



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
19. april 2021

**Vår referanse**  
2020/237

**Saksbehandler**  
Ingunn Solberg

## **VEDTAK NR 46/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 15. april 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Mårten Brandsnes Faret, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Arnfinn Grønvold, Lillestrøm kommune  
Thomas Ostermann, Lederne

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B kommune

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A har vært ansatt som utviklings- og strategisjef i B kommune siden 18. februar 2019. Han har søkt kommunen om utdanningspermisjon for å fullføre sin doktorgrad innen virksomhetsstyring ved høyskolen.

A har opplyst at tidsrammen for gjennomføringen av en doktorgrad er fire år, med ett år innlagt undervisning samlet i løpet av de fire årene. Alternativt er tidsrammen tre år, uten undervisning. Han har videre opplyst at han gjennomførte det første året av stipendiatet i 2018.

A fikk godkjent søknad om opptak til ph.d.-programmet Innovasjon i tjenesteyting i offentlig og privat sektor ved høyskolen 6. november 2018. A har opplyst at dette var da han formelt ble tatt opp i ph.d.-programmet.

A søkte den 29. november 2020 om utdanningspermisjon i perioden 1. mars 2021 – 1. mars 2024.

Det ble avholdt et møte mellom A og arbeidsgiver ved kommunedirektøren 4. desember 2020.

Den 6. desember 2020 søkte A om utdanningspermisjon i perioden 1. mars 2021 – 1. mars 2023.

B kommune avsto begge søknadene den 7. desember 2020. Avslaget ble begrunnet med at permisjonen var til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering, og at kompetansen doktorgraden ga ikke var strategisk relevant for kommunen.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 15. desember 2020. Etter at saken kom inn til nemnda har A gått tilbake til sin opprinnelige søknad, og søker permisjon i tre år. A har også endret tidspunktet for permisjonen til 1. august 2021 – 1. august 2024 på bakgrunn av at han fikk utsatt oppstarten av doktorgraden. I e-post datert 21. desember 2020 bekrefter HR-direktør ved høyskolen gjeninntredelsesdato den 1. august 2021.

A søkte arbeidsgiver om permisjon i overnevnte periode den 21. januar 2021. Arbeidsgiver avsto søknaden 25. januar 2021.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 15. desember 2020
- brev datert 11. januar 2021
- brev datert 25. januar 2021

- brev datert 15. februar 2021
- brev datert 7. mars 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 18. januar 2021
- brev datert 25. januar 2021
- brev datert 30. mars 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener han har rett til utdanningspermisjon i perioden 1. august 2021 – 1. august 2024, og anfører i det vesentligste:

A anfører at han endret søknaden fra 3 til 2 år fordi han oppfattet arbeidsgiver under møtet 4. desember 2020, slik at det ikke var aktuelt å innvilge en lang permisjon, og at han uansett ikke hadde rett til å gjeninntrede i samme stilling eller lønn.

A anfører at lengden på stipendiatet skaper en klar forutsigbarhet for B kommune. Han anfører også at det ikke er nytt at kommunen er i en omstillingsprosess, og at omstillingsprosessen i hans avdeling er ikke av et større omfang, og skal være på plass før han eventuelt går ut i permisjon.

A anfører at det ikke stilles spesielle krav til kontinuitet i stillingen hans, og at den i mindre grad er innrettet mot et langsiktig arbeid.

A anfører at rekrutteringen til hans vikariat ikke vil være krevende. Han anfører også at medarbeiderne i hans avdeling midlertidig kunne flyttes til en av de øvrige avdelingene, alternativt at en intern overtar stillingen hans. A anfører at han ikke tror kommunen vil ansette noen eksternt, fordi kommunen det siste året har jobbet systematisk med å redusere antall årsverk. Han anfører at kommunen dermed vil kunne spare kostnader ved å innvilge ham permisjon.

A anfører videre at doktorgraden er relevant for B kommune.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune mener A ikke har rett til utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste:

Arbeidsgiver anfører at A ikke hadde vært ansatt i stillingen i to år på søknadstidspunktet.

