



Vedtaksdato
20.10.2025

Møtedato
16.10.2025

Vår referanse
2025/124

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 99/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

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

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Silje Stadheim Almestrand, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Florian Praël, spesialist i allmennmedisin, Sjøkanten legesenter, bransjemedlem arbeidstakersiden

Jimmy Wikell, enhetsleder/kommuneoverlege Orkland kommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A har siden 01.02.2023 vært fast ansatt som lege i stilling på 100 prosent i B, for tiden ved C legesenter. A er også gjesteforsker ved avd. for allmennmedisin og universitetslektor i 20 prosent stilling ved [universitet].

Den 02.11.2024 søkte A om 10 prosent permisjon i 12 måneder fra 01.01.2025 til å drive et forskningsprosjekt i allmennmedisin om [tema]. Bakgrunnen var at hen hadde mottatt Allmenpraktikerstipend (AFU). A opplyste at prosjektet var en etappe i arbeidet frem mot en doktorgrad, enten en medisinsk dr. philos eller en ph.d.

Den 04.12.2024 innvilget kommunen 10 prosent ulønnet permisjon i perioden 03.02.2025-31.01.2026 til forskning i allmennpraksis, jf. HTA kap. 1 § 14 og SGS 2305 § 11.

A fikk den 29.04.2025 støtte tilsvarende 6 månedsverk fra Allmennmedisinsk forskningsfond (AMFF-stipend) til prosjektet [*tittel prosjekt*]. Stipendet gis til organisasjonen som ansetter stipendiaten. Stipendiaten kan søke videreføring av stipendet inntil maksimalt 36 månedsverk.

Den 24.05.2025 søkte A om utvidet forskningspermisjon til 50 prosent for ett år om gangen så snart som mulig og senest fra 01.01.2026 i forbindelse med innvilget doktorgradstipend i 50 prosent stipendiatstilling ved [universitet].

A opplyser at opptak til doktorgradsprogrammet ved [universitet] først kan søkes etter formell tilsetning i stipendiatstillingen, som skal skje 01.01.2026, og at dette er en ren formalitet.

B avslo søknaden 10.06.2025 og begrunnet avslaget med at

«B har ikke økonomi til å dekke fraværet med vikarlege via byrå, og muligheten til å få en vikarlege i 50 % stilling vil være vanskelig. Perioder med mer klinisk arbeid ved legesenteret utfordrer enda mer når det gjelder å få en god kontinuitet med vikarlege. Dette vil føre til merbelastning på øvrige leger ved legesenteret.

Etter kommunens permisjonsreglement og arbeidsmiljøloven, samt leders vurdering, finner vi ikke at det er grunnlag for å gi delvis ulønna permisjon for overgang til en 50 % stilling ved [universitet].»

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 08.07.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 08.07.2025
- brev av 28.08.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 11.08.2025
- brev av 04.09.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold, fordi permisjonen vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer.

Om opptjeningsstid

Den 02.02.2026 har A hatt arbeid som hovedbeskjeftigelse i 3 år og hen har vært i arbeid hos kommunen de siste to årene før permisjonen skal starte.

Om organisert utdanningstilbud og relevans for arbeidsmarkedet

Den ansatte har fått tilbudet via [universitet] og arbeidsgiver kjenner ikke til i hvilken grad det dreier seg om deltakelse i et organisert utdanningstilbud. Arbeidsgiver antar at utdanningen er relevant for arbeidsmarkedet generelt, men den er ikke relevant sett fra et lokalt perspektiv.

Om permisjonens lengde

Total lengden på utdanningen kan antas å strekke seg over lengre tid enn tre år. Særlig ettersom det er en 50 prosent permisjon for å jobbe med en ph.d.

Om tidligere utdanningspermisjon

A har hatt 10 prosent permisjon det siste året til forskning i allmennpraksis. Hen har også hatt funksjon som veileder for medisinstudenter, hovedsakelig er feriedager brukt til dette.

Til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer

Erfaringsmessig er det nesten umulig å skaffe en kvalifisert legevikar til en 50 prosent stilling for ett år om gangen. Det er enda vanskeligere i mindre sentrale strøk. Selv om det var mange søkere til vikarstilling på 100 prosent ved D legesenter, ble ingen tilsatt. Dette skyldtes enten mangler i kompetansen, eller at de økonomiske kravene var umulige for kommunen å oppfylle.

