



Vedtaksdato
04.12.2025

Vår referanse
2025/92

Saksbehandler
Nina Nordhus Hermansen

VEDTAK NR. 120/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 fra 2026 til og med 2028.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som brannkonstabel i stilling på 100 prosent i B, avdeling, ved C.

Avdelingen består av brannkonstabler og brøytemannskap som ivaretar brannberedskap, brøyteberedskap og brøyting for C. I tillegg er avdelingen kommunalt brannvesen for D kommune.

Den 13.03.2025 søkte A om utdanningspermisjon for å ta en bachelor i sykepleie på deltid. Han skal studere ved universitetet i E og studiet startet 06.01.2025. A søkte om permisjon på følgende tidspunkter, som er når studiet har samlinger:

2025: uke 34 og 40

2026: uke 9 og 11

2027: uke 13 og 34

2028: uke 24 og 33

På følgende tidspunkter er det praksis:

2025: uke 43-50

2026: uke 16-23, 43-50

2027: uke 4-11, 36-38, 43-50

2028: uke 43-50

B avslo søknaden 07.04.2025 og begrunnet avslaget med at permisjon vil medføre store kostnader, at det vil være vanskelig å skaffe en vikar og at de allerede er storforbrukere av overtid.

A sendte saken til nemnda 05.05.2025.

Sakens dokumenter

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 05.05.2025
- to brev av 14.11.2025
- e-post av 02.12.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- e-post av 05.09.2025
- e-post av 08.10.2025
- e-post av 21.10.2025
- e-post av 02.11.2025
- brev av 02.11.2025
- e-post av 21.11.2025
- e-post av 28.11.2025

Arbeidsgivers syn på saken

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

Avdelingen skal ivareta brannberedskap for C flyplass i henhold til militære og sivile krav, samt brøyteberedskap og brøyting for hele flyplassen. Dette krever en egen sertifisering med store krav til kompetanse, bemanning og tilgjengelighet. Det er ikke mulig å omfordele personell for å dekke opp for As fravær. Avdelingen er også kommunalt brannvesen for D kommune, noe som medfører strengere krav til bemanning, kompetanse og trening.

Det er lettere å innvilge studiepermisjon på heltid, over ett til to år, enn deltidsstudier over fire år med så mange uker med fravær som A ønsker. Deltidsfravær gir ikke grunnlag for å sette inn en heltidsvikar i stillingen. Det er også vanskelig å skaffe en deltidsvikar innenfor de fagkategoriene man må ha i en militær avdeling. Det er vanskelig med vikar for korte perioder på grunn av behov for sikkerhetsklarering og opplæring. Å få sikkerhetsklarering kan ta opptil seks måneder.

På grunn av utfordringer med å få tilsendt saksdokumenter fra Tvisteløsningsnemnda, og lang svartid fra arbeidsgiver, har A fått tilrettelagt for fri for studiesamlingene i november og desember 2025. Ytterligere tilrettelegging for 2026, 2027 og 2028 vil ikke la seg gjøre.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder han har rett til utdanningspermisjon på totalt 62 uker fordelt på fire år og at avslaget er urimelig. Utdanningen er relevant for hans nåværende tjeneste ved avdelingen, samt for en videre karriere i E.

Erfaringen etter de første åtte ukene med fravær på grunn av praksis, viser at behovet for permisjonsdager er betydelig lavere enn først antatt. Flere av praksisdagene faller på fridager, langfri og helger. Det gjenstående behovet er ca. rundt 40 uker. I praksisen for 2025 har arbeidstaker brukt feriedager, avspasering og eksamensdager for å få det til å gå opp. Dette er godkjent av arbeidsgiver, og har fungert godt.

Vaktlaget han arbeider på er mer styrket enn tidligere med ni personer i vintersesongen. A har ikke en nøkkelrolle som gjør fraværet mer belastende. En annen ansatt i avdelingen har fått ett års permisjon, og det er ikke ansatt vikar for ham. Arbeidsgiver har ikke dokumentert at de har forsøkt å skaffe vikar for A sitt fravær, eller vurdert andre løsninger. A varslet arbeidsgiver om studiet allerede i august 2024 og det ble gjennomført et møte 10.10.2024, hvor han undersøkte muligheten for tilrettelegging eller permisjon med lønn. Arbeidsgiver har derfor vært kjent med permisjonsbehovet i over ett år.

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.

I denne saken er partene uenige om utdanningspermisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

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

Nemnda har kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at utdanningspermisjonen medfører et hinder for Bs 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 har i vurderingen lagt vekt på at det som regel vil oppstå utfordringer når ansatte avvikler permisjon. Likevel forutsetter unntak fra retten til utdanningspermisjon utfordringer utover det vanlige. Nemnda har også vektlagt at utdanningspermisjonen vil bli mindre omfattende enn det arbeidstaker først søkte om, ved at enkelte permisjonsdager faller på fridager. Videre søkte A om utdanningspermisjon i god tid, og orienterte arbeidsgiver allerede i august 2024 om at han ønsket utdanningspermisjon. Arbeidsgiver har derfor hatt god tid til finne løsninger som kunne avhjelpe de hindringene for driften og personaldisponeringer som arbeidsgiver har pekt på. Nemnda har også merket seg at arbeidsgiver har pekt på at det ville være lettere å skaffe vikar dersom A hadde søkt om 100 prosent permisjon fra stillingen sin. Det er imidlertid opplyst at en annen ansatt er i 100 prosent permisjon, noe som gir mulighet for å skaffe en vikar i 100 prosent stilling. Det ser dermed ut til at arbeidsgiver i liten grad har forsøkt å finne løsninger.

Nemnda har på denne bakgrunn kommet til at arbeidstaker har rett til utdanningspermisjon i tre år, som er lovens maksimale tidsrom for utdanningspermisjon. Oppstart for permisjonen settes fra 01.01.2026 til og med 31.12.2028.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

04.12.2025