

**Vedtaksdato**

15. november 2019

Vår referanse

2019/26528

Saksbehandler

Maria Schilvold

VEDTAK NR 156/19 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

Vidar Hennum, EI og IT Forbundet

Vibeke Lærum, Norsk Industri

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 elektromontør i stilling på 100 prosent hos B. Hun har vært fast ansatt der siden 25. juni 2018, men vært tilknyttet virksomheten som lærling siden 15. mars 2016.

Den 7. august 2019 søkte A om delvis utdanningspermisjon for å gjennomføre teknisk fagskole over tre år. Undervisningen foregår i all hovedsak på nett på kveldstid, men det er nødvendig med anslagsvis fire fridager i halvåret for å delta på prøver og obligatoriske samlinger. Arbeidsgiver avsto søknaden den 12. august 2019 med den begrunnelse at A allerede var inne i et utdanningsløp for å bli energimontør.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 6. 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 6. september 2019, med vedlegg
- e-post av 24. september 2019, med vedlegg
- e-post av 3. oktober 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 23. september 2019, med vedlegg
- brev datert 4. oktober 2019, med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener at hun har rett til utdanningspermisjon, og anfører at hun ikke allerede er eller har vært i utdanningspermisjon. Hun viser til at det kun foreligger en muntlig avtale om etter hvert å ta fagbrev nr. 2 mens hun er ansatt i bedriften, og at det ikke finnes noen plan for gjennomføringen av dette.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at A ikke har rett til utdanningspermisjon, da hun allerede er i et utdanningsløp for å bli energimontør og i den forbindelse har hatt 20 prosent betalt permisjon i skoleåret 2018/2019. Hun tok teoridelen for dette fagbrevet i mai 2019. Grunnen til at det ikke er lagt nærmere planer for gjennomføringen av praksisdelen er at A har vært mye sykemeldt høsten 2019 og at det derfor har vært vanskelig å planlegge.

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.

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 således ikke kunne medregnes i opptjeningstiden.»

Når det gjelder lærlinger, uttalte departementet at den tid lærlingen faktisk har arbeidet på lik linje med andre arbeidstakere teller med i opptjeningstiden. I foreliggende sak er vilkåret om å ha utført arbeid i opptjeningsperioden ikke omstridt, og nemnda legger derfor til grunn at A har hatt arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse i tiden som lærling.

Det er heller ikke omstridt at utdanningen A søker permisjon for er en del av et organisert utdanningstilbud, at den er yrkesrelatert eller at en eventuell permisjon vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer.

Av arbeidsmiljøloven § 12-11 (3) følger at arbeidstaker ikke har rett til ny utdanningspermisjon før det har gått minst ett år siden den foregående permisjon tok til og det har gått dobbel så lang tid som den foregående permisjonen varte. Dette gjelder likevel ikke dersom utdanningspermisjonen gjelder kurs under en måneds varighet.

Partene i foreliggende sak er uenige om hvorvidt A allerede er innvilget utdanningspermisjon for å ta fagbrev som energimontør, og dermed ikke har krav på utdanningspermisjon for å delta på teknisk fagskole.

Nemnda har i denne vurderingen delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Solberg, Almestrand og Lærum, har etter en konkret vurdering funnet det sannsynliggjort at A allerede har delvis utdanningspermisjon for å ta fagbrev som energimontør og at hun også hadde dette for skoleåret 2018/2019. A har

dermed ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått minst ett år siden permisjonen tok til og det har gått dobbel så lang tid som den varer. At permisjonen er betalt medfører etter flertallets syn ikke at det ikke er tale om en utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven.

Nemndas mindretall, medlemmet Hennem, har kommet til at A har rett til utdanningspermisjon slik omsøkt. Mindretallet legger i sin vurdering vekt på at den betalte permisjonen på 20 prosent ikke er å anse som en utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-11s forstand, men er en del av de avtalte vilkårene knyttet til hennes fagopplæring som energimontør, og at lovens regler om karantenetid etter foregående utdanningspermisjon dermed ikke kommer til anvendelse.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

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).