

## Ferie, arbeidsmiljø og permisjon

### 2.32 Ferieloven

Eksempel på en besvarelse:

**1a.** Spørsmålet gjelder om Hans Hansen kan kreve fem ukers ferie, og hvilke vilkår som må være oppfylt for at han skal kunne kreve det. Det lovfestede grunnlaget finner vi ferielovens § 5 (2), som helt klart sier hvem som har rett til fem ukers ferie. Oppgaven sier ingenting om Hansens alder, og hvor mange ukers ferie han har krav på, kan derfor ikke besvares. Vilkåret som må være oppfylt for å ha rett til fem ukers ferie etter ferieloven, er at arbeidstakeren har fylt 60 år innen ferieårets utgang. Fyller Hansen 60 år i ferieåret, kan han altså kreve fem ukers ferie. Gjør han derimot ikke det, har han ikke krav på fem ukers ferie med hjemmel i ferieloven.

- Rett til en femte ferieuke følger imidlertid av tariffavtale, jf. Hta. (KS) § 7 pkt. 7.4.

**1b.** En virkedag er i henhold til ferielovens § 5 (1) 3. setning enhver dag som ikke er søndag eller lovbestemt helge- og høytidsdag. Det spørres om hvor mange arbeidsdager Peder Ås har krav på i den andre uken når han i en tidligere uke har tatt fri tirsdag og onsdag. Vi forutsetter at feriens 25. virkedag holdes utenfor, og at Peder Ås har fem dagers arbeidsuke uten turnusarbeid og fri lørdag og søndag.

Det rettslige grunnlaget finner vi i ferielovens § 5 som omhandler beregning av feriefritid. Ingen av disse bestemmelsene tar for seg forhold som direkte omhandler dette eksemplet, men § 5 (1) siste setning sier at virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager for vedkommende arbeidstaker, regnes som feriefritid og går til fradrag i dagtallet. Ut fra dette må en lørdag inngå i feriefritiden som Peder Ås har til gode. Peder Ås har tre arbeidsdager som han kan ta fri den andre uken.

**1c.** Spørsmålet her gjelder hvorvidt Hans Hansen kan kreve å få noen del av ferien fra 2. juli. Ferielovens § 7 omhandler tiden for ferie. De tre ukene som H.H. ønsker å avvikle, omtales i ferieloven som hovedferie og skal avvikles i tidsrommet 1. juni – 30. september § 7 (1). Arbeidstakere kan kreve å få lagt tre uker ferie i dette tidsrommet. Innenfor de grenser som § 7 angir, bestemmer arbeidsgiveren ferietidspunktet etter forutgående drøftinger med arbeidstakeren iht. lovens § 6 (1). H.H. kan derfor ikke kreve å få tre ukers ferie fra 2. juli.

**2a.** Vera Nilsen begynte i nytt arbeid 15. mai. Spørsmålet gjelder om hun har krav på sommerferie, og om hun også har krav på høst- og vinterferie. Ifølge ferielovens § 7 (1) kan arbeidstakeren kreve at hovedferie avvikles i perioden 1. juni – 30. september. En arbeidstaker som tiltrer senest 30. september i ferieåret, har full rett til feriefritid, jf. ferielovens § 5 (3). Arbeidstakeren kan bare kreve feriefritid etter forrige ledd i den utstrekning det godtgjøres at full ferie ikke allerede er avviklet hos en annen arbeidsgiver tidligere i året (§ 5 (3) annet ledd. Ut fra dette har Vera Nilsen krav på full sommerferie og høst- og vinterferie dersom hun dokumenterer at hun ikke allerede har avviklet noen del av ferien hos en tidligere arbeidsgiver.

**2b.** Hun har her samme rettigheter som under a, men hovedferien har hun iht. § 7 (1), annet punktum ikke krav på å avvikle før etter 30. september.

**3.** Spørsmålet gjelder om kommunen har adgang til å legge Peder Ås' ferie i oppsigelsestiden. Iht. ferielovens § 8 (2) kan ferie fastsettes og avvikles i tiden etter arbeidstakerens oppsigelse under forutsetning av at vilkårene i § 6 om feriefastsetting og § 7 om tiden for ferie overholdes.

