk ved Universitetet i X. Han fikk avslag fra arbeidsgiver den 11. august 2020. Avslaget ble begrunnet med markedssituasjonen og interne retningslinjer for permisjoner.

A søkte den 11. august 2020 om, og fikk innvilget 90 prosent velferdspermisjon fra 6. august 2020 til 1. februar 2021.

Den 4. februar 2021 søkte A på nytt om utdanningspermisjon for å fortsette studiet han hadde påbegynt. Arbeidsgiver avsto søknaden den 12. februar 2021. Avslaget ble begrunnet med at det var til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer og at arbeidsgiver ikke anså studieretningen som relevant for nåværende eller fremtidige kompetansebehov i bedriften.

Den 25. februar 2021 sendte A en betinget oppsigelse til arbeidsgiveren, og han fratradte sin stilling den 28. februar 2021. Betingelsen i oppsigelsen var at dersom han fikk innvilget utdanningspermisjon av Tvisteløsningsnemnda i pågående tvist skulle han få gjeninntre i sin stilling. Det har i ettertid oppstått uenighet mellom partene hvorvidt denne betingelsen ble akseptert.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert den 12. mars 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 12. mars 2021 med vedlegg
- brev datert 2. juli 2021 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 5. mai 2021 med vedlegg
- brev datert 19. mai 2021 med vedlegg
- brev datert 2. juli 2021 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører at han har rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven. En bedrift kan ikke ha interne retningslinjer som setter strengere vilkår for permisjonen enn det lovens § 12-11 har.

Arbeidstaker anfører at han fikk avslag på utdanningspermisjon den 11. august 2020. Samme dag søkte han om velferdspermisjon og fikk innvilget 90 prosent som omsøkt.

A anfører videre at det er enighet om en betinget oppsigelse, og viser til e-post fra ledelsen. Det har ikke vært noen dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om vilkårene for gjeninntredelse i stillingen, da han avventer nemndas avgjørelse.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at det vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer å gi en treårig utdanningspermisjon. Det er allerede i dag utfordrende å finne kompetente ressurser innenfor alle ingeniørdisipliner, og dette gjelder også innenfor Z der A er ansatt. Bedriften har derfor valgt å lyse ut og tilsette faste ansatte, fremfor å leie inn arbeidskraft eller å tilsette midlertidige ansatte. En tre år lang utdanningspermisjon ville ha medført at de måtte ha tilsatt fast fremfor å tilsette midlertidig fordi det er vanskelig å få tak i ingeniører. I tillegg anføres det at utdanningen ikke er relevant for bedriftens kompetansebehov. Arbeidsgiver anfører videre at søknaden om velferdspermisjon den 11. august 2020 innebar at tidligere søknad om utdanningspermisjon utgår. Velferdspermisjonen var begrunnet i at han trengte pause fra jobben, og kom etter dialog mellom A og hans nærmeste leder. Det fremgikk ikke av søknaden eller gjennom annen dialog med arbeidstakeren hva han skulle gjøre i permisjonen.

Om oppsigelsen anfører B at det ikke er enighet om at han har en betinget oppsigelse og kan tiltre sin stilling etter endt utdanning. En slik ordning ville i praksis innebåret det samme som å innvilge en ulønnet permisjon i tre år, og det er nettopp det de har avslått. Etter endt permisjon gjenintradte ikke A sin stilling, og arbeidsgiveren måtte kontakte han for avklaring av situasjonen. 25. februar 2021 kom det en ny søknad om studiepermisjon. Denne ble avslått. Siden han ikke kom tilbake i jobb etter endt velferdspermisjon ønsket arbeidsgiver å være fleksibel med tanke på oppsigelsesperioden og arbeidsplikt. Etter dialog med A ble de enige om å forlenge den ulønnede permisjon til 28. februar 2021. Oppsigelsen kom til arbeidsgiver den 25. februar 2021, og svar ble gitt den 1. mars 2021.

Tvistløsningsnemndas 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.

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.

I denne saken er det opplyst at A fratradte sin stilling hos B den 28. februar 2021, etter at han leverte en betinget oppsigelse. Nemnda må av denne grunn ta stilling til om arbeidstaker har rettslig interesse i å få avgjort sitt krav om utdanningspermisjon.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a som kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår og må også gjelde i denne saken. Ved vurderingen av om det foreligger et reelt behov, har nemnda tatt utgangspunkt i en analogisk anvendelse av tvisteloven § 1-3, som angir at dette må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det.

Den rettslige interessen må foreligge på alle trinn i saken, og helt frem til Tvisteløsningsnemnda tar stilling til saken, jf. Schei m.fl. Kommentartutgave til tvisteloven side 10.

For denne vurderingen er det sentralt hvorvidt A vil ha rett til å gjeninntre i sin stilling, dersom tvisteløsningsnemnda skulle kommet til at han hadde krav på utdanningspermisjon.

Nemndas flertall medlemmene Due og Almestrand, har kommet til at arbeidstaker mangler rettslig interesse i å få avgjort sitt krav om utdanningspermisjon, da det ikke foreligger et reelt behov for rettslig avklaring. Nemnda kan ikke se at det kommer frem av arbeidsgivers bekreftelse på oppsigelsen at de har akseptert betingelsen om at A kan gjeninntre i sin stilling etter endt utdanning. Selv om de har spurt om oppsigelsen er å forstå som en betinget oppsigelse i e-post av 26. februar 2021, fremkommer det ikke at arbeidsgiver aksepterte betingelsen. Videre har arbeidsgiver uttrykkelig uttalt overfor nemnda at de ikke har akseptert at A kan tiltre sin stilling igjen etter endt utdanning.

A fratrådte sin stilling den 28. februar 2021, og tvisten ble fremsatt for nemnda den 12. mars 2021. Tvisten er følgelig fremsatt etter at A fratrådte stillingen, og det er derved ikke aktuelt å gjennomføre den omsøkte permisjonen hos B.

Slik saken er opplyst, kan ikke flertallet se at det foreligger et reelt behov for en rettslig avklaring. Nemnda har etter dette kommet til at saken må avvises.

Nemndas mindretall, medlem Rasmussen, har kommet til at det foreligger et reelt behov for å få avgjort saken. Slik saken er fremlagt for nemnda ligger det i As oppsigelse et forbehold om at han ønsker å prøve spørsmålet om utdanningspermisjon for Tvisteløsningsnemnda, og at oppsigelsen ikke gjelder dersom han får medhold i sitt krav for nemnda. I saksforberedelsen er det avklart uenighet mellom partene hvorvidt denne betingelsen er akseptert. Selv om arbeidsgiver ikke uttrykkelig har akseptert betingelsen i sin bekreftelse på oppsigelsen, er det ut fra sakens dokumenter tydelig at de var klar over at det var en betingelse for oppsigelsen. Når dette forholdet ikke er avklart uttrykkelig, er det etter mindretallets vurdering en uklarehet som arbeidsgiver må bære risikoen for. A vil derved ha rett til å gjeninntre i sin stilling for det tilfellet at nemnda skulle innvilge den omtvistede studiepermisjonen.

Konklusjon: Saken avvises

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

24. august 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.