



Vedtaksdato  
22.06.2018

Vår referanse  
2018/24490

Saksbehandler  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 53/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 21. juni 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Silje Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Henrik Otterlei Rasmussen, Abelia  
Torstein K. Goyer, NITO

### **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 overingeniør i 100 prosent stilling ved B, institutt for medisinsk biologi, det helsevitenskapelige fakultet. Hun har vært ansatt ved B siden 15. mars 2014.

A har vært delvis sykemeldt fra stillingen og har hatt inntil 80 prosent uførepensjon/arbeidsavklaring siden mai 2017.

Den 10. mars 2018 søkte A om 80 prosent utdanningspermisjon fra og med 1. juni 2018 til og med 1. juni 2021. Hun skal fullføre de siste tre årene på medisinstudiet ved B.

Arbeidsgiver avsto søknaden 12. april 2018. Begrunnelsen for avslaget var at det vil være til stor ulempe for instituttet å ikke få muligheten til stabil arbeidskraft i perioden. Universitetet ønsker å tilby stillingen permanent til den som har vikariert i stillingen til nå.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 3. mai 2018.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 3. mai 2018
- e-post av 16. mai 2018
- e-post av 4. juni 2018
- e-post av 11. juni 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 25. mai 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun har rett til utdanningspermisjon som omsøkt. Videre anfører hun at det ikke er vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft for denne type stilling som avdelingsingeniør/overingeniør innenfor biologi. Stillingen hennes ble utlyst som ett års vikariat i 2017 med mulighet for forlengelse, og da var det 25 søkere.

På grunn av helsebelastninger er legeyrket med varierte arbeidsoppgaver bedre tilpasset hennes helsetilstand. A har en forskerbakgrunn og en PhD og håper derfor ved fullført legeutdanning å få en kombinert stilling ved X og helsefakultetet ved B. Derfor er det viktig for A å beholde tilknytningen til helsefakultetet.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste at As helsetilstand er av en slik art at hun ikke vil kunne ivareta arbeidsoppgavene i overingeniørstillingen dersom hun skulle komme tilbake i en 100 prosent stilling. En forlengelse av permisjonen vil medføre store ulemper for virksomheten ved at de da ikke kan tilsette en ingeniør i fast stilling. Instituttet har behov for større grad av stabilitet og forutsigbarhet enn det som er mulig å få til gjennom en langvarig løsning med vikarer.

Arbeidsgiver anfører også at det vil være til stor ulempe for instituttet å ikke få muligheten til å ha stabil arbeidskraft i den aktuelle perioden. En situasjon hvor daglig drift over lengre tid må baseres på vikarer er uheldig ettersom ressurstilgangen ved instituttet blir ustabil og uforutsigbar. Instituttet har etter lang tid klart å få inn en vikar i stillingen, men ser risikoen for å miste vedkommende dersom de ikke kan tilby fast stilling. Arbeidsgiver anfører at det er urimelig å benytte midlertidig tilsetning i en lengre periode.

A mener selv at hun på grunn av sin helsemessige situasjon ikke ser mulighet for å komme tilbake til stillingen. Hun ønsker å beholde stillingen fordi hun ved fullført utdanning håper å få en helt annen type stilling enn den hun innehar i dag.

### **Twisteløsningsnemndas 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, tilsetningsform, 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).

Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller nevnte inngangsvilkår 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. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om det vil være til hinder for B sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i tre år regnet fra og med 1. juni 2018.

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 delt seg i et flertall og i et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Almestrand og Rasmussen har etter en konkret vurdering kommet til at B har godtgjort at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon som omsøkt. A har søkt om permisjon i tre år. I denne perioden skal hun jobbe i 20 prosent stilling. Flertallet legger til grunn at arbeidsgiver har behov for større grad av stabilitet og forutsigbarhet enn det som er mulig å få til gjennom en langvarig løsning med vikarer. Videre legger flertallet vekt på arbeidsgivers anførsel om at de har fått ansatt en vikar og at det vil være uheldig om de ikke kan tilby vedkommende fast stilling.

Nemndas flertall har etter dette kommet til at A ikke har rett på utdanningspermisjon som omsøkt.

Nemndas mindretall, medlemmene Solberg og Goyer har etter en konkret vurdering kommet til at B ikke har godtgjort at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i tre år, regnet fra 1. juni 2018. Arbeidsgiver har anført at en utdanningspermisjon for A vil medføre store ulemper da arbeidsgiver ikke kan få tilsatt en ingeniør i fast stilling og at instituttet derved ikke får muligheten til å ha stabil arbeidskraft i den aktuelle perioden. En situasjon hvor daglig drift over lengre tid må baseres på vikarer er uheldig. Mindretallet har forståelse for at det ikke er ønskelig å ansette midlertidige i permisjonstiden, men finner ikke at dette ønske avskjærer As rett til utdanningspermisjon. Videre er det ikke konkretisert andre utfordringer for virksomhetens muligheter til å redusere ulempene ved å innvilge utdanningspermisjon. Mindretallet viser til at arbeidsgiver allerede har ansatt en vikar i stillingen. Mindretallet har dermed kommet til at A gis rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

22.06.2018

**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).