Oppsigelsestiden på tre måneder er uten betydning, den gjelder kun i forbindelse med oppsigelse fra arbeidsgiveren og når oppsigelsestiden er kortere enn tre måneder. Kommunen har på denne bakgrunn anledning til å legge ferien til det fastsatte tidspunktet.

**4a.** Marte As hevder hun har krav på ny ferie rett etter at sykemeldingen går ut. Arbeidsgiveren hevder at hun ikke har krav på noen ny ferie i det hele tatt. Har hun rett til ferie når hun krever dette? Rettsgrunnlaget her blir §§ 7 og 9 i ferieloven. Ved hjelp av disse paragrafene kommer det helt klart fram hva M.A. kan kreve. Ifølge § 9 (1) kan hun kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret når hun blir arbeidsufør før ferien starter, og dokumenterer dette med legeerklæring til arbeidsgiveren senest siste arbeidsdag før ferien. Ifølge ferielovens § 7 kan hun imidlertid ikke kreve å få ferien rett etter at hun er blitt friskmeldt. Denne må hun vente med til hovedferien (1. juni – 30. september) er over, da kan hun få sin ferie. Arbeidsgiveren kan altså ikke nekte M.A. å ta ut sin ferie, men hun må vente til 30. september med å ta den ut.

**4b.** Har M.A. krav på erstatningsferie hvis hun brekker beinet i ferien? Hjemmelen jeg vil benytte, er som i a), altså §§ 7 og 9 i ferieloven. Ifølge § 9 (1) andre ledd i ferieloven kan M.A. kreve erstatningsferie hvis hun har vært helt arbeidsufør i ferien. Er hun det, kan hun kreve at et tilsvarende antall virkedager utsettes og gis som ny ferie senere i året. Men etter § 7 (1) kan hun

ikke kreve å få denne ferien før etter 30. september. Kravet om ny ferie må da dokumenteres med legeerklæring uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt. Er altså M.A. arbeidsufør i sin ferie, kan hun kreve tilsvarende dager i ferie senere i året.

**5a.** Line Holm har sommerjobb i fire uker og skal jobbe full dag. Har hun krav på feriepengene av det beløpet hun mottar i lønn for dette arbeidet? Hjemmel er her ferielovens §§ 10 og 11. Det står i § 10 (1) i ferieloven at feriepengene skal beregnes på grunnlag av arbeidsvederlag som er opptjent i opptjeningsåret. Det står ikke noe om at arbeidsforholdet må ha noen bestemt varighet for å ha rett til feriepengene. Da L.H. har en arbeidsavtale og mottar lønn, har hun også krav på feriepengene. Ifølge ferieloven § 11 (3) skal feriepengene her utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden. Den delen av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunktet, kan utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret. L.H. har altså krav på feriepengene for den lønnen hun mottar for dette arbeidet, da det ikke er noe krav at arbeidet må ha noen bestemt varighet for å få utbetalt feriepengene.

**5b.** Nei, med samme begrunnelse som under A.

**6.** Har Anne Ås rett til ferie og feriepengene for den jobben hun utfører for kommunen? Sagt med andre ord, er Anne å betrakte som en arbeidstaker eller ikke? Rettsgrunnlaget jeg vil benytte meg av her, er ferieloven § 2 (1). Lovteksten bruker formuleringen enhver. Dette betyr at alle ansatte i virksomheten kommer inn under denne loven. Loven bruker også formuleringen «i annens tjeneste». Dette innebærer at vedkommende må være ansatt for å være arbeidstaker, dermed avgrenser begrepet arbeidstaker mot den som tar selvstendige oppdrag. Å bedømme om det er et selvstendig oppdrag som Anne her tar på seg, eller om hun er arbeidstaker i kommunen, blir det viktige. Dette må gjøres ut fra et helhetsinntrykk av situasjonen. Her vil en rekke forhold kunne spille inn. Spørsmålet er om de typiske elementene i et arbeidsforhold i tilstrekkelig grad er til stede eller ikke i forholdet mellom kommunen og Anne. Utfører for eksempel Anne snøbrøyting selv, eller har hun medhjelpere for egen regning? Utfører hun alt arbeidet selv, taler dette for at hun er arbeidstaker. Benytter hun seg av egne medhjelpere, taler dette imot. Dette står det ikke noe om i oppgaveteksten, og en kommer egentlig ikke noe nærmere svaret. Hvor selvstendig stillingen til Anne er, er et annet punkt som kan telle. Desto sterkere Anne må underordne seg ledelse/kontroll/instruksjon, jo mer taler for at et ansettelsesforhold foreligger. Ut fra

oppgaveteksten virker det som hun har en svært selvstendig stilling. Dette vil tale imot at hun er å betrakte som en arbeidstaker.

