



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
30. september 2019

Vår referanse
2019/26477

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 128/19 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 26. september 2019.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Ragnhild Bø Raugland, Akademikerne
Per H. Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Unn Viken, Delta
Hege Torvbråten, KS

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som helsefagarbeider i full stilling i hjemmetjenesten ved Rus- og psykiatritjenesten V i B kommune. Hun har vært ansatt i kommunen siden 4. mars 2011.

Den 6. mai 2019 søkte A om utdanningspermisjon for å ta en bachelorgrad i vernepleie ved X høgskole på deltid over fire år fra og med høsten 2019 til og med våren 2023. Det er lagt opp til undervisning på mandager og tirsdager, fire samlingsuker i året og totalt tre praksisperioder fordelt på 2., 3. og 4. studieår, hvorav de to første er på ni uker og den siste er på 13 uker.

Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 26. juni 2019. Avslaget var begrunnet med at en utdanningspermisjon for A ville medføre store utfordringer med å rekruttere kvalifisert personell til å dekke opp A vakter, og at det ville medføre utfordringer for brukernes behov for stabilitet, kontinuitet og forutsigbarhet i hverdagen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 8. juli 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- Brev datert 8. juli 2019, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- Brev datert 15. august 2019, med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste:

A mener at den omsøkte permisjonen ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Hun mener det ikke vil være utfordrende å skaffe kvalifisert vikar, da Rus- og psykiatritjenesten er en populær arbeidsplass, og det er mange ufrivillig deltidsansatte i B kommune som kunne ha økt sine stillinger og dekket hennes vakter. A viser dessuten til at hun er villig til å skifte arbeidssted dersom dette vil være til mindre ulempe for arbeidsgiver.

Videre mener A at det vil være mulig å planlegge på lang sikt og slik sett skape forutsigbarhet for brukerne, da utdannelsen strekker seg over en fireårsperiode.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune mener at innvilgelse av utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, og anfører i det vesentligste:

Kommunen mener at en permisjon over fire år vil være særlig belastende for driften der brukerne har et stort behov for kontinuitet, stabilitet og forutsigbarhet. Videre opplyser kommunen at arbeidsstedet har arbeidet målrettet mot å øke de ansattes stillingsstørrelser slik at en kan redusere antall ansatte, og har i stor grad lyktes med dette. Det vil derfor være utfordrende å få dekket opp de vakter den ansatte ikke kan gå over så lang tid, og videre vil vikariat over så lang tid sannsynligvis generere krav om fast stilling, noe virksomheten ikke har budsjettmessig dekning for.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til arbeidsmiljøloven § 17-2 a (1) 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. nr. 68 (1998-1999) 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, tilsetningsform, 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 et vilkår for retten til utdanningspermisjon 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. nr. 68 (1998-1999), kapittel 5.2.3). I foreliggende sak har A fått tilbud om en studieplass på bachelorstudiet i vernepleie på deltid ved X høyskole på deltid. Nemnda finner det ikke tvilsomt at dette utgjør et «organisert utdanningstilbud» i lovens forstand.

Nemnda legger dermed til grunn at A oppfyller nevnte inngangsvilkår for rett til utdanningspermisjon.

Det fremgår imidlertid av opplysningene i saken at studiet strekker seg over fire år. Etter arbeidsmiljøloven § 12-14 er Tvisteløsningsnemndas kompetanse begrenset til å gjelde permisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12. Dette må forstås slik at det er permisjon på

grunnlag av loven nemnda kan ta stilling til, og ikke permisjon utover det. Da retten til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 gir arbeidstakeren rett til permisjon i inntil tre år, vil nemnda kun vurdere hvorvidt A har rett til utdanningspermisjon i tre av de fire årene hun har søkt om permisjon.

Av arbeidsmiljøloven § 12-11 (2) følger at utdanningspermisjon ikke kan kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil være til hinder for B kommunes forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A delvis utdanningspermisjon i tre år.

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 drift og personaldisponeringer.

Nemnda legger i sin vurdering vekt på at det fravær utdanningspermisjonen vil medføre for A er forutsigbart nok til at arbeidsgiver kan planlegge hvordan de løser bemanningsbehovet i lang tid framover. Nemnda har forståelse for at Rus- og psykiatritjenestens brukere har et stort behov for kontinuitet, stabilitet og forutsigbarhet, men mener likevel at noen utskiftninger og endringer i personalet må påregnes ved enhver arbeidsplass, uansett hvor sårbar virksomheten og/eller dens brukere måtte være. I foreliggende sak finner nemnda at fraværet utdanningspermisjonen vil medføre er av et såpass stort omfang at dersom virksomheten finner å måtte benytte en vikar som ikke allerede jobber i Rus- og psykiatritjenesten V, vil denne uansett raskt kunne opparbeide seg tillit hos brukerne. Nemnda finner det ikke godgjort at det vil medføre vanskeligheter med å finne vikar, da kommunen ikke konkret kan vise til at dette har vært forsøkt. Dessuten har A opplyst at hun er villig til å skifte arbeidssted dersom det vil være til mindre ulempe for arbeidsgiver. Nemnda kan heller ikke se at det er relevant å legge vekt på at vedkommende vikar vil kunne få rett til fast ansettelse. Nemnda har etter dette kommet til at A har rett til delvis utdanningspermisjon i tre år.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til delvis utdanningspermisjon i tre år.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

30. september 2109

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 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 regnet 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).