



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
25. oktober 2019

Vår referanse  
2019/26491

Saksbehandler  
Anders R. Holm

## **VEDTAK NR 142/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 24. oktober 2019.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen Rogstad, nestleder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Gry Brandshaug Dale, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Mona Mjøen McKiernan, Spekter  
Lene Liknes Hansen, Parat

### **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 farmasøyt i stilling på 100 prosent ved B i V. Arbeidstaker har hatt permisjon fra sin faste stilling fra 2. mai 2018 til 30. september 2019 for å styre Apotek X.

Den 26. juni 2019 søkte arbeidstaker om utdanningspermisjon i 100 prosent i perioden 1. oktober 2019 til 1. desember 2019, og 1. februar 2020 til 1. juni 2020, for å delta på ettårig praktisk-pedagogisk utdanning. Utdannelsen er påbegynt.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 26. juni 2019, med begrunnelsen i bemanningssituasjonen på apoteket, og at en slik utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 24. juli 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 24. juli 2019
- e-post av 27. juli 2019
- e-post av 2. september 2019
- e-post av 25. september 2019
- e-poster av 3. oktober 2019
- e-post av 22. oktober 2019

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 18. september 2019
- e-post av 20. september 2019
- e-post av 25. september 2019
- e-post av 15. oktober 2019
- e-post av 22. oktober 2019

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Som følge av at saken ikke ble behandlet før studiestart, så er studie utsatt og arbeidet er gjenopptatt. Utdanningspermisjon for perioden 1. februar 2020 til 1. juni 2020 ønskes likevel avklart.

Apoteket er tilstrekkelig bemannet i dag med tre farmasøyter, og kan også bemannes med to farmasøyter. Dette ble gjort av arbeidstaker i tre måneder da han var bestyrer på apoteket. Videre er det bemanningssituasjonen i B på V på søknadstidspunktet som er

relevant i saken, selv om apoteket på C også i dag er stabilt bemannet med tre farmasøyter. Situasjonen for andre apotek i Z er irrelevant.

Det er ikke utlyst ledige stillinger på apotekene i V eller C pr. dags dato, og for det tilfelle at det skjer, så har B ambulerende farmasøyter som kan dekke behov for arbeidskraft/vikarer. Sykefravær kan ikke være grunnlag for å nekte utdanningspermisjon.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Det har ikke vært mulig å dekke As nåværende permisjon med en farmasøyt. Stillingen har for deler av perioden blitt dekket av faglært apotektekniker som vikar, men vikaren sluttet da det gjenstod 4 måneder av permisjonen. Diverse ufaglærte timevikarer har utfylt rollen til A etter dette. Det ble ikke lyst ut nytt vikariat for den gjenværende del, da bemanningssituasjonen ved naboapotekene i B har vært mer kritisk. Dette som følge av en overordnet mangel på farmasøyter i området.

En farmasøyt ved B, V har informert om at hun har søkt på stillinger ved andre apotek, noe som vil medføre at enda færre farmasøytstillinger vil være besatt, all den tid også A får videre permisjon. Situasjonen med manglende farmasøyter har medført at B, V har høyt sykefravær og at de ikke har klart å igangsette nye apotekoppgaver som vaksinasjon og veiledninger med god kvalitet.

Ved nærliggende apotek i C er en farmasøyt i utdanningspermisjon frem til april 2020. En farmasøyt fra V dekker denne. En annen farmasøyt ville søke seg bort, men er overtalt til å bli til sommeren 2020.

Ved apotek i N er det ledig ett års vikariat 100 prosent og 1,5 fast stilling. 100 prosent fast stilling og vikariat er utlyst.

Med bakgrunn i bemanningssituasjonen både på B, V, og samlet sett for området C, vil det å forlenge A sin permisjon ytterligere, være til betydelig hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Situasjonen kan ikke avhjelpes med ambulerende farmasøyter, da dette er en begrenset ressurs som kun er for kortere perioder.

### **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. 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 årene, 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. Slik saken er opplyst, finner nemnda at As permisjoner ikke kan avskjære As rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

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.

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 arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge As utdanningspermisjon fra 1. februar 2020 til 1. juni 2020.

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.

Avvikling av utdanningspermisjon vil i alle tilfeller medføre visse problemer for virksomhetens planlegging av drift og personaldisponeringer. Det klare utgangspunkt etter loven er likevel at ansatte som fyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon har krav på dette.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidstaker gis medhold i sin søknad om utdanningspermisjon.

Arbeidsgiver har anført at det vil være vanskelig å finne vikarer og farmasøyter generelt i nærområdet. Nemnda finner det imidlertid ikke tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer ved B, V.

Basert på de foreliggende opplysninger, har alle farmasøytstillingene ved B, V vært besatt av farmasøyer på søknadstidspunktet, med unntak av As stilling den perioden han har hatt permisjon. Arbeidsgiver har opplyst at det ikke ble prioritert å utlyse vikariat for farmasøyt i denne perioden av hensyn til mer akutte behov ved andre apotek i nærområdet. Nemnda legger som følge av dette til grunn at driften ved apoteket har vært forsvarlig under As permisjon, til tross for regionale utfordringer ved rekruttering av farmasøyer.

Det er videre opplyst ovenfor nemnda at en farmasøyt har opplyst at hun søker på stillinger ved andre apotek. Nemnda finner å legge begrenset vekt på denne opplysningen, all den tid det ikke foreligger noen oppsigelse. Det forhold at øvrige ansatte ved andre apotek i gruppen har planer om å flytte kan etter nemndas syn ikke være til hinder for at A beholder sin rett til utdanningspermisjon, som i dette tilfelle gjelder for en begrenset periode.

Arbeidstaker gis dermed medhold i sitt krav om utdanningspermisjon for perioden 1 februar 2020 til 1. juni 2020.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

25. oktober 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).