



# Tvisteløsningsnemnda

## **Vedtak 66/26**

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

Permisjonen omfatter totalt 27 dager fordelt i perioden fra og med 01.09.2026 til og med 31.05.2028.

## **Sakens parter**

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

## **Nemndas sammensetning**

Steffen G. Rogstad, nestleder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 17.06.2026

Arkivreferanse: 2026/61

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

## Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lærer i stilling på 100 prosent hos B, for tiden ved [Lokasjon] skole. Han har vært ansatt i denne stillingen siden 01.08.2024. Han er i 100 prosent foreldrepermisjon i perioden 10.11.2025 –19.06.2026.

A har vært i arbeidslivet siden 2019, og som lærer siden 2022. Han har vært ansatt i den stillingen han nå innehar siden 01.08.2024.

A hadde søkt om utdanningspermisjon med lønn etter tariffbestemmelsene, der han fikk avslag fra arbeidsgiver den 02.10.2025 og 06.02.2026. Han har tidligere hatt permisjon med lønn til to samlinger og eksamensdager i perioden 29.01.25-16.05.2025.

Den 01.03.2026 søkte A om utdanningspermisjon uten lønn etter arbeidsmiljøloven § 12-11 for perioden fra 01.09.2026 til 31.05.2028 med til sammen 27 dager, for å gjennomføre det samlingsbaserte studieprogrammet master i didaktiske praksiser ved Høgskulen på Vestlandet. Bakgrunnen for søknaden er at han ønsker å avslutte det påbegynte studiet som han startet på i 2025.

Studiet er samlings- og nettbasert, og består av seks emner, hvorav det siste emnet er et selvstendig masterprosjekt. Det første emnet er fullført og bestått i 2025. Han gjenopptar studiene i september 2026.

Utdanningspermisjon skal tas ut med tre dager i forbindelse med samlinger henholdsvis i september, november og desember 2026. For 2027 er det tre dager i februar, mars, april og desember. For 2028 er det tre dager i februar og april.

B avslo søknaden i e-post av 02.03.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at arbeidsgiver ikke hadde behov for faget, og at det av hensyn til forutsigbarhet på 10. trinnet og av økonomiske årsaker ikke kunne innvilges studiepermisjon som omsøkt. Det ble videre vist til arbeidsmiljøloven § 12-11 andre ledd, om at det var til hinder for arbeidsgivers drift og planlegging.

## Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 15.03.2026
- brev av 25.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 23.03.2026

## Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at saken må avvises fordi den er sendt inn for sent. Arbeidstaker fikk avslag på søknad om studier den 02.10.2025 og 06.02.2026, og fristen derfor er oversittet.

B hevder at A ikke kan få utdanningspermisjon på grunn av skolens økonomiske situasjon, og at dette ville være til hinder for drift og personellplanlegging.

## **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder at saken er sendt til nemnda innen fristen, fordi søknad om ulønnet permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 ble sendt først 01.03.2026. Avslaget fra arbeidsgiver mottok han den 02.03.2026, og tvisten ble sendt til nemnda den 15.03.2026, og fristen på fire uker er ikke oversittet.

De tidligere søknadene og avslagene som arbeidsgiver viser til gjaldt søknad om lønnet utdanningspermisjon etter tariffbestemmelsene. A hevder at fristen ikke kan beregnes fra disse da de gjelder et annet regelverk. Han presiserte i sin søknad at han ikke lenger søkte om lønnet permisjon, men om ulønnet permisjon etter arbeidsmiljøloven.

A hevder å ha rett til utdanningspermisjon fordi ulempene ikke er sannsynliggjort som vesentlige fra arbeidsgiver. Han fremhever særlig det følgende:

