



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

04. juni 2012

Vår referanse

2021/73

Saksbehandler

Mona Ekelund

VEDTAK NR 68/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. juni 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO

Marianne Pedersen, Virke

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 senioringeniør i stilling på 100 prosent hos B. Hans rolle er ledende bedømmer og hans oppgaver er å utføre en type tilsyn/kontroll i norske bedrifter ihht to B-standarder.

B har 29 ansatte hvorav ca. halvparten er senioringeniører/sjefingeniører som utfører bedømmelser etter ulike B-standarder. B har til sammen 252 organisasjoner. Vanligvis har hver ledende bedømmer ca. 20-25 bedømmelser hvert år og hver organisasjon blir bedømt hver 12. -18. måned avhengig av ulike faktorer.

Den 16. februar 2021 søkte A om permisjon i to år fra høsten 2021 i forbindelse med et utenlandsopphold for familien, subsidiært om utdanningspermisjon kombinert med arbeid som freelancer for C.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 09.03.2021. Avslaget ble begrunnet med at det ville være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. I e-post av 24.03.2021 ba arbeidstaker om en ny vurdering og arbeidsgiver ga en utdypende begrunnelse for avslaget i e-post av 29.03.2021.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 29.03.2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Overfor nemnda har arbeidstaker opplyst at han også ønsker å ta en ettårig master ved Universitetet i Z i det siste av de to årene. Dette har han ikke nevnt i søknaden for arbeidsgiver.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 29.03.2021
- brev datert 17.04.2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 09.04.2021

Arbeidstakers anførsler

A mener han har rett til utdanningspermisjon og hevder i hovedsak at det er andre som kan utføre hans oppgaver i hans fravær og at det også lar seg gjøre å skaffe vikar ved behov, ettersom han har søkt lang tid i forveien. Det er flere andre som er godkjent for å utføre bedømmelser etter de to aktuelle B-standardene.

At andre arbeidstakere ikke har returnert etter permisjon er ikke et relevant argument for å avslå søknaden.

Arbeidsgivers anførsler

B mener at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi permisjonen ikke er forenelig med forsvarlig ledelse og drift av virksomheten. Det lar seg ikke gjøre å skaffe kvalifisert vikar og å gjennomføre den komplekse og ressurskrevende opplæringen tar lang tid. Arbeidstakers oppgaver vil måtte fordeles til kollegaene som vil få en økt belastning i en lengre periode.

Tvistløsningsnemndas merknader

Nemnda bemerker at den kun har kompetanse til å vurdere om vilkårene for utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 er oppfylt. Eventuelle avtalefestede permisjoner, til utdanning eller til andre formål, faller utenfor nemndas kompetanse.

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 nestleder og to faste medlemmer.

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 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.

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. Vilket 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 opptjeningsperioden.»

Utgangspunktet, i henhold til Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., er at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid i hele opptjeningsperioden på to år hos den aktuelle arbeidsgiver. Perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag bør imidlertid ikke stenge for retten til utdanningspermisjon.

Det går fram av sakens dokumenter at A har vært fast ansatt siden 2013 og at han har vært i 100 prosent aktiv tjeneste hos B de siste to årene. Nemnda anser dermed at A oppfyller vilkårene i § 12-11 om tilknytning til arbeidslivet.

Spørsmålet nemnda så må ta stilling til er om permisjonen gjelder et «organisert utdanningstilbud» og om kravet til utdanning som omfattes av retten til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 dermed er oppfylt.

I henhold til lovens forarbeider (Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3) har arbeidstakere som ikke har fullført grunnskole eller videregående opplæring, rett til permisjon for å ta slik utdanning. Det er videre ikke et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig i forhold til det arbeid som arbeidstakeren utfører i dag. Dermed 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.

Departementet uttaler i Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3 at:

«Permisjonsretten skal etter departementets forslag benyttes til etter – og videreutdanning. Permisjon av velferds- eller rekreasjonsgrunner faller dermed utenfor. Utdanningen må videre foregå innenfor organiserte rammer, slik at det ikke kan kreves utdanningspermisjon til selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg. Ved tolkningen av «organisert utdanningstilbud», er det departementets forutsetning at bestemmelsen skal åpne for fleksible løsninger. Fjernundervisning kan her nevnes som eksempel på en undervisningsform som klart vil omfattes av bestemmelsen.»

A ønsker full permisjon fra sin 100 prosent stilling i 2 år for å arbeide som freelancer hos en arbeidsgiver i utlandet og ta to nettkurs på BI à 7,5 vekttall.

Det er ikke bestridt at nettkursene er organiserte utdanningstilbud og nemnda legger også dette til grunn. Når det gjelder arbeidsforholdet som freelancer hos en annen arbeidsgiver, anser nemnda at dette er ordinært lønnet arbeid som klart faller utenfor vilkåret «organisert utdanningstilbud» i arbeidsmiljøloven § 12-11.

Utdanningspermisjon kan innvilges helt eller delvis, hvilket etter nemndas vurdering innebærer at det må foreligge en forholdsmessighet mellom omfanget av permisjonen og omfanget av utdanningen.

Omfanget av det organiserte utdanningstilbudet arbeidstaker søker permisjon til tilsvarer imidlertid kun et halvt semester til sammen, eller med andre ord 1/8 av den omsøkte permisjonens lengde. Slik nemnda ser det er inngangsvilkåret om kravet til utdanningen dermed kun oppfylt for delvis permisjon, noe arbeidstaker ikke har søkt om.

At A overfor nemnda har opplyst at han «ønsker også å ta en ettårig master ved Universitetet i Z det siste av de to årene» kan ikke nemnda ta stilling til da det p.t. ikke foreligger noen konkrete planer om dette i form av søknad eller nærmere beskrivelse av utdanningens innhold eller liknende. Han har heller ikke inkludert denne utdanningen i sin søknad til arbeidsgiver.

Nemnda bemerker at det uansett vil være ¾ år av permisjonen som utelukkende knyttes til arbeid som freelancer og opphold i utlandet av velferdsmessige grunner.

Etter dette har nemnda kommet til at arbeidstaker ikke kan få medhold i sitt krav om 100 prosent utdanningspermisjon i to år.

Det blir etter dette ikke nødvendig for nemnda å ta stilling til hvorvidt den omsøkte permisjonen vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

4. juni 2021

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 annet ledd. 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 tredje ledd.

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 fjerde ledd.