



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 79/26

A har rett til utdanningspermisjon slik han har søkt om for å ta master i realfagenes didaktikk etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Han har rett til totalt 29 samlingsbaserte studiedager skoleåret 2026/2027.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Katrine Aursand, Utdanningsforbundet, bransjemedlem arbeidstakersiden

Reidun Galtrud, Lillehammer kommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 20.08.2026

Arkivreferanse: 2026/125

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som adjunkt med opprykk i stilling på 100 prosent i B kommune [avdeling] ved [lokasjon]. Arbeidstaker er faglærer og underviser nesten utelukkende i kroppsøving.

A søkte om utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 ved e-post den 29.04.2026. Han søkte om permisjon for å ta erfaringsbasert master i realfagens didaktikk ved [lokasjon1]. Dette er et videreutdanningstilbud for lærere med godkjent treårig eller lenger lærerutdanning, som krever minimum 60 studiepoeng i ønsket fordypningsfag. For A er dette matematikk. Søknaden ble sendt i forbindelse med arbeidsgivers utsendte «ønskeskjema» for å planlegge neste skoleår.

Arbeidstaker opplyste i søknaden at studiet er samlingsbasert, og at han ønsket permisjon til samlingene og ellers jobbe i 100 prosent stilling. Arbeidstaker skrev at det til sammen gjaldt 29 dager permisjon gjennom skoleåret. Han har i saken opplyst at det gjelder følgende datoer:

- 24.–25. august 2026
- 14.–15. september 2026
- 2.–5. november 2026
- 1. november–2. desember 202
- 4.–6. januar 2027
- 25.–27. januar 2027
- 15.–17. februar 2027
- 19.–22. april 2027
- 3.–5. mai 2027

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 06.05.2025. Avslaget ble begrunnet med at permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidstaker sendte saken til nemnda den 28.05.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 28.05.2026
- brev av 02.07.2026
- brev av 02.08.2026
- brev av 12.08.2026
- brev av 16.08.2026

B kommune [avdeling] har sendt følgende til nemnda:

- brev av 16.06.2026
- brev av 23.06.2026
- brev av 03.08.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune [avdeling] hevder at A ikke kan få den omsøkte utdanningspermisjonen skoleåret 2025/2026, fordi det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Han kan få redusert arbeidstid i form av to dager per uke. Dette er det mulig å planlegge og tilrettelegge for.

Arbeidstaker har fått innvilget permisjon, men gjennomført på en annen måte

Arbeidsgiver har vært villig til å innvilge fast permisjon i deler av stillingen gjennom hele året. Dette fordi hyppig fravær fra ordinær undervisning vil være en stor ulempe og et hinder for forsvarlig planlegging av drift. Ved å søke om fast permisjon vil arbeidsgiver kunne legge hoveddelen av hans undervisning på færre dager, slik at ulempene for elevene blir mindre når han har studiesamling. Dette er elever som i flere år har hatt utstrakt bruk av vikar på grunn av høyt fravær tidligere.

Høyt fravær fra før

Det ble holdt et møte med arbeidstaker, tillitsvalgte, verneombud, nærmeste leder og rektor den 07.04.2026. Et sentralt tema var arbeidstakers fravær. Etter foreldrepermisjon forrige skoleår hadde arbeidstaker 125 mulige arbeidsdager. Han var borte 25 av disse (20 prosent). Skoleåret 2025/2026 var han i foreldrepermisjon fram til 27.10.2025. Etter dette hadde han 128 mulige arbeidsdager, hvorav han var helt eller delvis fraværende i 100 dager (78 prosent). Arbeidsgiver stiller derfor spørsmål ved om arbeidstaker har kapasitet til å kombinere fulltidsstudier med jobb. Foreldrepermisjon og ferie er ikke tatt med i disse tallene. Arbeidstaker har selv sagt at det ikke er grunn til at fraværet skal fortsette å være høyt. Likevel har han vært delvis sykmeldt fram til 01.06.2026.

Innvilgelse vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer

[lokasjon] er en liten 1.–10.trinn-skole med få parallelle klassetrinn. For å redusere risiko ved fravær er arbeidstaker for neste skoleår ikke satt opp som faglærer i kroppsøving på 10. trinn. Samtidig er han eneste lærer med kompetanse i kroppsøving på flere trinn. Planlagt fravær vil derfor få store konsekvenser for undervisningen. Skolen har over tid jobbet med å redusere sykefravær og har delvis lyktes, men har mange ansatte som trenger tilrettelegging. Neste skoleår skal også fire lærere studere gjennom stipendordninger, noe som krever ekstra tilpasning. Dette er vurdert samlet opp mot arbeidstakers situasjon.

