



Vedtaksdato
15. november 2019

Vår referanse
2019/26518

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 155/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 7. november 2019.

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

Gry Berger, Politiets Fellesforbund
Daniel Slyngstad Billaud, Politidirektoratet

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som innsatsleder i stilling på 100 prosent ved B. Han har vært ansatt i B siden 1996.

Den 9. august 2019 søkte A per e-post om delvis utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven for høstsemesteret 2019, da han ønsket å delta på et samlingsbasert årsstudium i Personalledelse og kompetanseutvikling ved X universitet. Samlingene er lagt til tre dager per uke i ukene 36, 38, 39, 42, 45 og 46, mens eksamensdatoene er 29. november og 4.-6. desember. Arbeidsgiver avsto søknaden per e-post den 28. august 2019, med den begrunnelse at de måtte «ivareta en forsvarlig drift og personaldisponeringer».

Saken ble deretter brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 3. september 2019. 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 3. september 2019, med vedlegg
- e-post av 17. september 2019, med vedlegg
- e-post av 30. september 2019, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 23. september 2019, med vedlegg
- brev datert 8. oktober 2019, med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at det ikke vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge ham delvis utdanningspermisjon slik omsøkt, og mener at han derfor har rett til slik permisjon. Han viser til at det i distriktet er ni innsatsledere og seks stedfortredere for disse, samt at han ikke har personalansvar eller noen annen unik kompetanse som gjør arbeidsgiver spesielt utsatt ved hans fravær.

Når det gjelder arbeidsgivers anførsel om at det allerede er tre innsatsledere som er innvilget utdanningspermisjon, viser A til at det kun er to av innsatslederne som er i et deltids utdanningsløp, mens den tredje innsatslederens utdanning begynner når A' høstsemester nærmer seg slutten i november 2019. Han påpeker også at studiesamlingene til de forskjellige innsatslederne ikke nødvendigvis er sammenfallende.

A viser dessuten til at han har vært og er fleksibel når det gjelder måten permisjonen avvikles. Han påpeker også at når arbeidsgiver i avslaget skriver at det ikke er noe til hinder for at han kan søke om feriedager/kompensasjonsdager på enkelte av dagene han ønsker permisjon, så underbygger dette at hans fravær ikke vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at det vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A delvis utdanningspermisjon. De viser til at tre av innsatslederne ved driftsenheten er innvilget delvis utdanningspermisjon, og at deres fravær i forbindelse med utdanning er innarbeidet i turnusen og beredskapen for det geografiske området. På denne bakgrunn mener B at ytterligere fravær til studier ved enheten vil påvirke driften og personaldisponeringen slik at den går utover den planlagte tjenesten og beredskapen for det geografiske området, og at enheten dermed ikke vil kunne løse pålagte samfunnsoppdrag med tilhørende døgnberedskap.

Videre viser B til at de har vurdert om det er forsvarlig å omdisponere personell fra andre enheter i den omsøkte periode, men at de har funnet at disse enhetene har tilsvarende permisjonsbelastninger som Geografisk driftsenhet Y, og at en omdisponering derfor ikke lar seg gjøre.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 12-14. 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 (1) 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. Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 (2).

Partene er enige i at A oppfyller lovens inngangsvilkår om å ha vært i arbeidslivet i minst tre år og tilsatt hos arbeidsgiver de siste to årene. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er dermed om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge arbeidstaker delvis utdanningspermisjon slik omsøkt.

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 det ikke er tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drifts- og personaldisponeringer. Nemnda legger i sin vurdering vekt på at det er tale om et begrenset antall dager, og at arbeidsgiver selv med tre seksjonsledere i delvis utdanningspermisjon fremdeles har seks faste stedfortredere som kan dekke skiftene de aktuelle dagene. Det legges videre vekt på at arbeidsgiver har foreslått at arbeidstaker kan ta

ut ferie de dagene han har studiesamlinger og/eller eksamen, noe som underbygger at det er mulig å dekke opp for arbeidstakers fravær. I tillegg har arbeidstaker søkt om permisjon i god tid, slik at arbeidsgiver har hatt tid til å planlegge turnus og beredskap. Nemnda har etter dette kommet til at A har rett til delvis utdanningspermisjon slik omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til delvis permisjon slik omsøkt.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

15. november 2019

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 (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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).