As ønske om varierende arbeidsmengde på grunn av arbeid med studenter, skaper uforutsigbarhet og ytterligere utfordringer med å skaffe vikar, ettersom vikaren må tilpasse seg As arbeidsrytme. Uten en erstatter vil det bli en klar og uønsket merbelastning på de øvrige fastlegene som allerede har en høy belastning. Dette vil kunne påvirke pasienttilbudet negativt.

Arbeidsgiver er bekymret for den ansatte og merbelastningen ved deling mellom ordinær stilling og forskerstilling, særlig på grunn av As betydelige sykefravær siden ansettelsen.

Tidligere 10 prosent permisjon ble innvilget i tett i dialog med arbeidstaker. A forsikret at det ikke ville gå utover pasientene og en eventuell utvidelse var aldri et tema.

Flere ansatte er jevnlig på kurs eller sykehusopphold i 6-12 måneder fordi kommunen aktivt støtter spesialisering av leger innen allmennmedisin. Det er i tillegg en del ustabilitet i personalsammensetningen som følge av rettighetsbaserte permisjoner, som utfordrer virksomhetens forsvarlige drift og personaldisponering.

Kommunen er i en krevende økonomisk situasjon og innmeldt i ROBEK-registeret. En eventuell innleie av vikarlege via byrå vil øke utgiftene betydelig.

Arbeidstakers syn på saken

A anfører at hen har rett til utvidet utdanningspermisjon til 50 prosent fram til 03.02.2028 til å gjennomføre doktorgrad på deltid.

AFU-stipend er for mange en start på et doktorgradsløp og det er vanlig å søke videre doktorgradsmidler fra AMFF. Det er svært vanlig at allmennmedisinske doktorgrader gjøres mens man fortsatt jobber klinisk, som regel 50/50.

Subsidiært hevder A at hen har rett til utvidet utdanningspermisjon til 50 prosent i hele 2026.

Inngangsvilkårene er oppfylt og det er ikke grunnlag for karantene

A har vært tre år i arbeidslivet og de to siste årene hos arbeidsgiver. Tidligere arbeidsforhold skal også regnes med, og hen har hatt arbeid som hovedbeskjeftigelse siden 2018.

Dette er ingen ny søknad som utløser karantenetid, men en forlengelse og utvidelse av omfang av en eksisterende utdanningspermisjon, noe kommunen ikke bestrider.

Organisert utdanningstilbud

Det er ikke tvil om at doktorprogrammet er et organisert utdanningstilbud, se for eksempel vedtak 17/25.

Kommunen har ikke sannsynliggjort at permisjonen vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer.

Kommunens argumenter er generelle og kortfattede.

Hovedtariffavtalen § 14-2 (2) slår fast at utdanningspermisjon normalt skal innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det. Tariffbestemmelsen er veiledende for nemndas vurdering av terskelen for å innvilge utdanningspermisjon, jf. mindretallet i vedtak 46/21.

Alle permisjoner medfører visse utfordringer. Permisjon kan bare hindres dersom utfordringene er utover de vanlige, jf. vedtak 17/25 og 38/23.

Kommunen har ikke forsøkt å skaffe vikar eller hatt noen dialog med arbeidstaker. A har ingen nøkkelrolle på legesenteret og flere kan fungere som vikar. Hen varslet arbeidsgiver i god tid, hele syv måneder før permisjonen var tiltenkt å starte og er fleksibel med hensyn til å finne løsninger som passer arbeidsgiver. Ved forrige utlysning i kommunen, et fastlegevikariat, i begynnelsen av 2025 var det 10 kandidater. Kommunale virksomheter av en viss størrelse, som her, har bedre rekrutteringsmuligheter enn mindre/private virksomheter.

A er åpen for å tilrettelegge eller redusere lektorstillingen. Kommunen har vært kjent med hens interesse for helseforskning og hens planer for å fortsette med dette fram mot en doktorgrad. Dette var tema under jobbintervjuet [dato]. Kommunen burde være forberedt

på en utvidelse av søknaden, ettersom permisjonen på 10 prosent markerte første steg mot en doktorgrad.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd jf. § 12-14, avgjøre tvister etter § 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.

Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått

- a) dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og
- b) minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet

I denne saken er partene uenige om A har rett til 50 prosent utdanningspermisjon til 03.02.2028, eventuelt i perioden 01.01.2026–31.12.2026.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker ikke får medhold.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Nemnda bemerker at den ikke har kompetanse til å vurdere om reglene i hovedtariffavtalen er brutt, da dette ligger utenfor nemndas myndighetsområde.

Ansatt hos arbeidsgiver de siste to år

Arbeidsgiver bekrefter at A har arbeidet hos dem siden 03.02.2023. Hen oppfyller dermed vilkåret om to års ansettelse hos arbeidsgiver før permisjonen.

Har A vært i arbeidslivet i minst 3 år?

Nemnda har kommet til at A har vært i arbeidslivet minst 3 år.

Ordlyden tilsier at arbeidstaker oppnår rett til utdanningspermisjon etter en viss tid i arbeidslivet, også kalt opptjeningstid. Det er ikke et krav om at opptjeningstiden er sammenhengende, det er tilstrekkelig at arbeidstaker totalt har minst 3 år i arbeidslivet. Om opptjeningstid uttaler departementet i Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3.: Vilkåret om «tre år i arbeidslivet» betinger etter departementets syn, at arbeidstakeren må ha hatt arbeidet som sin hovedbeskjeftigelse. Perioder med deltidsarbeid, der f.eks. studier har vært hovedbeskjeftigelse, skal således ikke kunne medregnes i opptjeningstiden.

Nemnda viser til arbeidstakers opplysning om at hen har hatt arbeid som hovedbeskjeftigelse siden 2018 når andre arbeidsforhold enn det nåværende er tatt med. Arbeidsgiver har ikke bestridt at A har vært ansatt andre steder før det nåværende arbeidsforholdet.

Er stipendiatstillingen yrkesrelatert?

Det går fram av forarbeidene (Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3) at det ikke er et vilkår at utdanningen man søker permisjon til er relevant eller nødvendig i forhold til det arbeid som arbeidstakeren utfører i dag. 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.

Det er ikke tvilsomt at et ph.d.-stipendiat innenfor allmennmedisin er yrkesrelatert.

Gjelder permisjonen deltakelse i et organisert utdanningstilbud?

Nemnda har kommet til at stipendiatstillingen ved [universitet] er et organisert utdanningstilbud.

Departementet uttaler i Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3 om formålet med permisjonen 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.

Etter forarbeidene til den opprinnelige bestemmelsen om utdanningspermisjon i den forrige arbeidsmiljøloven § 33D innebærer vilkåret om "organisert utdanningstilbud" en avgrensning mot "selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg" (se Ot.prp. nr. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3).

Selv om ph.d.-studier er av fri og selvstendig karakter, har nemnda tidligere (se vedtak 17/25, 46/21, 47/12, 39/12 og 28/11) lagt til grunn at treårige ordninger av den typen det her er tale om, må anses som organiserte utdanningstilbud i lovens forstand.

Nemnda har tatt utgangspunkt i arbeidstakers opplysning om at det formelle opptaket til ph.d.-programmet først kan skje etter tilsetning i stipendiatstillingen 01.01.2026 og at arbeidsgiver ikke har bestridt dette.

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

Nemnda har kommet til at permisjonen ikke kan gjennomføres uten å være til hinder for kommunens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Det følger av lovens forarbeider at dette må avgjøres etter en konkret, helhetlig vurdering. Momenter som inngår i vurderingen er 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 viser til arbeidsgivers opplysninger om at det er utfordrende å rekruttere til en legevikarstilling, særlig når dette er en deltidsstilling og at den er på et lite og mindre sentralt sted. Nemnda har også lagt vekt på at en eventuell vikar vil måtte tilpasse seg ønskene fra A om hvordan permisjonen skal gjennomføres. Nemnda har kommet til at kommunen har sannsynliggjort at manglende erstatning av fraværet vil føre til en uønsket merbelastning på de øvrige fastlegene. I tillegg er flere ansatte jevnlig på kurs eller har opphold ved sykehus, samtidig som det er ustabilitet i bemanningen som følge av rettighetsbaserte permisjoner. Nemnda viser også til at en manglende erstatting vil påvirke pasienttilbudet negativt.

Ettersom nemnda har kommet til at permisjonen uansett ikke kan gjennomføres uten å være til hinder for kommunens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, er det ikke nødvendig å vurdere om den nåværende permisjonen utløser karantenetid etter arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

20.10.2025