Hvorvidt hun holder seg selv med utstyr eller låner av kommunen, er også et viktig punkt. Ut fra oppgaveteksten er dette vanskelig å bedømme, så noe nærmere svaret kommer en vel egentlig ikke med dette punktet. Om det er Anne eller kommunen som bærer ansvaret for arbeidsresultatet, er også et viktig moment. Jeg vil ut fra oppgaveteksten tolke at det er kommunen som bærer ansvaret, og dette taler for at Anne er arbeidstaker. Hvordan vederlaget blir utbetalt, er også et moment som spiller inn. Betales vederlaget i form av fast lønn med jevne mellomrom, taler dette for et ansettelsesforhold, i motsetning til om vederlaget betales som en engangssum. Oppgaveteksten sier svært lite om dette, derfor synes jeg at jeg ikke kommer noe nærmere svaret med dette momentet. Om det er kommunen eller Anne som betaler pliktige avgifter som for eksempel skatt/trygd osv., vil telle for avgjørelsen her, men dette kommer heller ikke fram i oppgaveteksten. Da det i det hele er svært få holdepunkter i oppgaveteksten for avtalen mellom Anne og kommunen, er det vanskelig å trekke en konklusjon. Jeg måtte nok ha hatt flere konkrete opplysninger å forholde meg til for å kunne trekke den endelige konklusjonen om hvorvidt Anne er å betrakte som en arbeidstaker eller ikke, og dermed om hun har rett til feriepenger og ferie.

### 2.33 Erstatningsferie

Stikkord til løsning:

Problemstilling: Har Peder rett til å få erstattet 14 dager?

- Ferieloven § 9 (1) andre ledd, Hta. (KS) § 7 punkt 7.1.

Konklusjon: Peder har rett til å få erstattet 14 dager.

Problemstilling: Kan Peder kreve å ta ferien han har til gode 1. november?

- Feriel. § 9 nr. 1 tredje ledd gir ikke Peder krav på å bestemme et konkret tidspunkt, men at ferien utsettes til senere i ferieåret.

- Feriel. § 6 og § 7.1 regulerer drøfting og fastsettelse av ferietidspunkt. Arbeidsgiver har styringsrett innenfor ytterammene angitt i loven.

Konklusjon: Peder kan ikke kreve at ferien legges til 1. november.

### 2.34 Trakassering

Dersom trakassering har funnet sted, har A krav på oppreisning og erstatning, jf. aml. § 4-3 første og tredje ledd, som fastslår at en arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Oppgaven er hentet fra sakskomplekset i dom Borgarting lagmannsrett:

LB-2007-81585. Nedenfor gjengis utdrag av dommen:

«Etter lagmannsrettens oppfatning har det ikke funnet sted mobbing eller trakassering av A i denne saken. Det har ikke funnet sted noen uønsket atferd med den hensikt eller virkning å krenke As verdighet. Lagmannsretten tar utgangspunkt i en definisjon av mobbing som er utarbeidet av Arbeidstilsynet (hentet fra Arbeidstilsynets faktaside om mobbing):

‘Det er mobbing når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger. Dette kan dreie seg om trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting og lignende. Det er typisk for situasjonen at offeret ikke er i stand til å forsvare seg. Dersom partene står mot hverandre, er like sterke eller det handler om enkeltstående episoder, defineres det ikke som mobbing.’

A var som daglig leder av bedriften fullt ut i stand til å forsvare seg. I denne saken dreier det seg om en konflikt som i stor grad må tilskrives A selv som daglig leder ... brukte han mye av arbeidstiden til å pleie et kjærlighetsforhold til en annen ansatt ved bedriften (E) på en slik måte at det gikk utover hans arbeidsoppgaver som daglig leder. Dette skapte både irritasjon og frustrasjon hos andre ansatte som også ble påført økt arbeidsbyrde som følge av at A ikke utførte sitt arbeid slik han var forpliktet til. Selv om forholdene ble tatt opp med A, førte det ikke til forbedringer. Dette førte gradvis til at A som daglig leder mistet både respekt og tillit hos andre ansatte. ...

