



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
16. desember 2020

Vår referanse  
2020/178

Saksbehandler  
Trine Elisabeth Selnes

## **VEDTAK NR 169/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 10. desember 2020.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Mårten Brandsnes Faret, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Rahman Mjaki, Ahus  
Mette Skare, Delta

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

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

### **Saksforhold**

A er ansatt som paramedic ved B (B), Prehospital klinikk med X ambulansestasjon som arbeidssted. Han har vært fast ansatt siden 13. november 2018 og var før det midlertidig ansatt.

A søkte den 26. august 2020 om 50 prosent utdanningspermisjon for å ta en treårig bachelor i Sport management ved Idrettshøgskolen. Søknaden ble fremsatt gjennom personalportalen. Det fremkommer av søknaden at permisjonen for første skoleår skal tas ut fra 1. oktober 2020 til 30. september 2021. Hans nærmeste leder C anbefalte at permisjon ble innvilget og uttalte at dette ikke ville medføre noen driftsmessige utfordringer. Områdeleder D avslo imidlertid søknaden 9. september 2020 etter konsultasjon med HR-avdelingen ved B. Avslaget ble begrunnet med at utdanningen ikke har relevans for jobben A utfører i dag.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 22. september 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 22. september 2020
- brev datert 9. november 2020
- e-post av 4. desember 2020
- e-post av 10. desember 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 12. oktober 2020
- brev datert 27. november 2020
- e-post av 3. desember 2020

### **Arbeidstakers anførsler**

A gjør gjeldende at vilkårene for å innvilge utdanningspermisjon er oppfylt.

A anfører at arbeidsgiver ikke har godtgjort at det vil være til hinder for forsvarlig planlegging av personaldisponeringer å innvilge permisjonssøknaden. Videre hevdes det at de ikke på noe tidspunkt har forsøkt å skaffe vikarer. De viste til dokumentasjon på at det er mange kvalifiserte søkere til vikariatstillinger ved Prehospital klinikk ved B og av søkerne er det dessuten mange som arbeider i deltidsstillinger. Dette viser at det er stor tilgjengelighet på kvalifiserte søkere. Koronapandemien er i en slik fase at det er mulig å for arbeidsgiver å planlegge bemanning ut fra den pågående utviklingen.

Arbeidstaker anfører også at arbeidsgiver har gitt to andre paramedics permisjon fra sine stillinger i høst.

A hevder også at det ikke er relevant i denne vurderingen å legge vekt på at en vikar vil opptjene rettigheter til fast ansettelse.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B gjør gjeldende at A ikke har rett til utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste at utdannelsen ikke er relevant for stilling som paramedic. Videre anfører arbeidsgiver at en innvilgelse av søknaden vil hindre forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Det vises til at ambulansetjenesten utgjør førstelinjetjeneste til pasientene, og at dagens situasjon med en pandemi gjør at flere av de ansatte ved tjenesten kan bli tatt ut av operativ drift på grunn av symptomgivende sykdom eller satt i karantene i påvente av testresultater. Smittenivået i samfunnet kan stige raskt og for ambulansetjenesten er tilgang til kvalifisert erstatningsmannskap et premiss for å sikre en forsvarlig beredskap. Sykehuset ønsker å minimere bruken av vikarer i en slik situasjon, da det krever omfattende opplæring i smittevernregler og rutiner, og det oppleves som en belastning for de andre ansatte å stadig skifte makker.

Arbeidsgiver viser videre til at de er opptatt av likebehandling og at det innenfor de 19 ambulansestasjonene vil medføre en vesentlig ulempe for driften å innvilge utdanningspermisjon. På grunn av pandemien er B nødt til å se ambulansetjenesten under ett for å kunne planlegge en helhetlig beredskap. Fra oktober til i dag var det i enkelte uker opptil 80 ansatte som var tatt ut av drift og klinikken har slitt med å ha forsvarlig bemanning.

Arbeidsgiver viser også til at dersom de ansetter en vikar i As sted så ville denne opparbeide seg rett til fast stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (7).

