

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr 41/07 i tvisteløsningsnemnda, ble det 19.10. 2007 avholdt møte hos Arbeidstilsynet Lillestrøm, Torvet 5.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg (leder, varamedlem for Hanne Bjurstrøm), Elisabeth Lea Strøm (NHO) og Haakon Skaug (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Kjersti Bretteville-Jensen, Statens Vegvesen
Svein Sjølie, Akademikerne

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A har vært ansatt som forsker (geolog) ved B fra 1999, med arbeidsoppgaver knyttet til programmet geologisk kartlegging.

I april 2005 søkte A sin arbeidsgiver om ett års lønnet permisjon for å utføre forskning i X-land, samt for å ta personlig videreutdanning ved et universitet i Y-land. A fikk innvilget inntil to måneder lønnet permisjon for forskeropphold i X-land. Utover dette ble søknaden avslått.

I mars 2007 søkte A om ett friår – permisjon uten lønn – for å få nye perspektiver på privatlivet og karrieren. Søknaden ble avslått fordi det ikke forelå opplysninger om videreutdanning.

Ved brev datert 15.05.2007 søkte A på nytt om permisjon, og denne gang under henvisning til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 12-11 om rett til utdanningspermisjon. Søknaden gjaldt for tidsrommet januar 2008 til januar 2009. I dette tidsrommet søkte A om opphold ved universitet i Y-land.

Av søknaden m/ vedlegg (invitasjonsbrev fra universitet) fremgikk at A ønsket å ha et lønnet arbeidsopphold på ca 8 måneder ved universitetet, med arbeidsoppgaver knyttet til undervisning, presentasjoner om geologisk kartlegging og pågående forskning hos Arbeidsgiver, deltakelse i feltarbeid, møter og konferanser mv. De resterende fire måneder av permisjonstiden på ett år ønsket A å benytte til å utvikle nye perspektiver i sitt privatliv. Denne delen av permisjonstiden skulle være ulønnet.

Forskningsdirektøren C, hadde flere samtaler med A etter at permisjonssøknaden datert 15.05.2007 var fremsatt. I samtale 06.06.2007 mellom dem ga C uttrykk for at han hadde vanskeligheter med å vurdere permisjonssøknaden som en søknad om utdanningspermisjon, og det ble diskutert alternativer til permisjonen som A hadde søkt om. Etter C erindring sluttet samtalen med at de skulle ha en videre diskusjon om disse alternativer.

Sommeren 2007 hadde A og C en ny samtale om permisjonssøknaden i forbindelse med at A kjørte C til flyplassen. Under kjøreturen, som ifølge Cs notater fant sted 06.07.2007, etterlyste A svar på søknaden. C svarte da at han ikke kunne være positiv til den, men dette er ikke bekreftet skriftlig. Endelig skriftlig svar på søknaden foreligger således ikke.

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Det fremgår av brev datert 09.09.2007 fra B at arbeidsgiver ikke anser det foreslåtte oppholdet ved universitet i Y-land som kvalifiserende for videreutdanning. Til dette bemerkes at lederen av "the Departement of Earth Sciences" ved universitetet er en av verdens ledende forskere innen geologiske kaldtvannsavsetninger. As nåværende arbeidsoppgaver fokuserer også på kaldtvannsavsetninger. Et arbeidsopphold ved den aktuelle avdelingen på universitetet vil derfor øke As forskningsforståelse og i betydelig grad bidra til en bedre forståelse av grunnlaget for eget arbeid. Arbeidsoppholdet vil også på andre måter kunne øke As faglige kompetanse og akademiske ferdigheter.

Videre har B i brev datert 09.09.2007 uttalt at sabbatsår eller friår som A har søkt om relaterer seg til ordninger for ansatte ved universitetene, og at dette ikke er en ordning som arbeidsgiver normalt praktiserer. Til denne uttalelsen bemerkes at intensjonen i siste permisjonssøknad ikke var å søke om sabbatsår eller friår, men om utdanningspermisjon i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-11.

For øvrig har A flere ganger bedt om forslag til hvordan han kan muliggjøre en utdanningspermisjon i Y-land, men uten at han noen gang har fått et konstruktivt svar. Så vidt han vet har flere ansatte hos B blitt innvilget utdanningspermisjon både før og etter As første permisjonssøknad i 2005.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

B anser ikke det foreslåtte oppholdet ved universitet som kvalifiserende for videreutdanning, jf invitasjonsbrev fra professor. Av brevet fremgår at det omsøkte oppholdet ikke kan karakteriseres som organisert utdanningstilbud, jf arbeidsmiljøloven § 12-11.

Videre er B et miljødirektorat som driver med forvaltningsrelatert og miljørettet forskning og rådgivning. Det er ingen undervisningsplikt for ansatte. Sabbatsår eller friår som A har søkt om relaterer seg til ordninger for ansatte ved universitetene og er ikke ordninger som B normalt praktiserer.

På denne bakgrunn er B av den oppfatning at As permisjonssøknad ikke oppfyller vilkårene for rett til utdanningspermisjon.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 første ledd. Det legges til grunn at arbeidsgiver avslo søknaden muntlig den 06.07.2007. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 06.07.2007 fra A. På denne bakgrunn anses saken som rettidig innbrakt for nemnda.

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.

Twisteløsningsnemnda finner at As søknad, som gjaldt for tidsrommet januar 2008 til januar 2009, faller utenfor lovens vilkår om et organisert utdanningstilbud.

A søkte om å benytte fire måneder av permisjonstiden på ett år til å utvikle nye perspektiver i sitt privatliv. Denne delen av permisjonstiden skulle være ulønnet. Nemnda vil understreke at enhver utdanningspermisjon etter arbeidsmiljølovens § 12-11 er ulønnet, og at eventuell betaling i alle tilfeller vil måtte følge av avtale med arbeidsgiver. Nemnda finner utvilsomt at denne delen av oppholdet faller utenfor lovens vilkår for utdanningspermisjon.

Permisjonsretten skal i henhold til Ot. Prp. Nr. 68 (1998-99) benyttes til etter- og videreutdanning. Permisjon av velferds- eller rekreasjonsgrunner faller dermed utenfor.

Utdanningen må i henhold til lovtekst og forarbeider foregå innenfor organiserte rammer. Ifølge søknaden ønsket A å benytte de øvrige 8 månedene av permisjonstiden til et opphold ved universitet i Y-land. Av søknaden med vedlegg (invitasjonsbrev fra universitet) fremgikk det at A ønsket å ha et lønnet arbeidsopphold på ca 8 måneder ved universitetet, med arbeidsoppgaver knyttet til undervisning, presentasjoner om geologisk kartlegging og pågående forskning hos B, deltakelse i feltarbeid, møter og konferanser mv. I As brev av 25.09.2007 beskriver han oppholdet som et arbeidsopphold - et arbeidsopphold som vil øke hans forståelse for forskningen på dette området og hjelpe ham til bedre å forstå grunnlagene for sitt eget arbeid, samt øke hans faglige kompetanse og akademiske ferdigheter. Nemnda anser at dette har mer preg av å et ordinært arbeid ved universitetet enn et organisert utdanningstilbud i lovens forstand.

Twisteløsningsnemnda finner etter dette ikke å kunne gi A medhold i sitt krav om utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 i perioden januar 2008 til januar 2009.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Twisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 30.10.2007

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.