



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
30. september 2019

Vår referanse
2019/26496

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 129/19 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

Ingrid Tordis Enoksen, NSF
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 sykepleier i 100 prosent stilling ved B Sykehjem i B kommune. Hun jobber for tiden i en tilrettelagt stilling med kun dagarbeidstid, organisert slik at hun jobber 46,67 prosent som sykepleier ved B Sykehjem og 53,33 prosent som sykepleier ved B Legesenter gjennom utleie fra kommunen. A har vært ansatt i kommunen siden 1. november 1995.

Den 18. juni 2019 fikk A tilbud om studieplass ved Universitetet X på studiet Master i Helsepsykeleie, med oppstart høsten 2019 og avslutning våren 2022. Studiet er organisert som et deltidsstudium og er samlings- og praksisbasert, med eksamener underveis og innlevering av masteroppgave til slutt. Det er, med forbehold om endringer, planlagt samlinger i uke 34, 35, 44 og 45 i 2019, uke 3, 4, 36 og 37 i 2020 og uke 4, 5, 15 og 23 i 2021. Praksisperiodene er lagt til uke 9-14 og 44-49 i 2020.

Den 23. juni 2019 søkte A om permisjon med lønn for å delta på studiet. Arbeidsgiver avsto søknaden i brev datert 23. juli 2019, og orienterte samtidig om at avslaget også ville gjelde utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven. Avslaget var begrunnet med at en eventuell permisjon ville være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 26. 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 26. juli 2019, med vedlegg
- e-post av 12. august 2019, med vedlegg
- e-post av 10. september 2019, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 27. august 2019, med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

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

A mener at det ikke vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge henne utdanningspermisjon. Hun mener dette underbygges av det faktum at arbeidsgiver har innvilget henne forskuddsferie på tidspunktet for den første studiesamlingen høsten 2019, noe som jo også medfører at hun vil være borte på samme måte som om hun fikk innvilget utdanningspermisjon.

Videre viser A til at det per i dag ikke er noen ledige sykepleierstillinger i kommunen, og det har heller ikke vært utlyst noen sykepleierstillinger i den senere tid. Hun mener derfor at kommunen ikke kan vise til vanskeligheter med å rekruttere sykepleiere.

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 gjennomfører høsten 2019/våren 2020 grunnleggende endringer i Enhet helse og omsorg. Endringene vil blant annet innebære nye turnuser der arbeidstakerne skal arbeide mer på tvers av de ulike tjenestene, noe som igjen vil medføre et stort behov for deling av kompetanse fra de forskjellige tjenesteområdene arbeidstakerne imellom. Videre er det avdekket mangler innen dokumentasjon, og kommunen er derfor i gang med opplæring av de ansatte i å etterleve lovens krav på dette området. I tillegg skal kommunen det kommende året bygge opp et digitalt avvik- og dokumentbibliotek for lover, forskrifter, rutiner, prosedyrer m.m. Høgskolepersonalet, herunder A, blir vesentlige i arbeidet med å utarbeide, kvalitetssikre og implementere kvalitetssystemet.

På bakgrunn av det ovennevnte mener kommunen at de det kommende året har et særskilt behov for stabilitet og tilstedeværelse av høgskolegrupper, herunder A. Kommunen opplyser også at A er tiltenkt et særlig ansvar ved implementeringen av nevnte endringer, siden dette primært vil foregå på dagtid, når A jobber, og siden A per i dag ikke har noen ansvarsvakter e.l., mens de andre sykepleierne har fått økt mengde ansvar og økt antall ubekvemme vakter på grunn av tilretteleggingen av As arbeidstid.

Videre mener kommunen at det er vanskelig å rekruttere sykepleiervikarer til korte vikariater på under 50 prosent stillinger. Kommunen viser også til at Enhet helse og omsorg for tiden har et svært høyt sykefravær på mellom 10 og 15 prosent, noe som skaper problemer med å sikre en forsvarlig drift og at de har fagpersonell på arbeid.

Kommunen anfører også at A vil ha et betydelig fravær fra arbeid, da hun allerede har 53,33 prosent permisjon for å jobbe på legesenteret i tillegg til permisjon uten lønn i alle skoleferier og fridager for skoleelever.

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, 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 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. nr. 68 (1998-1999), kapittel 5.2.3). I foreliggende sak har A fått tilbud om studieplass ved Universitetet X på studiet Master i Helsepsykiatri. 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.

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 (2). 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 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 delt seg i et flertall og et mindretall.

Flertallet, medlemmene Due, Engeland og Torvbråten, har kommet til at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge utdanningspermisjon for A i den nåværende situasjon.

Flertallet legger i sin vurdering vekt på at Enhet helse og omsorg for tiden gjennomgår endringer, og at implementeringen av disse endringene medfører et større behov enn vanlig for stabilitet og de ansattes tilstedeværelse på arbeid. Det legges videre vekt på at det vil være vanskelig å rekruttere kvalifisert vikar for å dekke opp As vakter, da det vil være snakk om en relativt liten stillingsprosent over korte og spredte perioder. I tillegg vektlegges at kommunen allerede har strukket seg langt ved å innvilge henne permisjon for å kunne jobbe

på legesenteret på dagtid i tillegg til permisjon ved alle skolens fridager. Flertallet har etter dette kommet til at A ikke kan gis medhold.

Mindretallet, medlemmene Raugland og Enoksen, har kommet til at det ikke er tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Mindretallet legger i sin vurdering vekt på at utdanningsplanen viser at A i snitt vil være borte fra sin nåværende 53,33 prosent stilling i kommunen i litt over tre uker hvert halvår de to første årene, og kun noen få dager det siste året. B kommune har anført at det vil være vanskelig å finne vikar og at det vil skape utfordringer i forhold til drift og bemanningssituasjonen, særlig siden Enhet helse og omsorg nå er i en endringsprosess. Mindretallet finner imidlertid ikke å kunne legge vekt på anførselen om vanskeligheter med å finne vikar, da kommunen ikke har gjort konkrete forsøk på dette, men kun nøyd seg med å vise til at det vil være problematisk. På grunn av at A som nevnt i snitt kun vil være borte i overkant av tre uker hvert halvår, finner mindretallet heller ikke å kunne legge særlig vekt på at Enhet helse og omsorg er i en endringsprosess. Mindretallet viser i denne sammenheng også til at kommunen selv har innvilget forskuddsferie for A de første to samlingsukene, til tross for at de understreker viktigheten av tilstedeværelse. A har dessuten muntlig varslet om permisjon i god tid, og arbeidsgiver har derved hatt tid til å planlegge hvordan den skal løse bemanningsbehovet. Mindretallet finner etter dette at A har rett til utdanningspermisjon.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

30. september 2019

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).