### **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 leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 12-11 (1) 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.

Arbeidsgiver har anført at utdannelsen A har søkt permisjon for, ikke er relatert til hans yrke i dag. Nemnda bemerker at det ikke er et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig i forhold til det arbeid som arbeidstaker utfører i dag. Dermed 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.

Slik saken er opplyst legger Tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller de nevnte inngangsvilkårene 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 (2).

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 arbeidstakers stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere ulempene.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Solberg, Faret og Skare har etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke har godtgjort at en innvilgelse av den omsøkte utdanningspermisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. I denne vurderingen har flertallet lagt vekt på at As nærmeste leder anbefalte at søknaden ble innvilget, da han ikke kunne se at den omsøkte utdanningspermisjonen ville være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personell. Det er heller ikke bestridt fra arbeidsgivers side at det er god tilgang på vikarer. Arbeidsgiver har imidlertid vist til at en ønsker å minimere bruken av vikarer, da dagens situasjon krever omfattende opplæring i smittevernregler og rutiner, og det oppleves som en belastning for de andre ansatte å stadig skifte "makker". Arbeidstaker har imidlertid søkt om permisjon i ett år, og det bør da være mulig å engasjere vikar for hele perioden slik at en unngår stadig opplæring og at øvrige ansatte må skifte "makker" ofte. Nemndas flertall viser videre til at det er opplyst at arbeidsgiver dessuten har innvilget permisjon til to andre ansatte fra deres stillinger som paramedics fra og med oktober og november i år.

Når det gjelder arbeidsgivers anførsel om at en eventuell vikar vil kunne opptjene rett til fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (7), så kan ikke dette avskjære arbeidstakers lovfestede rett til utdanningspermisjon. Se blant annet nemndas vedtak 40/18. Dette vil uansett ikke være aktuelt etter ett års utdanningspermisjon, som er vurderingstemaet i denne saken.

Arbeidstaker har kun søkt om permisjon i ett år, og det er denne søknaden nemnda må behandle selv om arbeidstaker har opplyst at han ønsker permisjon i tre år, men at det ikke var mulig å søke om mer enn ett års permisjon på grunn av arbeidsgivers interne permisjonsreglement. A vil følgelig måtte søke om ytterligere permisjon i 2021 for å få gjennomført en treårig utdanning. Nemnda gjør oppmerksom på at en slik søknad, såfremt den gjelder samme utdanning, vil regnes som en søknad om forlengelse av den tidligere permisjonen, og ikke som en ny permisjonssøknad. Arbeidsgiver vil i et slikt tilfelle ikke kunne begrunne et eventuelt avslag med at arbeidstaker ikke har rett til ny utdanningspermisjon før karenperioden etter arbeidsmiljøloven § 12-11 (3) er avsluttet. Nemnda bemerker at arbeidsgivers interne retningslinjer for søknadsprosessen ikke kan avgrense arbeidstakers rettigheter etter loven, herunder retten til inntil tre års utdanningspermisjon.

Nemndas mindretall, medlemmet Mjaki, har etter en konkret vurdering kommet til at en innvilgelse av den omsøkte utdanningspermisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. I vurderingen har mindretallet lagt vekt på at arbeidsgiver er i en krevende situasjon på grunn av den pågående Covid 19-pandemien og har et særlig behov for å ha tilgang på kvalifisert personell, og at behovet kan endre seg raskt. Smittesituasjonen innebærer også at flere av de ansatte ved tjenesten kan bli tatt ut av operativ drift på grunn av symptomgivende sykdom eller satt i karantene i påvente av testresultater. Videre kan smittenivået stige raskt og det er da avgjørende at ambulansetjenesten til enhver tid har tilgang på kvalifisert erstatningsmannskap.

### **Konklusjon**

A har rett til 50 prosent utdanningspermisjon fra 1. oktober 2020 til 30. september 2021.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

16. desember 2020

### **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 Twisteløsningsnemndas 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

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 (4).