

VEDTAK NR 28/12 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 22. mai 2012.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Lornts Natrud Nagelhus (vara), LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Cecile Sæther, KS
Sølvi Gjerdahl Thomassen, Fagforbundet

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 hjelpepleier i B kommune i stilling på 75 prosent.

A søkte 13. april 2011 om permisjon uten lønn for tidsrommet 18. april til 18. august 2011 i henhold til B kommunes permisjonsreglement. Det fremgår av søknaden at det ble bedt om permisjon på "annet grunnlag" uten at grunnlaget for permisjon ble nærmere presisert. Kommunen innvilget 14. april 2011 søknaden. A fremsatte 4. august 2011 søknad om permisjon uten lønn i tidsrommet 18. august 2011 til 18. april 2012, også denne på "annet grunnlag" i henhold til kommunens permisjonsreglement.

A søkte 6. februar 2012 om ett år forlenget permisjon. Det fremgår av søknaden at hun ikke lenger kan jobbe som hjelpepleier og at hun gjennom NAV har startet med datakort og kontorlag på X. Arbeidsgiver avsto søknaden 1. mars 2012.

Saken ble bragt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 19. mars 2012. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

A har fremlagt en bekreftelse fra NAV B datert 12. april 2012. Av denne erklæringen fremgår det at hun har fått innvilget arbeidsavklaringspenger og er i utdanningstiltak gjennom NAV B som gjennomføres ved X. X bekrefter i skriv av 12. april 2012 at A begynte i virksomheten 12. desember 2011. Som prosjektmedarbeider i full stilling transkriberer hun dagbøker 50 prosent av tiden og tar kontorlag og datakort den resterende delen av tiden.

A har fremlagt en bekreftelse fra lege datert 17. mars 2012 der det fremgår at hun på grunnlag av langvarige smerter ikke kan gå tilbake til arbeid som hjelpepleier ved sykehjemmet.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 19. mars 2012
- brev av 13. april 2012

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 19. april 2012
- brev av 8. mai 2012

Arbeidstakers anførsler

Arbeidstaker anfører at hun har krav på utdanningspermisjon. Av helsemessige årsaker er hun ikke i stand til å fortsette i stillingen som hjelpepleier. I løpet av innvilget permisjonstid har hun derfor påbegynt en kontorlaglig utdanning. Formålet med permisjonen er å fullføre påbegynt utdanning.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste:

A fyller ikke vilkårene for utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. I henhold til § 12-11 første ledd, har arbeidstaker som har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to år, rett til hel eller delvis permisjon inntil tre år for å delta i organisert utdanningstilbud. Etter lovens forarbeider er utgangspunktet at arbeidstaker faktisk må ha utført arbeid i hele toårsperioden. Hun har i tidsrommet 18. april 2011 til 18. april 2012 hatt permisjon på ulovfestet grunnlag og vært under arbeidsavklaring gjennom NAV og har følgelig ikke utført arbeid i denne toårsperioden. Arbeidsgiver kan heller ikke se at det foreligger andre grunnlag som gir A rett til permisjon.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

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 år, rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud.

Utgangspunktet, i henhold til Ot. prp. nr. 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. Etter forarbeidene og nemndas praksis er det imidlertid kun fravær på annet *lovfestet* grunnlag som kan åpne for unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i ovennevnte toårsperiode, og ikke permisjoner på ulovfestet grunnlag. Permisjonen som ble innvilget fra 18. april 2011 til 18. april 2012 ble gitt etter kommunens permisjonsreglement uten at grunnlaget er nærmere presisert. Slik saken er opplyst for nemnda, legger nemnda til grunn at permisjonen ble innvilget i forbindelse med avklaring av As helsetilstand. Nemnda bemerker forøvrig at A først påbegynte utdanning i desember 2011, og at det ikke er noen tvil om at hennes permisjon frem til det tidspunkt var gitt på ulovfestet grunnlag. Nemnda konkluderer derfor med at hun ikke oppfyller grunnvilkårene for rett til utdanningspermisjon i arbeidsmiljøloven § 12-1 første ledd.

Da nemnda har konkludert med at A ikke oppfyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon finner nemnda ikke grunn til å ta stilling til hvorvidt de øvrige vilkår for utdanningspermisjon er oppfylt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg

leder

Lillestrøm, 24.05.2012

Til orientering:

Twist om rett til utdanningspermisjon kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.