



Vedtaksdato  
17.12.2018

Vår referanse  
2018/39506

Saksbehandler  
Mahreen Shaffi

## **VEDTAK NR 119/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 6. desember 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

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

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Line Solhaug, NHO Mat og Drikke  
Leif Ritter, NNN

### **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 operatør i full stilling ved B.

Den 31. juli 2018 søkte hun om ferie, avspasering og permisjon for å delta på undervisning i deltidsstudiet «Praktisk prosjektledelse». Studiet går over 2 år, og det legges opp til 3 samlinger på 3 dager hvert semester. Hun har utsatt studiestart til høsten 2019 i påvente av en avklaring fra arbeidsgiver.

Arbeidsgiver avsto søknaden 15. august 2018, og begrunnet avslaget med at permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 5. september 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 5. september 2018
- brev datert 7. september 2018
- brev datert 18. september 2018
- e-post av 19. september 2018
- e-post av 24. oktober 2018
- e-post av 22. november 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 5. oktober 2018
- brev datert 1. november 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker har fått plass på studiet «Praktisk prosjektledelse» og ønsker å ta dette ved siden av jobb. Det er ønskelig å benytte feriedager, avspasering og utdanningspermisjon for å delta på undervisningen. Det er snakk om 9 dager undervisning og 1 dag eksamen per semester, og er totalt 40 dager i løpet av 2 år.

På grunn av helseutfordringer er det viktig for arbeidstaker med kompetanseheving for å kunne fortsette i yrkeslivet i mange år fremover.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver kan ikke innvilge den omsøkte utdanningspermisjonen, da permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Ved den avdelingen arbeidstaker arbeider ved, er det fire ukers opplæringstid per arbeidsstasjon/maskin. Utfordringen med permisjonen det er søkt om er at det til enhver tid er vikarer som trenger opplæring, da tidsintervallene er spredt utover fire semestre. I noen tilfeller må en operatør dekke opp for to arbeidsstasjoner når man ikke får tak i vikar. Dette er i seg selv er en dårlig løsning. Det er en stor utfordring å finne tilkallingsvikarer som har kompetansen til den operatøren de skal vikariere for.

Når vikarsituasjonen i utgangspunktet er en utfordring vil ytterligere behov for vikarer gi en ekstra sårbarhet i forhold til å holde en forutsigbar driftsstabilitet. Det er i tillegg varslet at det kommer en ny omstilling/endring i B produksjon.

### **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. 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, tilsettingsform, 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.

Nemnda vil presisere at rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven kun gjelder permisjon uten lønn.

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 10 dager per semester fra høsten 2019 frem til våren 2021.

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 helhetsvurdering kommet til at arbeidstaker gis medhold i sin søknad om utdanningspermisjon. Arbeidsgiver har anført at det vil være vanskelig å finne vikar og at det vil skape utfordringer i forhold til drift og bemanningssituasjonen. Nemnda finner det imidlertid ikke tilstrekkelig underbygget at utdanningspermisjon for A vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Nemnda bemerker at det alltid vil være visse problemer for virksomheten når medarbeidere avvikler permisjon, men kan ikke se at det foreligger spesielle problemer i denne saken som kan begrunne unntak fra retten til utdanningspermisjon. Det legges vekt på at det er snakk om kun 10 dager (3 samlinger på 3 dager og 1 eksamensdag) i løpet av halvåret. Videre legges det vekt på at arbeidstaker har sagt seg villig til å bruke feriedager og avspasering til dette. Hun har også søkt om permisjon i god tid, og arbeidsgiver har derved tid til å planlegge hvordan de løser bemanningsbehovet.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

17.12.2018

### **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).