Arbeidsgiver anfører at det ikke ble konkludert med avslag på søknad om utdanningspermisjon i møtet 4. desember 2020. Arbeidsgiver anfører at flere problemstillinger knyttet til permisjon ble tatt opp, blant annet lengde på permisjon, forventninger om plassering og stilling etter permisjon og tanker rundt hvordan lederrollen skulle fylles i permisjonstiden. A skulle gi tilbakemelding på enkelte utfordringer i etterkant av møtet, men arbeidsgiver mottok kun ny søknad hvor tidsrommet for permisjonen var redusert til 2 år.

Arbeidsgiver opplyser at utviklings- og strategisjefen inngår i kommunaldirektørens ledergruppe og har et overordnet ansvar for 11 årsverk. Arbeidsoppgavene som tilligger stillingen er sentral i utviklingen av kommunens tjenester innen analyse, politisk utvalgsarbeid, digitaliseringsarbeid prosesser rundt handlings- og økonomiplanarbeid. Arbeidsgiver anfører at stillingens innhold og plassering i organisasjonen og i ledergruppen tilsier at det er problematisk å etablere midlertidige løsninger som er tilfredsstillende.

Arbeidsgiver opplyser at kommunen har vært gjennom organisasjonsendringer de siste årene, og at A avdeling står i en pågående endringsprosess. Arbeidsgiver anfører at et fravær ikke er forenelig med forutsigbar drift av avdelingen. Arbeidsgiver anfører at det gjenstår mye utviklingsarbeid i kommunen og alle disse prosessene krever kontinuitet i lederrollen.

Kommunedirektøren anfører også at det vil være krevende for henne å drive utviklingsarbeidet kommunen står ovenfor de nærmeste årene med en ledergruppe som mangler en utviklings- og strategisjef.

Arbeidsgiver anfører videre at stillingen må utlyses som en midlertidig stilling, og at stillingens karakter og innhold tilsier at den vil være mindre attraktiv som midlertidig stilling, og at de derfor ikke vil få kompetansen de ønsker. Intern utlysning anses ikke aktuelt da det ikke er personell med riktig kompetanse som kan dekke lederrollen midlertidig. Arbeidsgiver anfører at de risikerer at stillingen blir stående tom, og at gjenværende kommunal – og stabssjefer da vil få en merbelastning.

Arbeidsgiver anfører at flytting av tidspunkt for permisjon til 1. august 2021, ikke endrer deres vurdering på annen måte enn at midlertidigheten ved en innvilget søknad vil bli forlenget.

Arbeidsgiver anfører at utdannelsen ikke er strategisk relevant for dem.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Nemnda legger til grunn at problemstillingen i saken er om A har rett til utdanningspermisjon i perioden 1. august 2021 – 1. august 2024.

Arbeidsmiljøloven § 12-11 (1) gir arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to årene, rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet.

Nemnda vurderer at kravet om at arbeidstakeren må ha vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to årene må regnes til og med datoen arbeidstakeren søker permisjon fra. Hvilken dato en arbeidstaker velger å sette frem søknaden kan ikke være avgjørende.

A ble ansatt hos B kommune 18. februar 2019. Både søknaden om permisjon fra 1. mars 2021 og 1. august 2021 oppfyller kravet om to års ansettelse.

Det fremgår videre av sakens dokumenter at A har vært i arbeidslivet i minst tre år.

A ønsker permisjon for å fortsette sin doktorgrad innen virksomhetsstyring. Arbeidsgiver anfører at utdannelsen A ønsker permisjon til ikke er relevant for dem.

I henhold til lovens forarbeider (Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3) er det ikke et vilkår for utdanningspermisjon at utdanningen er relevant eller nødvendig i forhold til det arbeid som arbeidstakeren utfører i dag. Dermed 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.

