



Vedtaksdato  
03.10.2018

Vår referanse  
18/34927

Saksbehandler  
Nina N. Hermansen

## **VEDTAK NR 85/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 20. september 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Per Engeland, Virke  
Silje Hassellund Solberg, LO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Christian Didriksen, PBL  
Hilde Løkholm, Fagforbundet

### **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 lærer i stilling på 100 prosent hos C. A har vært ansatt i B siden 1. april 2008.

B har 16 årsverk og mellom 70-80 barn.

A har tidligere hatt utdanningspermisjon høsten 2016 til og med 22. februar 2018 på tilsammen 32 dager.

Den 29. juni 2018 sendte A søknad om utdanningspermisjon for å gjennomføre executive master i ledelse ved NHH. A søkte om permisjon for tidsrommet september 2018 til våren 2020, for å delta på 9 samlinger. Hun ønsker 15 dager fri fordelt på seks dager høsten 2018 og 9 dager våren 2019. Oppstarten på studiet er utsatt til januar/februar 2019.

B avslo søknaden ved brev datert 2. juli 2018. Avslaget ble begrunnet med at utdanningspermisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 11. juli 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 11. juli 2018
- to e-poster av 7. august 2018
- e-post av 2. september 2018
- e-post av 10. september 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 10. august 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste at det ikke er noe problem å skaffe en planlagt vikar for henne. A har tilbudt å bruke egne feriedager og dekke utgifter selv. Arbeidstaker informerte om at hun ønsket å gå på nasjonal lederutdanning for styrere i B og at det var en del av en master utdanning i møte 10. august 2015. B sier selv at de er opptatt av å utvikle sine ansatte og executive master i ledelse er veldig relevant for å øke ansatte sin kompetanse.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at arbeidstaker allerede har avviklet utdanningspermisjon i 1,5 år i perioden høsten 2016 til og med 22. februar 2018 for å ta studiet nasjonal lederutdanning for styrere. Arbeidstaker søker nå om ny permisjon for et nytt studium som varer over 2 år.

Totalt sett vil dette utgjøre en delvis permisjon på 3,5 år. Arbeidsmiljøloven § 12-11 innebærer at arbeidstaker har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år. Ettersom den foregående permisjonen varte i over en periode på 1,5 år, må det gå 3 år før arbeidstaker har rett til ny utdanningspermisjon. For å sikre forsvarlig drift samt en kontinuitet og stabilitet overfor barn og voksne i C, har B interne rutiner som tilsier at alle arbeidstakere må melde fra om planlagte permisjoner og lignende i god tid. Arbeidstaker søkte om utdanningspermisjon 28. juni 2018, og styrer har derfor ikke hatt mulighet til å ta høyde for dette i bemanningsplanleggingen for 2018/2019. As søknad om ytterligere utdanningspermisjon vil ikke bli prioritert denne gangen.

### **Tvistløsningsnemndas 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.

A har vært fast ansatt i B siden 1. april 2008 og oppfyller dermed vilkåret om å ha vært i arbeidslivet i tre år og i de siste to årene hos arbeidsgiver. Det er heller ikke omstridt at utdanningen A søker permisjon til er en del av et organisert utdanningstilbud og er yrkesrelatert.

A oppfyller derved inngangsvilkårene for rett til utdanningspermisjon. Dette er heller ikke bestridt av arbeidsgiver.

Det følger av § 12-11 (3) at arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon ikke har rett til ny permisjon før det har gått dobbelt så lang tid som varigheten av foregående permisjon, og minst ett år fra foregående permisjon tok til. A har hatt utdanningspermisjon i perioden høsten 2016 til og med 22. februar 2018, dvs. ca. 1 år og 5 måneder. I henhold til bestemmelsen har A derved ikke rett til ny permisjon før det har gått 2 år og 10 måneder. Det er imidlertid et spørsmål om As andre søknad kan sies å gjelde en ny permisjon eller en videreføring av forrige utdanningsløp. Utgangspunktet etter loven er at man må søke om hele den ønskede permisjon i samme søknad. Nemnda har imidlertid gjort enkelte unntak fra dette utgangspunktet, se sak 30/12. Nemndas flertall la der til grunn at det ikke dreide seg om en ny permisjon i et tilfelle der arbeidstaker først hadde fått innvilget ett års permisjon for å ta det første av tre skoleår i samme utdanning, og deretter søkte om permisjon for de to resterende. Flertallet la imidlertid vekt på at «arbeidstaker forut for sin første søknad gjorde arbeidsgiver oppmerksom på at han ønsket permisjon til hele den treårige utdannelsen». Arbeidsgiver oppfordret likevel arbeidstaker til å søke om ett års permisjon.

Den opprinnelige utdanningspermisjonen ble innvilget for at A skulle ta nasjonal lederutdanning for styrere i B. Den foreliggende søknaden er begrunnet i at A ønsker å ta executive master i ledelse. Det ble opprinnelig ikke søkt om permisjon for hele utdanningsløpet. Slik nemnda ser det innebærer dette et annet utdanningsløp. Nemnda viser også til at arbeidstaker har arbeidet som normalt etter at forrige permisjon ble avsluttet i februar 2018. Forrige utdanningspermisjon gjaldt høsten 2016 til og med 22.

februar 2018 og nåværende søknad gjelder perioden 20. september 2018 til 3. juni 2019. Arbeidstaker har dermed vært tilbake i full stilling etter forrige utdanningspermisjon.

Nemnda har etter dette kommet til at permisjonssøknaden må betraktes som en ny søknad om utdanningspermisjon etter § 12-11 og at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

03.10.2018

### **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.