Når det gjelder styreleder B, håndterte han etter lagmannsrettens syn problemene som hadde oppstått på en saklig og forsvarlig måte. B satte først i gang tiltak for å kartlegge problemene ved å innhente rapporten ... Deretter opptrådte B på en løsningsorientert måte ved å inngå avtalen med A om at han skulle gå tilbake til stillingen som logistikksjef. B ønsket på denne måten å

hindre at A måtte forlate bedriften helt. ... B har i hovedsak opptrådt saklig og forsvarlig i forhold til den alvorlige situasjonen som hadde oppstått i bedriften.»

### 2.35 Langvarig sykefravær

Stikkord til løsning:

Problemstilling: Er oppsigelsen usaklig, og kan Tor Sundby kreve erstatning?

- Avklare at reglene om oppsigelsesvern i aml. § 15-8 ikke får anvendelse. «Verneperioden» for Sundby er over. Han hadde på oppsigelsestidspunktet vært sykemeldt i 1 1/2 år.

- Vanlig oppsigelsesregel i aml. § 15-7 kommer til anvendelse, og spørsmålet er om oppsigelsen av Sundby er saklig begrunnet i hans eget forhold.

Drøftelsen av saklighet må ses i sammenheng med arbeidsgiverens forpliktelser etter aml. § 4-6.

- Drøfte aml. § 4-6: Arbeidsgiveren skal «så langt det er mulig» iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et passende arbeid.

- Arbeidstakeren skal «fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet ... etc.».

- Aml. § 4-6 tredje ledd pålegger en aktivitetsplikt for arbeidsgiveren i form av å utarbeide en oppfølgingsplan for slike tilfeller som oppgaveteksten nevner. Synliggjør også at arbeidsgiver må prøve ut alle mulige alternativer før en oppsigelse kan anses saklig.

- Synliggjøre konkrete tiltak arbeidsgiveren burde vurdere med sikte på Sundbys fungering i stillingen, f.eks. er det tilgjengelig nye hjelpemidler, justeringer i vaktplanen, aktiv sykemelding som kan føre til rehabilitering, etc.

- Vekting: tung forpliktelse for arbeidsgiveren. Sundby har jobbet der lenge, og legeerklæring tilsier muligheter for friskmelding.

- Hva med å finne annet, mindre belastende arbeid til Sundby i kommunen? Synes som om kommunen ikke har vurdert muligheter forut for oppsigelsen.

Konklusjon: Kommunen synes å ha opptrådt i strid med sine forpliktelser etter aml. § 4-6, og oppsigelsen kan dermed ikke anses saklig begrunnet i hans forhold, jf. aml. § 15-7. Sundby har krevd, og det foreligger grunnlag for å tilkjenne erstatning, jf. aml. § 15-12 andre ledd.

## 2.36 Verneombud

Eksempel på besvarelse:

Oppsigelse og avskjed er regulert i aml., og det er noe ulikt grunnlag for disse reaksjonene. En oppsigelse skal være saklig begrunnet, jf. aml. § 15-7 (1), i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold. I denne oppgaven vil en måtte søke etter en slik saklig begrunnelse i Peder Ås sitt forhold. En avskjed, som er en mer dramatisk reaksjon, må begrunnes i grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf. aml. § 15-14 (1). Hvis Peder Ås har begått et «grovt pliktbrudd», kan det altså være grunn til å be ham fratre øyeblikkelig (uten oppsigelsestid).

Jeg vil først drøfte Peders håndtering av malingsepisoden. Peder er verneombud, det er regulert i aml. § 6-1, og er en del av arbeidstakers medvirkningsplikt etter aml. § 2-3. Verneombudet har en del spesifikke arbeidsoppgaver etter § 6-2 og skal «ivareta arbeidstakers interesser» i arbeidsmiljøspørsmål. Etter § 6-2 (2) gjelder det at verneombudet skal påse at arbeidsprosesser og kjemiske stoffer ikke utsetter arbeidstakerne for fare. Det kan derfor forsvares at Peder blir tilkalt her for å se på ulykken. Legen som kommer til, bekrefter jo også at det er snakk om en forgiftning.

