

## **VEDTAK NR 56/15 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. september 2015**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due (vara for Henning Harborg), leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Gry Brandshaug Dale, KS  
Hallfrid Kristoffersen, Fagforbundet

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A har siden 2008 vært ansatt som feltarbeider ved X, B.

I brev av 27. februar 2015 søkte han arbeidsgiver om utdanningspermisjon i tre år fra høsten 2015, for å ta en bachelorgrad ved Politihøyskolen. Det ble presisert at han søkte permisjon med forbehold om at han fikk studieplass.

I brev datert 12. april 2015 fra arbeidsgiver ble A innvilget studiepermisjon fra høsten 2015, men kun for en periode på 6 måneder. A rettet deretter en henvendelse til arbeidsgiver med spørsmål om årsaken til at det ikke ble innvilget permisjon for hele den omsøkte perioden. Han ble da informert om at saken ville bli sendt til HR-avdelingen i B for videre behandling. I påvente av svar ble saken sendt til tvisteløsningsnemnda.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplett 15. mai 2015. Etter dette innvilget B A rett til studiepermisjon i ytterligere seks måneder.

Mens saken har vært til behandling i nemnda, har det blitt klart at A ikke ble tatt opp til studiet høsten 2015. Han ønsker å søke på nytt til studieopptaket neste år, og mener derfor at han fortsatt har rettslig interesse i å få saken vurdert av tvisteløsningsnemnda.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev poststemplett 15. mai 2015
- brev av 2. juni 2015
- e-post av 31. august 2015

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 10. juli 2015
- e-post av 2. september 2015

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver kan ikke uten en konkret begrunnelse innvilge en kortere studiepermisjon enn den omsøkte treårsperioden. Selv om han ikke fikk studieplass fra høsten 2015, vil han søke på nytt neste år. Han har derfor interesse i å få saken avgjort av nemnda.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

A kom ikke inn på det ønskede studiet, og den omstridte permisjonen er derfor ikke lenger aktuell. Han er for øvrig nå innvilget en mindre permisjon for gjennomføring av et annet deltidsstudium.

Årsaken til at det ikke ble gitt lengre permisjon enn ett år er, at det i kommunens personal- og arbeidsreglement er fastslått at studiepermisjon normalt gis for inntil ett år av gangen.

### **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 og delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utgangspunktet, i henhold til Ot. Prp. 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. Det er derfor kun fravær på annet lovfestet grunnlag som kan åpne for unntak fra hovedregelen om faktisk arbeid i ovennevnte toårsperiode.

Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsettingsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet. I henhold til lovens forarbeider er det *ikke* et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig i forhold til 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. Utdanningen det søkes om permisjon til må imidlertid være yrkesrelatert. Dette omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Det er imidlertid også et vilkår at permisjonen skal gjelde **deltakelse** i et ”organisert utdanningstilbud”. Etter forarbeidene til den opprinnelige bestemmelsen om utdanningspermisjon i den forrige arbeidsmiljøloven § 33D innebærer vilkåret om ”organisert utdanningstilbud” en avgrensning mot ”selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg” (se Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3).

Ved tidspunktet for nemndas behandling av saken er det klart at A ikke har fått studieplass fra høsten 2015. Han ønsker likevel at nemnda skal avgjøre hvorvidt han hadde hatt rett til den omstridte permisjonen. Årsaken er at han vil søke på nytt ved neste studieopptak, og mener nemndas avgjørelse i denne saken vil kunne få betydning for arbeidsgivers tolkning av bestemmelsen ved neste søknad.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun *tvister* som nevnt i § 12-14 som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. For at det skal foreligge en tvist i bestemmelsens forstand, må arbeidstaker ha et reelt behov for å få avgjort kravet. Om det foreligger et reelt behov, må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det – jf. tvisteloven § 1-3 og forvaltningsloven § 28. Bestemmelsene oppstiller generelle vilkår for klage- og domstolsbehandling, som også må gjelde her.

Slik saken er opplyst er nemnda av den oppfatning at As krav ikke lenger har den nødvendige aktualitet. Arbeidstaker varslet arbeidsgiver om studiepermisjon i tre år med oppstart høsten 2015, og det er også denne perioden arbeidsgiver har tatt stilling til ved det delvise avslaget og den senere korrespondanse overfor nemnda.

Nemnda viser til at utdanningspermisjon ikke kan kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd. Dette beror på en konkret vurdering, der tidsrommet for uttaket av permisjon vil kunne være av avgjørende betydning. Ettersom arbeidsgivers situasjon, og dermed også ovennevnte vurdering vil kunne være en annen ved en eventuell permisjonsstart høsten 2016, kan nemnda vanskelig se at A har den nødvendige interesse av en avgjørelse i herværende sak.

Nemnda har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 22.09.2015

### **Til orientering:**

Tvist om rett til utdanningspermisjon kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).