

## **VEDTAK NR 66/16 I TVISTELØSNINGSNMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 22. juni 2016.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

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

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet  
Gry Brandshaug Dale, KS

### **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 i full stilling som lærer ved X videregående skole siden 2005. Arbeidsgiver har tidligere innvilget A utdanningspermisjon i perioden 1. september 2015 til 1. juli 2016 for et årsstudie i økonomi, markedsføring og ledelse. Parallelt med årsstudiet påbegynte A en treårig bachelorgrad i internasjonal beredskap.

Den 3. mars 2016 søkte A om studiepermisjon i perioden 1. august 2016 til 31. juli 2018 for å fullføre den påbegynte bachelorgraden.

Arbeidsgiver avsto søknaden, og begrunnet avslaget med at det ikke hadde gått dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 (3) a. Skolen fant ikke en kvalifisert vikar for A, og As fravær i perioden ville sannsynligvis føre til en ny periode uten at As stilling var besatt av en lærer med formalkompetanse.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev poststemplet 14. april 2016.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev poststemplet 14. april 2016
- e-post av 2. juni 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 3. mai 2016

### **Arbeidstakers anførsler**

Arbeidstaker anfører at han har rett til utdanningspermisjon. Den foreliggende søknaden er en søknad om forlengelse av den opprinnelige utdanningspermisjonen. Arbeidsgiver har tilstrekkelig kompetansedekning med den nåværende staben, og det vil sannsynligvis være uproblematisk å forlenge vikariatet.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Arbeidsgiver anfører at A ikke har rett til ny utdanningspermisjon fordi det har gått for kort tid siden forrige permisjonsperiode. Uansett vil en utdanningspermisjon sannsynligvis føre til at skolen i en ny periode ikke vil ha en lærer med formalkompetanse i stillingen.

### **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.

Bestemmelsens andre og tredje ledd oppstiller enkelte unntak fra dette utgangspunktet. Det fremkommer av tredje ledd, bokstav a at en arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, ikke har rett til ny utdanningspermisjon før det har gått dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen.

Arbeidstaker ble innvilget utdanningspermisjon i perioden 1. september 2015 til 1. juli 2016. Permisjonen hadde en varighet på ti måneder, og unntaket vil derfor komme til anvendelse. Arbeidstaker vil således i utgangspunktet ikke ha rett til ny utdanningspermisjon før 1. mars 2018.

A anfører imidlertid at den foreliggende søknaden er en søknad om forlengelse av den opprinnelige utdanningspermisjonen. Den opprinnelige utdanningspermisjonen ble innvilget for at A skulle ta et årsstudie i økonomi, markedsføring og ledelse. Den foreliggende søknaden er begrunnet i at A ønsker å fullføre en treårig bachelorgrad i internasjonal beredskap. Slik nemnda ser det innebærer dette et annet utdanningsløp og den aktuelle permisjonssøknaden må betraktes som en ny søknad om utdanningspermisjon.

Nemnda finner derfor at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

Oslo, 23.06.2016

### **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).