Men hvor er arbeidsgiveren? Det ser ut til at alle her glemmer at lovens krav om «et fullt forsvarlig arbeidsmiljø» og ansvaret for arbeidstakernes sikkerhet og helse først og fremst er arbeidsgiverens plikt, jf. aml. § 2-1. Men om alle andre glemmer denne plikten, burde vel nettopp Peder som verneombud ha hatt opplæring om arbeidsmiljøloven og vernearbeid, og vite at arbeidsgiveren har hovedansvaret her. Her tar Peder en beslutning om å stanse arbeidet og sender arbeidstakerne hjem. Etter aml. § 6-3 har verneombudet en rett til å stanse farlig arbeid inntil Arbeidstilsynet har sett på forholdene. Her har legen bekreftet at det er en forgiftning, og det må kunne forsvares som «helsefare» -- en grunn til å stanse arbeidet. Peder må her bedømmes ut fra den situasjonen som forelå da han ble involvert.

Men Peder går lenger, han sender arbeiderne hjem. Her går han klart ut over sin fullmakt som verneombud. Dessuten unnlater han å melde fra til både arbeidsgiveren og Arbeidstilsynet før neste dag. Det framgår av fakta at Peder blir tilkalt en morgen – og selv om det kan ta noe tid før lege er på plass etc., kan en ta som gitt at Peder har hatt mulighet til å kontakte Arbeidstilsynet og arbeidsgiveren samme dag som ulykken skjer. Når et verneombud bruker sin rett etter aml. § 6-3

første ledd, framgår det også av andre ledd at dette omgående skal meldes til arbeidsgiveren.

Dagen etter kommer altså Arbeidstilsynet til Smalvik. Det framgår ikke klart av fakta om dette er etter Peders tilkalling, eller om arbeidsgiveren har meldt ulykken etter aml. § 5-2. Uansett er det Arbeidstilsynet som er ekspertisen på arbeidsmiljø og «farlig arbeid», og etter § 6-3 første ledd har verneombudet rett til å stanse arbeidet til Arbeidstilsynet kommer. Arbeidstilsynet sier at arbeidet utvendig kan fortsette, det betyr altså at de støtter Peder angående de innvendige malearbeidene. Men Peder nekter arbeiderne å gjenoppta arbeidet. Han går altså mot den avgjørelsen som Arbeidstilsynet har tatt. Han går også klart ut over rammene for det han som verneombud kan gjøre. Han griper her inn i arbeidsgiverens styringsrett. Arbeidsgiverens styringsrett er den retten en arbeidsgiver har til å organisere og fordele arbeidet. Her har også arbeidsgiveren støtte fra Arbeidstilsynet i at dette arbeidet kan utføres forsvarlig.

Det Peder her gjør, er et brudd på arbeidstakerens lydighetsplikt, som ikke kan forsvares med at han er i en særstilling som verneombud. Han opptrer svært egenrådig og griper inn i arbeidsgiverens styringsrett klart ut over grensene for hva aml. § 6-3 tillater. Dette mener jeg isolert kan kalles et grovt pliktbrudd, jf. aml. § 15-14.

Den andre episoden som også må drøftes, er Peders kritikk i det offentlige rom. To uker etter ovenstående episode går han ut i lokalradioen med meget sterk kritikk av arbeidsgiveren sin. Han sier at «kommunen prøvde å drepe arbeiderne». Dette vil være et spørsmål om ansattes lojalitetsplikt og til dels om yringsfrihet etter Grl. § 100 og varsling etter kapittel 2A om varsling i arbeidsmiljøloven.

Spesielt grensene for lojalitetsplikten i arbeidsforhold i det offentlige har vært sterkt omdiskutert. Utgangspunktet i Grl. § 100 gir kommunale arbeidstakere vid adgang til å ytre seg om kommunale forhold. Aml. § 2 A-1 fastslår også at arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Dette begrunnes i demokratihensyn og at kritikkverdige forhold bør fram i lyset. Men ved varsling må arbeidstakeren følge en forsvarlig framgangsmåte, jf. aml. § 2 A-2. Jeg vil sette et stort spørsmålstegn ved hvor forsvarlig Peder har gått fram ved å uttale seg slik i det offentlige rom.