Arbeidstaker opplyser at han kan lage gode vikaropplegg. Arbeidsgiver krever ikke at lærere lager undervisningsopplegg ved fravær. Arbeidstaker har heller ikke laget opplegg ved fravær han har hatt. Det som er etterspurt, er årsplan i kroppsøving, slik at vikarer kan følge opp undervisningen. Dette har arbeidstaker ikke levert, til tross for at han har fått avsatt tid til det. For elever som ofte har vikar, er dette uheldig. Det gjør det vanskelig å gi jevn oppfølging av både faglig og sosial utvikling over tid.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til 29 dager samlingsbasert utdanningspermisjon fordelt gjennom skoleåret. Arbeidsgiver har uttalt at han kan få to dager per uke, tilsvarende 40 prosent

stilling. Dette er en vesentlig større stillingsreduksjon enn det han har behov for, og i praksis et avslag på hans lovfestede rett til utdanningspermisjon.

Arbeidsgiver har vist liten vilje til tilrettelegging, blant annet ved å kreve en betydelig større stillingsreduksjon enn det permisjonsbehovet tilsier. Det vises også til at en annen ansatt ved samme skole har fått innvilget tilrettelegging og støtte til det samme masterstudiet, noe som etter arbeidstakers syn innebærer forskjellsbehandling.

Arbeidsgiver fikk på et tidlig tidspunkt en fullstendig oversikt over samlingsdager og samlingsuker. Tilrettelegging av undervisningen kunne blitt gjennomført på grunnlag av denne informasjonen.

Arbeidstaker hevder også at arbeidsgiver etter at saken ble brakt inn for nemnda har fremmet nye begrunnelser knyttet til virksomhetens behov, mens avslaget tidligere i hovedsak har vært begrunnet med hans sykefravær. I denne forbindelse understrekes det at tidligere høyt fravær skyldtes konkrete og tidsavgrensede hendelser, og at både fastlege og NAV har konkludert med at det ikke foreligger forhold som tilsier unormalt høyt fravær fremover. Han har ikke kroniske helseplager, og fraværet har i stor grad vært gradert.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 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.

Kan utdanningspermisjonen gjennomføres uten å være til hinder for B kommune [avdeling] sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer?

Nemnda har kommet til at permisjonen kan gjennomføres uten å være til hinder for B kommune [avdeling] sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Momenter som inngår i vurderingen er blant annet arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere eventuelle ulemper som vil oppstå hvis permisjonen gjennomføres. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at permisjonen ikke kan gjennomføres uten at det går utover den forsvarlige planleggingen.

Nemnda har lagt vekt på at arbeidstaker søkte permisjon i god tid, i tilknytning til arbeidsgivers utsendte ønskeskjema for kommende skoleår. Dette tilsier at arbeidsgiver har hatt reell mulighet til å planlegge driften og tilpasse ressursbruken i forkant.

Nemnda har videre lagt vekt på at arbeidsgiver faktisk har innvilget permisjon, men gjennomført på en annen måte. Etter nemndas syn tilsier dette at permisjonen i utgangspunktet lar seg planlegge innenfor virksomhetens rammer, og at ulempene kan avhjelpes gjennom god planlegging. Det omsøkte fraværet er av et relativt beskjedent omfang, totalt 29 dager fordelt over hele skoleåret. Når fraværet er spredt og kjent på forhånd, vil det i større grad kunne håndteres gjennom planlegging enn ved uforutsett fravær.

Når det gjelder arbeidsgivers begrunnelse, fremstår denne i stor grad å være knyttet til arbeidstakers tidligere sykefravær. Nemnda bemerker at vurderingen etter arbeidsmiljøloven skal være konkret og fremtidsrettet, og knyttet til de faktiske ulempene den omsøkte permisjonen vil medføre.

På denne bakgrunn har nemnda kommet til at arbeidstaker må få medhold i sitt krav. Han har derfor rett til 29 dager utdanningspermisjon skoleåret 2025/2026, slik han har søkt om.

Anne Marie Due
leder

20.08.2026