- Permisjonens størrelse på 27 dager over en periode på ett år og ni måneder tilsvarer mindre enn syv prosent fravær. Det gjør ulempen mindre for arbeidsgiver.
- Studieprogrammet pågår over tre sammenhengene dager, og kan sammenlignes med annet korttidsfravær. Fraværet som følge av utdanningspermisjonen er forutsigbart for personell disponering fordi det er varslet i god tid, til forskjell fra korttidsfraværet som arbeidsgiver må håndtere ad-hoc.
- Skolens størrelse med omkring 40 fast ansatte pedagoger i tillegg til tilkallingsvikarer gjør at arbeidsgiver har ressurser til å planlegge driften.
- For å dempe den økonomiske ulempen har arbeidstaker tilbudt seg å ta andre vikaroppdrag ved behov for å tjene opp avspaseringstid som kan tas ut i forbindelse med studiepermisjon.
- Arbeidsgiver støttet studieprogrammet i 2025, da han fikk innvilget permisjon med lønn for to studiesamlinger og eksamen med ledsager i perioden 29.01.2025 til 16.05.2025. Han fikk derfor inntrykk av at studieprogrammet videre også ble støttet.
- Fra studieåret 2017-2018 ble grunnskolelærerutdanningen og lektorutdanningen en femårig masterutdanning. Etterutdanning er nødvendig av hensyn til forventninger i arbeidsmarkedet.

## **Nemndas vurdering**

Det partene er uenige om i denne saken er om tvisten er fremsatt innenfor fire ukers fristen fra arbeidstaker mottok avslaget, og om det vil være til vesentlig ulempe for drift og personaldisponeringer å innvilge utdanningspermisjonen.

### Har A sendt inn saken for sent?

Nemnda har kommet til at A har sendt inn saken før fristen gikk ut, og at nemnda må behandle den.

Det står i arbeidsmiljøloven § 17-2 a at saken må sendes til nemnda senest fire uker etter at arbeidstaker fikk skriftlig avslag fra arbeidsgiver.

Arbeidsgiver har opplyst at det hadde vært søkt om utdanningspermisjon med lønn to ganger, der arbeidstaker hadde fått avslag den 25.10.2025 og den 06.02.2026.

Nemnda legger vekt på at arbeidstaker presiserer at søknadene i oktober 2025 og februar 2026 gjelder utdanningspermisjon med lønn. Han presiserer videre i sin søknad av 01.03.2026 at dette gjelder søknad om utdanningspermisjon uten lønn etter arbeidsmiljølovens regler. Nemnda kan heller ikke se at arbeidsgiver i sine tidligere avslag har vist til arbeidsmiljølovens regler, men derimot til kommunens eget permisjonsregelverk som omhandler utdanningspermisjon med lønn. Etter nemndas vurdering er det derfor avslaget av 02.03.2026 som danner utgangspunktet for beregning av fristen etter arbeidsmiljøloven § 17-2a.

B sendte avslaget 02.03.2026. A mottok avslaget 02.03.2026.

Fristen for å bringe saken inn til nemnda var derfor 30.03.2026 . A sendte saken til nemnda 15.03.2026

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 årene, 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.

Det er ikke et krav at utdanningen man søker permisjon til er relevant eller nødvendig i arbeidet. Formålet med bestemmelsen er å møte behovet for økt kompetanse og økt omstillingsevne i arbeidslivet generelt, ikke først og fremst i den enkelte virksomheten. Utdanningen det søkes om permisjon til må imidlertid være yrkesrelatert. Dette omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning. Dette følger av bestemmelsens forarbeider.

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

Nemnda har kommet til at permisjonen kan gjennomføres uten å være til hinder for B 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 viser til at arbeidstaker har søkt utdanningspermisjon i mars 2026 og permisjonen skal starte i september samme år.

Nemnda har lagt vekt på at det er søkt om utdanningspermisjon i god tid før permisjonen skal iverksettes, og at permisjonen skal tas ut med tre dager om gangen. Totalt utgjør permisjonen bare sju prosent av full stilling. Skolen er en relativ stor virksomhet med mange ansatte med tilsvarende kompetanse, i tillegg til at tilkallingsvikarer brukes til å dekke opp fravær generelt. Dette gir arbeidsgiver god tid til å planlegge fraværet og skaffe vikarer. Nemnda har også vektlagt at arbeidsgiver planlegger neste skoleår på våren, og kan da ta hensyn til en permisjon ved den generelle planleggingen av skoleåret. Arbeidsgivers anførsler om driftsutfordringer fremstår som generelle og er lite konkrete i forhold til den omsøkte permisjonen.

\*\*\*

Steffen G. Rogstad  
nestleder

17.06.2026