Et viktig moment er at arbeidstakeren først og fremst tar opp slike forhold internt. Nå sier oppgaven her ingenting om hvordan Peder eventuelt tar opp arbeidsmiljøspørsmål med ledelsen – og om han i det hele tatt har drøftet denne spesielle saken med dem. Selv om han har prøvd forgjeves å ta opp saken med arbeidsgiveren, er det etter min mening ingen hjelp i å komme med

slike beskyldninger offentlig.

Hva med innhold og form for eksempel? Selv om det altså inntraff en arbeidsulykke (en besvimelse), gir det neppe Peder rett til å hevde at kommunen prøvde å drepe noen. Han henger også unødvendig ut rådmannen personlig. Dette er et meget dramatisk utsagn og kan vel nærmest kalles injurierende og løgnaktig. Ved å si noe sånt skader Peder unødvendig sin arbeidsgiver og kommunens omdømme blant innbyggerne. Jeg mener at Peder ved sitt ordvalg ikke har valgt en forsvarlig framgangsmåte og således har brutt sin lojalitetsplikt. Jeg mener imidlertid at denne episoden isolert sett ikke er avskjedsgrunn eller oppsigelsesgrunn, men at Peder bør få en advarsel. Hvis jeg vurderer de to episodene samlet, er det etter min mening mye å klandre Peder for. Imidlertid leser jeg oppgaveteksten dithen at det er episoden i lokalradioen som får arbeidsgiveren til å reagere med avskjed. Oppgaveteksten sier intet om arbeidsgiverens reaksjon på bruddet knyttet til stansingsepisoden, som jeg ut fra min drøftelse synes er grovest. Etter min mening har arbeidsgiveren ved å vente med en reaksjon til etter radioinnslaget, forspilt sin sjanse til avskjed. Avskjed er en hard reaksjon som en arbeidsgiver bare kan bruke dersom det ut fra omstendighetene haster med å fjerne en arbeidstaker. Avskjedsvedtaket virker ut fra oppgaveteksten noe overilet og uten noen form for drøfting i forkant.

Min konklusjon blir derfor at det ikke foreligger grunn til avskjed, men at forholdet gir saklig grunn til oppsigelse.

### *2.37 Permisjon*

Saksforholdet har utgangspunkt i Rt. 1992 s. 1482 og Somb. 1995 s. 128.

Stikkord til løsning:

a) Drøfte arbeidsgiverens behandling av permisjonssøknaden

- Fastslå at permisjonsspørsmålet i dette tilfellet ikke gir arbeidstakeren en lovhjemlet rett til permisjon. Heller ikke tariffavtale hjemler typisk en rett i dette tilfellet.

- Permisjonsreglement? Normalt vil ikke en slik situasjon være konkret nevnt i et permisjonsreglement, som typisk regulerer permisjon ut fra velferdsgrunner som familiebegivenheter, flytting etc.

- Arbeidsgiverens styringsrett: En arbeidsgiver har ut fra styringsretten full frihet til å si ja – men gir styringsretten også full frihet til å si nei? Bruk av styringsrett må vurderes ut fra en saklighetsnorm, jf. Rt. 2001 s. 418 (Kårstødommen). Typiske momenter i denne konkrete saklighetsvurderingen: uten lønn (det skal mindre til), lengden av fravær, bedriftens problemer med fravær, oppførsel fra arbeidstaker: varslet i god tid, ansettelsestid, domfeltes resosialisering, konkrete konsekvenser for arbeidstakeren hvis nei på søknaden er at fravær vil bli ulegitimert, noe som igjen kan gi opphørsgrunn.

Konklusjon: Argumentene til fordel for arbeidstakeren har en viss tyngde, men samtidig skal det mye til for å si at en arbeidstaker har krav på å få permisjon på dette grunnlaget. Arbeidsgiveren har ikke gjort noe galt rettslig sett ut fra det opplyste, dette er innenfor rammene for styringsretten.

#### b) Drøfte kommunens avskjedsvedtak

- Vurdere saklighet i spørsmålet om dette gir opphørsgrunn ut fra de samme momenter som i ovennevnte høyesterettsdom. Vise til disse – dog ny drøftelse av valg mellom oppsigelse og avskjed. Ulegitimert fravær er normalt et alvorlig klanderverdig forhold – ofte eksempel på typisk vesentlig mislighold, jf. aml. § 15-14.

