



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
28.08.2018

Vår referanse  
2018/29360

Saksbehandler  
Tobias Strøm Brodtkorb

## **VEDTAK NR 72/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 23. august 2018**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Per Helge Engeland, Virke  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Rahman Mjaki, Ahus  
Ingrid Tordis Enoksen, NSF

### **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 sykepleier i 100 prosent stilling ved avdelingen for spesialisert psykosebehandling i B. Hun har vært ansatt i B siden 21. mai 2015. Først som assistent og senere som sykepleier.

Den 17. mai 2018 sendte A søknad om utdanningspermisjon for å gjennomføre utdanningen Master i psykisk helse og rus. Studiene er planlagt gjennomført som et heltidsstudium i studieåret 2018/2019.

B avslo As søknad den 8. juni 2018. Avslaget ble begrunnet med at det allerede var innvilget permisjon til seks av totalt 32 syke- og vernepleiere ved seksjonen. Det var derfor ikke mulighet til å innvilge en syvende søknad for samme tidsperiode. I avslaget fremgår det at arbeidstaker innstilles som nummer én for rett til permisjon til neste studieår.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 11. juni 2018. Siden saken ble fremmet for nemnda har A gitt tilbakemelding om at hun har takket nei til studieplassen. 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 11. juni 2018 med vedlegg
- e-post av 11. juli 2018 med vedlegg
- e-post av 6. august
- e-post av 7. august

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 25. juni

### Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at blant de godkjente permisjonssøknadene var det flere erfarne spesialsykepleiere, deriblant assisterende seksjonsleder. Etter As syn er det betenkelig å godta permisjoner fra de mest erfarne ansatte – for samme tidsperiode som flere andre ansatte skal ut i permisjon – samtidig som hun får avslag på bakgrunn av at innvilgelse av ytterligere permisjonssøknader ville gjort det vanskelig å opprettholde faglig forsvarlig standard på pasientbehandlingen. A fremhever i denne sammenheng at hun har arbeidet som sykepleier i de siste to årene.

Ønsket om videreutdanning var tema i medarbeidersamtale høsten 2017. A informerte i møtet at hun ønsket ovennevnte utdanning. Hun ga også beskjed om at hun hadde takket ja i slutten av april 2018. Selv om hun senere har takket nei til plassen, ønsker A likevel at nemnda avgjør om hun har rett på permisjon eller ikke, da hun vil søke på studieplass til neste studieår.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at seksjonen A tilhører er en psykosepost bestående av til sammen ti senger. Seksjonen har et samlet personale på 64 personer, hvorav halvparten er syke- eller vernepleiere, mens resten er hjelpepleiere og assistenter. For studieåret 2018/2019 vil seks av syke- og vernepleierne være ute i permisjon. Ved innvilgelse av en syvende permisjon vil fraværet blant de med høyskoleutdanning være for høyt til å sikre forsvarlig standard på pasientbehandlingen. B fremhever i den forbindelse at denne seksjonen behandler pasienter som er innlagt på tvang etter Lov om psykisk helsevern. Det er dermed helt nødvendig med kvalifisert personale på alle vaktskift.

### **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.

Det er et vilkår at arbeidstakers permisjon er «for å delta i organiserte utdanningstilbud». Ved tidspunkt for nemndas behandling av saken er det klart at A ikke lenger har studieplass fra høsten 2018. Hun ønsker likevel at nemnda skal avgjøre hvorvidt hun hadde hatt rett til den omstridte permisjonen, da hun anser at nemndas avgjørelse i denne saken vil kunne få betydning for hennes søknad om permisjon for neste studieår.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i § 12-14, som kan bringes inn til 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 etter 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 for studieåret 2018/2019, og det er denne perioden arbeidsgiver har tatt stilling til ved sitt avslag og i korrespondansen ovenfor 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 arbeidssituasjon, og dermed også ovennevnte vurdering vil kunne være en annen ved en eventuell permisjonsstart høsten 2019, kan nemnda vanskelig se at A har den nødvendige interesse av en avgjørelse i herværende sak.

Nemnda er etter dette kommet til at saken må avvises.

**Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
nestleder

28.08.2018

**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).