



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
18. april 2023

**Vår referanse**  
2023/21

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## VEDTAK NR 42/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 13. april 2023.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen Rogstad, nestleder  
Jan Eikeland, Akademikerne  
Andreas Dag Nilsen, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Silje Tufto, Offshore Norge  
Arild Bringaker, SAFE i ESS

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er fast ansatt som forpleiningsoperatør i stilling på 100 prosent i B.

Ifølge nettsidene er B et forpleiningsselskap som siden 1995 har spesialisert seg på å drive forpleiningstjenester ombord på mobile rigger og faste installasjoner på norsk sokkel. Selskapet er en totalleverandør av tjenester innen offshore forpleining med hovedvekt på renhold, mat og vaskeri. Selskapet har vært gjennom flere nedbemanninger de siste årene.

A søkte den 14. desember 2022 om utdanningspermisjon i tre år fra 1. april 2023. Bakgrunnen for søknaden var at A studerer ved Universitetet i X fra våren 2023.

B avslo søknaden i e-post av 29. desember 2022. Avslaget ble begrunnet med at det vil virke urimelig å innvilge permisjon uten at noen av de mange ansatte med gjeninntakelsesrett får tilbud om ansettelse. Arbeidsgiver viste også til at A hadde et jobbtilbud hun ønsket å takke ja til, og at hun dermed kunne studere i kombinasjon med sin nåværende stilling 2/4 offshore.

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda 24. januar 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Arbeidstaker har sendt følgende dokumenter til nemnda:

- brev av 24. januar 2023
- brev av 6. februar 2023
- brev av 24. mars 2023

Arbeidsgiver har sendt følgende dokumenter til nemnda:

- brev av 14. mars 2023
- brev av 20. mars 2023

### Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til utdanningspermisjon i tre år fra 1. april 2023 for å studere ved UiX fordi permisjonen ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Oppmøteplikt og gruppearbeid gjør det nødvendig med permisjon. Fra høsten 2026 skal bacheloroppgaven skrives, og det vil da være enklere å kombinere studiene med jobb.

A avventer behandlingen av utdanningspermisjonen før hun tar stilling til jobbtilbudet hos en annen arbeidsgiver.

### Arbeidsgivers anførsler

B mener at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi årsaken til studiene er å søke permisjon for å prøve ut annet arbeid. Dersom studiene ikke er heltid, kunne de vært kombinert med offshore-stillingen hun har i dag.

Permisjonen er også til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer fordi en erstatter ikke kan ansettes permanent. B viser til at flere ansatte venter i håp om fortrinnsrett til ny stilling innen 2-års fristen etter flere nedbemanninger de siste årene. En midlertidig erstatter vil naturlig være den oppsagte med lengst ansiennitet. Vedkommende kan vikariere i inntil tre år, men vil miste sin fortrinnsrett og opparbeidete ansiennitet ved å gå i vikariatet og ikke bli ansatt.

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

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 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, tilsettingsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet.

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 annet ledd

Uenigheten i denne saken gjelder hva som er As formål med permisjonen og om den vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at formålet med søknaden er heltidsstudier ved UiX i tre år. Nemnda viser til dokumentasjonen i saken der det går fram at A er tatt opp til to fag à 10 vektall våren 2023 og hennes opplysninger om fortsettelse med bachelorgrad fra høsten 2023.

Nemnda bemerker at den kun har myndighet til å vurdere om vilkårene for utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 er oppfylt. Hvordan A eventuelt velger å gjennomføre sine studier og om hun vil kombinere det med annet arbeid, er ikke regulert i bestemmelsen og er dermed ikke noe nemnda skal ta hensyn til i sin vurdering.

Spørsmålet nemnda må ta stilling til er om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i perioden 1. april 2023 – 1. april 2026.

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

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at B ikke har sannsynliggjort at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemnda har lagt avgjørende vekt på at arbeidsgiver ikke har gjort konkrete forsøk på å finne en løsning til tross for at A har søkt om permisjon i god tid, slik at arbeidsgiver har fått tilsvarende god tid til å innrette seg. Dette er forhold nemnda også har vektlagt i tidligere avgjørelser, se blant annet vedtak 121/21, 106/21, 70/21. Nemnda viser også til at B er en stor virksomhet og legger til grunn at det er mange ansatte som har tilsvarende kompetanse og stilling som A, slik at det vil være mulig å finne en erstatter. Dette underbygges også av arbeidsgivers argumentasjon om at det problematiske er erstatterens tap av fortrinnsrett i forbindelse med en eventuell gjeninntagelse, ikke å finne vikar med tilsvarende kompetanse. Etter nemndas oppfatning kan ikke dette generelle og eventuelle utgangspunktet i seg selv gjøre at permisjonen anses å *være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer* i den konkrete vurderingen nemnda skal gjøre. Arbeidsgiver opplyser dessuten at det er usikkert hva som vil skje med driften og bemanningssituasjonen framover. Slik nemnda ser det, er det dermed også svært usikkert om tap av fortrinnsrett vil aktualiseres for den som skal erstatte A.

A har etter dette rett til utdanningspermisjon ettersom vilkårene i arbeidsmiljøloven § 12-11 er oppfylt.

### **Konklusjon**

A gis medhold i krav om utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 til 1. april 2026.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen Rogstad  
Nestleder

18. april 2023

### **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 Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

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 fjerde ledd.