- Oppsigelse – aml. § 15-7 første ledd, saklig grunn – velges som alternativ der det uten skade eller særlig ulempe kan skje: Har gått tre måneder – hvorfor nå så raske, oppsigelse mer lempelig for arbeidstaker.

Konklusjon: Det foreligger oppsigelsesgrunn, men ikke avskjedsgrunn. (Se ovennevnte ombudsmannsuttalelse som gjør konklusjonen mer åpen.)

### 2.38 *Svangerskapspermisjon*

Stikkord til løsning: Aml. § 12-7 varslingsplikt

Lovteksten setter ingen formkrav til varselet, men omtaler tidspunkt:

- snarest mulig = hovedregel.

Minstefrister:

- senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, fire uker i forveien ved fravær utover tolv uker, senest tolv uker i forveien ved fravær utover ett år. – Lengde av planlagt permisjon ikke

oppgitt i oppgaveteksten, hvis mer enn tolv uker – for sent (lov krever fire uker, hun bare ti dager før).

Oversittelse av frist: Ordensregelen er brutt – permisjonsrett tapes ikke, men kanskje kan det gå ut over tidspunktet for permisjon (forskyves?).

### 2.39 Utdanningspermisjon

Oppgaven er utdrag av TLN 2009 – 18, og følgende er tvisteløsningsnemndas 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. Der søknaden er avslått, legger nemnda til grunn at fristen utløper fire uker etter avslaget. Dato for arbeidsgivers avslag er 27. januar 2009. Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda i brev av 12. februar 2009. Saken er derved rettidig innbrakt.

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. Partene er ikke uenige om at A oppfylder kravet om å ha vært i arbeidslivet i minst tre år og at han på permisjonstidspunktet har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to år.

Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsettingsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet. Det eneste kravet som stilles til utdanningen er at den gis i et organisert tilbud og at den er yrkesorientert. Partene er ikke uenige om at det foreligger et yrkesorientert og organisert utdanningstilbud.

Nemnda bemerker særlig at det etter lovens forarbeider ikke er et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig for 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. Slik sett er utdanningspermisjon nettopp ment å være et sikkerhetsnett for å stimulere til at arbeidstakere gjennomfører utdanning man

ikke ellers ville begitt seg ut på. Nemnda legger derfor ingen vekt på den tvil arbeidsgiver har gitt uttrykk for i forhold til om A vil returnere til B etter endt permisjonstid.

Twisteløsningsnemnda legger med dette til grunn at A oppfyller grunnvilkårene 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 andre ledd. Etter lovens forarbeider vil dette bero på en konkret, helhetlig avveining av partenes interesser. 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 finner at det ikke er tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Det fremgår av arbeidsgivers avslag av 27. januar 2009 at det ønskes å føre en lik politikk for ansatte som søker permisjon for fulltidsstudium, og at bioingeniører tidligere har vært nødt til å si opp sin stilling. Det klare utgangspunkt etter loven er imidlertid at ansatte som fyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon har krav på dette. En generell restriktiv permisjonspraksis som arbeidsgiver her henviser til, er etter nemndas oppfatning ikke i samsvar med lovgivers intensjoner slik nemnda presiserte blant annet i vedtak 14/08.

Nemnda bemerker at det alltid vil være visse problemer for virksomheten når medarbeidere avviker permisjon, spesielt i stillinger som krever spisskompetanse på et område. Dette er imidlertid ikke tilstrekkelig til å frata A hans rett til utdanningspermisjon etter loven. Søknad om permisjon er fremsatt i god tid slik at arbeidsgiver har en mulighet til å redusere ulempene for driften en permisjonsavvikling medfører.

Opplysningen om at virksomheten er i det største omstillings- og rasjonaliseringsarbeidet på mange år, som vil medføre nedskjæring av personellressursene, er heller ikke tilstrekkelig til å avskjære A utdanningspermisjon. Arbeidsgiver kan ikke med en generell henvisning til et pågående omstillings- og rasjonaliseringsarbeid nekte enhver utdanningspermisjon, men må underbygge konkret at dette permisjonsoppholdet vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Etter nemndas oppfatning har ikke arbeidsgiver i denne saken dokumentert konkrete ulemper som på en tilfredsstillende måte tjener til å sannsynliggjøre dette.

Oppdatert juni 2020

A innvilges etter dette utdanningspermisjon i samsvar med sin søknad.

Konklusjon: Arbeidstaker gis medhold.»