



Tvisteløysingsnemnda

Vedtak 83/26

A har ikkje rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljølova § 12-11.

Partane i saka

A, arbeidstakar

B, arbeidsgivar

Samansetjinga av nemnda

Anne Marie Due, leiar

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakarsida

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgivarsida

Vedtaksdato: 20.08.2026

Arkivreferanse: 2026/141

Saksbehandlar: Mona Ekelund

Saksbakgrunn

A er tilsett som assisterande fylkeslege i stilling på 100 prosent hos B, for tida i [lokasjon].

A har søkt om permisjon i eitt år frå og med 01.09.2026 for å utvida og vedlikehalde sin kliniske kompetanse for å bruka den vidare i arbeidet hos A.

B avslo søknaden 27.05.2026 og grunngav avslaget med at praksis for permisjon utan løn er særst streng i personalpolitikken og at det ikkje tidlegare er innvilga full permisjon i eitt år for assisterande fylkeslegar eller anna helsepersonell for å oppretthalde klinisk praksis og erfaring.

A sende saka til nemnda 16.06.2026.

Saksdokument

A har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 16.06.2026
- brev av 22.06.2026
- brev av 12.08.2026

B har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 23.06.2026

Arbeidsgivar sitt syn på saka

B hevdar at A ikkje kan få permisjon etter arbeidsmiljølova § 12-11, fordi klinisk arbeid som overlege ved ei barneavdeling ved sjukehus verken er utdanning eller eit organisert utdanningstilbod. Det gjev ikkje vektal eller andre former for studiepoeng eller teljande meritter.

Ein eventuell permisjon vil uansett vere til hinder for den forsvarlege planlegginga av drift og personaldisponeringar.

Arbeidstakar sitt syn på saka

A hevdar at ho borde ha rett til permisjon i eit halvt eller eit heilt år etter arbeidsmiljølova § 12-11 fordi klinisk arbeid for å oppretthalde kompetansen som barnelege må likestillast med organiserte utdanningstilbod.

A er klar over at permisjon på dette grunnlaget ikkje er ei lovfesta rett. Ho meiner staten bør vere fleksible med å innvilga permisjonar slik mange andre arbeidsgivarar gjer, for å halde på sine tilsette. Dei aller fleste andre arbeidsplassar for legar har lovfesta overlegepermisjon på fire månader kvart femte år.

Arbeidsgivar har nyleg innvilga ei anna assisterande fylkeslege seks månaders permisjon for å arbeide ved sjukehusavdeling som er relevant for hennar spesialitet for å oppretthalda sin kliniske kompetanse.

A hevdar at å oppretthalde og auke klinisk kompetanse vil vere ei stor styrke for saksarbeidet sjølv for ein spesialist. Det er forståeleg at det er vanskeleg å skaffa vikar, men det vil truleg vere eit enda større tap for embetet å permanent mista ein kompetent person med lang erfaring, sjølv om ho juridisk sjølv sagt ikkje har noko krav på permisjon.

Nemnda si vurdering

Twisteløysingsnemnda kan avgjere tvistar om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljølova § 12-11:

Arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

I denne saka meiner arbeidstakar at klinisk arbeid for å oppretthalde kompetanse bør likestillast med «organiserte utdanningstilbud» og gi rett til utdanningspermisjon.

Kan klinisk arbeid likestillast med organiserte utdanningstilbud etter aml. § 12-11?

Nemnda har kome til at klinisk arbeid som overlege ved barneavdeling ved sjukehus ikkje kan likestillast med «organiserte utdanningstilbud» og at arbeidstakar ikkje får medhald.

Verken ordlyden, forarbeida eller nemndas praksis opnar for å tolke kravet om «organisert utdanningstilbud» utvidande til å gjelde det formålet A vil bruke permisjonen til. Sjølv om det å praktisere ved sjukehus utvilsamt kan gi erfaring og oppfrisking av As kliniske kompetanse som lege og kan sjåast som ein form for «utdanning» i ordets vidaste forstand, fell det klart utafor paragrafens verkeområde.

Nemnda har lagt vekt på at A skal arbeide klinisk ved eit sjukehus og forstår dermed saka slik at det er tale om eit løna arbeidsforhold. Uavhengig av eventuell løn, er det openbert at det ikkje er eit ledd i eit utdanningsløp som gir vektal eller studiepoeng. Sjølv om arbeidsgivarar står fritt til å gi permisjon til slike føremål, er det ikkje ein rettighet arbeidstakarar har etter arbeidsmiljølova § 12-11. Slik nemnda ser det, er formålet med permisjonen dermed ordinært arbeid hos ein annan arbeidsgivar. Dette har nemnda tidlegare avslått, til dømes i vedtak 41/07 der ein forskar som ville ta eit løna arbeidsopphald hos ein annan arbeidsgivar i åtte månader fekk avslag.

Nemnda viser til at forarbeida Ot.prp.nr 68 (1998-1999) pkt. 5.2.3 også eksplisitt uttalar at permisjonsretten gjelder praksis som organiserast av utdanningsinstitusjonen, men understrek at den ikkje gjeld heiltids arbeidsforhold som krevst for visse typar vidareutdanning, for eksempel for legar og psykologar.

Avslutningsvis vil nemnda nemne at formålet med arbeidsmiljølova § 12-11 er å møte behovet for auka kompetanse og auka omstillingsevne i arbeidslivet generelt, ikkje først og fremst i den enkelte verksemda. Det er presisert i forarbeida at det ikkje er eit krav at utdanninga er relevant eller nødvendig i arbeidet. Andre grunnlag for permisjon til kurs, kompetanseheving, praksis og liknande, kan vere knytt til arbeidstakars stilling og verksemdas behov. Nemnda har ikkje kompetanse til å vurdere eventuelle andre grunnlag for permisjonen enn arbeidsmiljølova § 12-11, jf. arbeidsmiljølova § 17-2.

Anne Marie Due
leiar

20.08.2026