Departementet uttaler i Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3 at:

*«Permisjonsretten skal etter departementets forslag benyttes til etter – og videreutdanning. Permisjon av velferds- eller rekreasjonsgrunner faller dermed utenfor. Utdanningen må videre foregå innenfor organiserte rammer, slik at det ikke kan kreves utdanningspermisjon til selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg. Ved tolkningen av «organisert utdanningstilbud», er det departementets forutsetning at bestemmelsen skal åpne for fleksible løsninger. Fjernundervisning kan her nevnes som eksempel på en undervisningsform som klart vil omfattes av bestemmelsen.»*

Selv om PhD-studier er av fri og selvstendig karakter, har nemnda tidligere lagt til grunn at ordninger av den typen det her er tale om, må anses som organiserte tilbud i lovens forstand, se vedtakene 28/11, 39/12 og 47/12.

Slik saken er opplyst legger Tvisteløsningsnemnda til grunn at A oppfyller inngangsvilkårene 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 (2). Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A' utdanningspermisjon i perioden 1. august 2021 – 1. august 2024.

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.

Avvikling av utdanningspermisjon vil i alle tilfeller medføre visse problemer for virksomhetens planlegging av drift og personaldisponeringer. Det klare utgangspunkt etter loven er likevel at ansatte som fyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon har krav på dette.

I vurderingen av om utdanningspermisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemnda flertall, medlemmene Rogstad, Rasmussen, Faret og Grønvold har etter en konkret vurdering kommet til at permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Flertallet legger vekt på at stillingen ligger i kommunaldirektørens ledergruppe, samt har et overordnet ansvar for ansatte. Flertallet legger videre vekt på at kommunen er i en utviklingsprosess, og at stillingens art tilsier at den er av betydning i dette arbeidet. Flertallet har også lagt vekt på arbeidsgivers opplysninger om at det er utfordrende å få ansatt noen i midlertidig stilling, og at de heller ikke har noen interne som kan overta disse oppgavene. Dette vil medføre merarbeid for de gjenværende ansatte. Flertallet viser også til at A har endret på søknadstidsrommet flere ganger, noe som har gjort prosessen mindre forutsigbar for arbeidsgiver.

Nemndas mindretall, medlemmet Ostermann har etter en konkret vurdering kommet til at permisjonen ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Mindretallet legger vekt på at A har søkt om permisjon i god tid før permisjonen skulle starte, slik at arbeidsgiver har hatt tid til å omstille seg. Mindretallet vurderer at arbeidsgiver ikke har godgjort at det ikke vil være mulig å finne en erstatter, da det ikke er vist til at dette konkret er forsøkt. Mindretallet vurderer også at permisjonens lengde taler for at arbeidsgiver har mulighet til å finne en erstatter. Slik arbeidsgiver beskriver omstillings- og nedbemanningsprosessene kommunen står i synes dette å være noe kommunen skal jobbe med over lengre tid. Mindretallet har forståelse for at arbeidsgiver har et behov for stabilitet, men mener likevel at noen utskiftninger og endringer i personalet må påregnes ved enhver arbeidsplass.

Ved vurderingen av om utdanningspermisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 (2), er det mindretallets syn at dette må avgjøres etter en konkret, helhetlig og skjønnsmessig vurdering, hvor praksis i bransjen og hva slags type arbeidsgiver det er snakk om, vil være av betydning. Kommunale virksomheter av en viss størrelse, som det her er snakk om, vil etter mindretallets syn ha anledning til å kunne rekruttere egnede vikarer. Dette kunne ha stilt seg annerledes dersom arbeidsgiveren var en mindre privat virksomhet. Det kommunale tariffområdet har også slått fast at utdanningspermisjon normalt skal innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det. Etter mindretallets syn er tariffbestemmelsen relevant for helhetsvurderingen nemnda må gjøre etter arbeidsmiljøloven, da den illustrerer at terskelen for innvilgelse av utdanningspermisjon skal være lav i kommunal sektor. Mindretallet kan ikke se at nemnda er avskåret fra å la tariffbestemmelsen være veiledende ved vurdering av terskelen for å innvilge utdanningspermisjon etter en konkret helhetsvurdering av lovbestemmelsen.

A har etter dette ikke rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

## **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

19. april 2021

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (4).