



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
28.08.2018

Vår referanse  
2018/29682

Saksbehandler  
Tobias Strøm Brødtkorb

## **VEDTAK NR 73/18 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**

Mårten Brandsnes Faret, KS  
Hilde Løkholm, Fagforbundet

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som barne- og ungdomsarbeider i stilling på 100 prosent i B kommune, ved avdelingen X barnehage. Hun har vært ansatt i B kommune siden 22. august 2011 og har hatt arbeidssted ved X siden 1. august 2017.

Den 28. mai 2018 sendte A søknad om ulønnet permisjon for å gjennomføre utdanning som barnehagelærer ved Høgskulen på Vestlandet. Studiene er planlagt gjennomført som et deltidsstudium fordelt over fire år. Studiestart er høsten 2018 med avsluttende semester våren 2022. A søkte arbeidsgiver om delvis permisjon for mandager og tirsdager (tilsvarende 40 prosent stilling) i hele studieløpet, fra 15. august 2018 til 25. juni 2022.

B kommune avsto As søknad i e-post av 28. mai 2018. Avslaget begrunnes med at det vil bli problematisk å få driften til å gå rundt på en god nok måte, da tre av totalt ti av de faste ansatte har søkt om utdanningspermisjon. Av e-posten fremgikk det at én ansatt vil få innvilget permisjon dette året og at A – på bakgrunn av ansiennitet – var nummer to på listen for å få innvilget permisjon.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 12. juni 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 12. juni 2018 med vedlegg

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 29. juni med vedlegg
- e-post av 15. august

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at hun ble oppfordret til å søke videreutdanning av tidligere leder og at arbeidsgiver bør legge til rett for dette. Hun fremhever at den kommende pedagognormen, som trer i kraft fra 1. august 2018, understreker viktigheten for arbeidsgiver av at hun får permisjon til å utdanne seg til barnehagelærer. Ønsket om utdanningspermisjon har vært drøftet med de øvrige ansatte i barnehagen. I samarbeid med dem har A kommet med alternative løsninger til arbeidsgiver for å sikre forsvarlig drift av barnehagen i permisjonsperioden.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste at A ikke kan gis utdanningspermisjon for den omsøkte perioden, da det vil gå utover tjenestetilbudet ved X. Barnehagen er kommunens særskilt tilrettelagte barnehagetilbud til barn med hørselsvansker og må derfor ha personale med kunnskaper om hørselsproblematikk.

Arbeidsgiver viser til at det nylig var utlyst to vikariater i forbindelse med en sykemelding og en fødselspermisjon, der barnehagen kun fikk to søknader med ønsket kompetanse. Disse to er allerede tildelt vikariat og er dermed ikke ledige for nye vikariater. Når barnehagen da mottar tre søknader om delvis utdanningspermisjon, for de samme ukedagene, anser arbeidsgiver at det vil være uforsvarlig å innvilge alle tre søknadene. Det ble derfor valgt å innvilge én søknad til søkeren med lengst tjenesteansiennitet.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

I saker om utdanningspermisjon skal tvistesak fremmes så snart som mulig og senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd er utløpt, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 4 første ledd. As søknad var datert 28. mai 2018 og gjaldt delvis permisjon i en periode på tre år og ni måneder. Arbeidsgivers svarfrist var dermed seks måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 femte ledd, og løp ut 28. november. Saken ble oversendt til tvisteløsningsnemnda 7. juni 2018 og anses dermed rettidig fremmet.

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.

A har søkt sin arbeidsgiver om utdanningspermisjon for en lengre periode enn hva arbeidsmiljøloven § 12-11 gir rett til. Etter arbeidsmiljøloven § 12-14 er nemndas kompetanse begrenset til å gjelde permisjon etter kapittel 12. Dette må forstås slik at det er permisjon på grunnlag av loven nemnda kan ta stilling til. Nemnda kan derfor kun ta stilling til hennes rett til utdanningspermisjon *inntil* tre år.

A har vært fast ansatt i B kommune siden 22. august 2011 og oppfyller dermed vilkåret om å ha vært i arbeidslivet i tre år. Hun har vært tilsatt hos arbeidsgiveren hun søker permisjon fra i de siste to årene og arbeidsgiver har opplyst at hun var i aktiv tjeneste hele denne

perioden. Det er heller ikke omstridt at utdanningen A søker permisjon til er en del av et organisert utdanningstilbud og yrkesrelatert.

Slik saken er opplyst legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller nevnte inngangsvilkår for rett til utdanningspermisjon. Dette er heller ikke bestridt av arbeidsgiver.

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 kommunes forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A delvis utdanningspermisjon i tre år regnet fra og med 15. august 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.

Slik saken er opplyst har nemnda kommet til at det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A delvis utdanningspermisjon i tre år.

I vurderingen har nemnda lagt vekt på at det er vanskelig å rekruttere vikarer med den ønskede kompetansen, da spesielt i små stillingsbrøker. Slik saken er opplyst legger nemnda til grunn at det er vesentlig vanskeligere for arbeidsgiver å rekruttere vikar til en treårig stilling på 40 prosent, låst til mandager og tirsdager, enn tilfelle ville ha vært dersom man kunne tilby 100 prosent stilling i tre år. Nemnda viser her til at arbeidsgiver i forbindelse med andre permisjoner ved avdelingen, kun mottok to søknader med den ønskede kompetansen. Arbeidsgiver har opplyst at det i tillegg til A var to øvrige ansatte som søkte om delvis utdanningspermisjon på de samme ukedagene som henne. Arbeidsgiver har godtgjort at innvilgelse av alle søknadene samtidig vil være en hindring for forsvarlig planlegging av driften, og nemnda har forståelse for at det må foretas en prioritering blant søkerne.

Nemnda har dermed etter en konkret helhetsvurdering kommet til at A ikke har rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

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 andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.