



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
04. juni 2021

Vår referanse
2021/70

Saksbehandler
Maria Schilvold

VEDTAK NR 70/21 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

Særskilt oppnevnte medlemmer

Per Egil Johansen, Fagforbundet
Stian Kavli, Abelia

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 brukerstøttemedarbeider i full stilling hos B. Han har vært ansatt i virksomheten siden 17. september 2012.

Den 1. mars 2021 søkte A per e-post om tre års utdanningspermisjon på heltid fra 16. august 2021 for å starte på ett av fem studier han hadde søkt på gjennom Samordna opptak, avhengig av hvilket studium han kom inn på. De fem studiene A søkte på var bachelor i landmåling og eiendomsdesign ved Høgskulen på Vestlandet, bachelor i beredskap og krisehåndtering ved Høgskolen i Innlandet, bachelor i utmarksforvaltning ved Høgskolen i Innlandet, bachelor i skipsfart og logistikk ved Universitetet i Sørøst-Norge og bachelor i IT og informasjonssystemer ved Universitetet i Agder.

Arbeidsgiver avsto søknaden om tre års sammenhengende utdanningspermisjon per e-post av 10. mars 2021, men innvilget samtidig ett års permisjon, og skrev at han måtte søke for ett år om gangen. Begrunnelsen for arbeidsgivers avslag på permisjon alle tre årene var at de ønsket en forutsigbarhet og mulighet til å gjøre endringer om det skulle vise seg at utdanningspermisjonen skulle føre til store problemer med drift og personalhåndtering, eller om andre uforutsette situasjoner skulle oppstå.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 26. mars 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 26. mars 2021, med vedlegg
- brev datert 22. april 2021, med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 20. april 2021, med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A mener han har krav på tre års utdanningspermisjon og anfører i det vesentligste at han har varslet arbeidsgiver i god tid og at de derfor har mulighet til å omstille seg.

Arbeidsgivers anførsler

B mener at A ikke har krav på tre års utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste at det vil være til hinder for virksomhetens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. De viser til at kompetansenivået på brukerstøtteavdelingen er høyt, og at det brukes ca. seks måneder på opplæring av nye ressurser. Videre viser de til at det vil være en risiko for at en eventuell innleid vikar får annen fast jobb, og at virksomheten dermed må leie inn og lære opp enda en vikar.

B mener også at en innvilgelse av tre års utdanningspermisjon vil kunne få konsekvenser for arbeidsmiljøet, og videre til at det vil kunne føre til ustabilitet i bemanning, da de allerede benytter innleide arbeidstakere pga. sykdom og fordi funksjonen brukerstøtte over lengre tid har hatt utfordringer med høyt sykefravær. I tillegg mener de at innleie medfører en uforutsigbarhet for arbeidsgiver, dersom den/de innleide skulle slutte.

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 forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt 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 eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet. Nemnda legger til grunn at A oppfyller inngangsvilkårene, ettersom han har vært ansatt hos B siden 17. september 2012. Nemnda legger også til grunn at alle de fem studiene A har søkt på er å anse som organiserte utdanningstilbud.

Etter arbeidsmiljøloven § 12-11 annet ledd kan imidlertid utdanningspermisjon ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i tre år regnet fra 16. august 2021.

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 delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Solberg, Pedersen og Johansen, har etter en konkret vurdering kommet til at B ikke har sannsynliggjort at en innvilgelse av utdanningspermisjon i tre år vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Flertallet legger i vurderingen vekt på at A har søkt om permisjon i god tid i forveien, slik at arbeidsgiver har fått tilsvarende god tid til å planlegge for drift og personaldisponeringer uten A. Flertallet finner ikke å kunne legge vekt på de ulemper B har påberopt seg knyttet til bruk av vikar, idet dette er generelle ulemper som alltid vil kunne gjøres gjeldende der bruk av vikar er nødvendig, og som heller ikke nødvendigvis vil inntre. Etter dette fremkommer det at A har rett til utdanningspermisjon i tre år.

Nemndas mindretall, medlemmet Kavli, har etter en konkret vurdering kommet til at B har sannsynliggjort at en innvilgelse av utdanningspermisjon i tre år vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Mindretallet legger i vurderingen vekt på at kompetansenivået på funksjonen brukerstøtte er høyt, at opplæring av vikar vil ta lang tid og at brukerstøtte er den viktigste funksjonen når det kommer til kontakt med sluttbrukere hos virksomhetens medlemmer og kunder. Mindretallet legger videre vekt på at sykefraværet ved brukerstøtte er høyt, og at funksjonen derfor allerede er sårbar for ytterligere fravær. Etter dette fremkommer det at A etter mindretallets syn ikke har rett til utdanningspermisjon slik omsøkt.

Konklusjon

A har rett til utdanningspermisjon i tre år regnet fra 16. august 2021.

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.