



Vedtaksdato
28.02.2025

Møtedato
27.02.2025

Vår referanse
2024/244

Saksbehandler
Håvard Kaasen

SAK NR 17/25 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 01.01.2025 til 01.01.2028.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som musikk lærer ved X kulturskole i 30 prosent stilling. Han har vært ansatt siden 2010 og har ikke tidligere hatt utdanningspermisjon.

I september 2024 begynte A i et fireårig PhD-stipendiat innenfor musikkforskning ved Y.

Den 04.11.2024 søkte A om utdanningspermisjon i forbindelse med PhD-stipendiatet. A ønsker permisjon i tre og et halvt år, eventuelt tre år, med ikrafttredelse 01.01.2025. Han har opplyst at oppstart kan settes senere hvis for eksempel arbeidsgiver trenger mer tid til å skaffe vikar. A ønsker fortrinnsvis delvis utdanningspermisjon på 15 prosent, slik at han kan fortsette som lærer og tillitsvalgt i 15 prosent stilling. Han kan også gå med på en hel utdanningspermisjon hvis det er mer praktisk for arbeidsgiver.

B avslo søknaden i brev 07.11.2024. Begrunnelsen var at arbeidsgiver mente vilkårene for utdanningspermisjon ikke var oppfylte. Kommunen viste til at en stipendiatstilling ikke er å anse som en utdanning, og at den ikke er yrkesrelatert. Kommunen viste også til utfordringene med å skaffe en midlertidig vikar, og et behov for stabilitet og forutsigbarhet.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 19.11.2024.

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.11.2024
- brev av 20.11.2024
- brev av 04.12.2024

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 04.12.2024
- brev av 04.12.2024
- brev av 18.12.2024

Arbeidsgivers syn på saken

B har overfor nemnda ikke klargjort sitt syn på om lovens vilkår for utdanningspermisjon er oppfylt.

Kommunen har i stedet, via nemnda, tilbudt arbeidstaker en 5 prosent utdanningspermisjon. Eventuelle andre tilpasninger må – hevder arbeidsgiver – gjøres i PhD-stipendiatet eller i arbeidstakers virksomhet som selvstendig næringsdrivende. De har fremhevet at utdanningspermisjon medfører utfordringer for elever og med å skaffe en vikar.

Nemnda legger til grunn at arbeidsgiver opprettholder argumentasjonen de har ført i avslagene til arbeidstaker.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder i det vesentligste å ha rett til delvis utdanningspermisjon med 15 prosent.

Han viser til at Tvisteløsningsnemnda tidligere er kommet til at et PhD-stipendiat oppfyller arbeidsmiljølovens krav til «organiserte utdanningstilbud».

Han hevder videre at utdanningspermisjon ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

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 PhD-stillingen er et «organisert utdanningstilbud», er yrkesrelatert, samt om utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Slik saken er opplyst, legger nemnda til grunn at partene er enige om at vilkårene for utdanningspermisjon for øvrig er oppfylt.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker har rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 fra 01.01.2025 til 01.01.2028.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Betydningen av tilbudet som er gitt

Nemnda bemerker innledningsvis at arbeidsgivers tilbud om utdanningspermisjon tilsvarende 5 prosent ikke har innvirkning på saken. Ettersom tilbudet baserer seg på en lavere prosent enn arbeidstaker har krevd, må nemnda foreta en selvstendig vurdering av hva arbeidstaker har rett på.

Er PhD-stillingen yrkesrelatert?

Det følger av lovens forarbeider (Ot. Prp. 68 for 1998-99 kapittel 5.2.3) at det ikke er et krav om at utdanningen er 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 PhD-stipendiat innenfor musikkforskning ved X er yrkesrelatert.

Er PhD-stillingen et organisert utdanningstilbud?

Nemnda har kommet til at PhD-stillingen utgjør et organisert utdanningstilbud.

Selv om PhD-studier er av fri og selvstendig karakter, har nemnda tidligere lagt til grunn at ordninger av den typen det her er tale om, må anses som organiserte tilbud i lovens forstand, se vedtakene 28/11, 39/12, 47/12 og 46/21.

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 sin 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 etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort at utdanningspermisjon medfører et hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer. Det vil som regel oppstå utfordringer når ansatte avvikler permisjon. Likevel forutsetter unntak fra retten til utdanningspermisjon utfordringer utover de vanlige. Nemnda viser til at arbeidsgivers argumentasjon er generell og kortfattet, samt at det ikke er gjort forsøk på å skaffe vikar. Nemnda har i denne vurderingen ikke vektlagt at arbeidstaker søkte om utdanningspermisjon kun to måneder før planlagt oppstart. Arbeidstaker tilbød å utsette oppstarten av hensyn til arbeidsgivers innrettelser. At arbeidsgiver ikke benyttet seg av tilbudet, kan ikke gå utover arbeidstaker.

Nemnda har på denne bakgrunn kommet til at arbeidstaker har krav på 15 prosent utdanningspermisjon i tre år, som er lovens maksimale tidsrom for utdanningspermisjon. Oppstart for permisjonen fastsettes i tråd med arbeidstakers søknad til 01.01.2025, slik at den varer til 01.01.2028. Nemnda bemerker at partene står fritt til å forenes om en alternativ tre års periode.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

28. februar 2025