



Vedtaksdato
11.12.2025

Vår referanse
2025/197

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

VEDTAK NR. 135/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B politidistrikt

Vedtak

A har rett til 30 prosent utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 i tre år fra 05.01.2026.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Marina Sørgård, Lokallagsleder Politiets fellesforbund Nordland, bransjemedlem arbeidstakersiden

Marianne Gomo, Seksjonsleder HR, Trøndelag politidistrikt, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som politibetjent 2 i full stilling hos B politidistrikt, Enhet C, patruljeseksjonen. Hun har vært ansatt siden august 2021.

A skal begynne på et masterprogram på fem år i rettsvitenskap ved Universitetet i B i januar 2026. Hun søkte derfor om ulønnet utdanningspermisjon på 30 prosent over tre år fra 05.01.2026. Hun opplyste i søknaden at hun gjerne ønsket å jobbe 100 prosent i sommerferien og juleferien. A anslår at 30 prosent permisjon medfører fravær på 15 dagvakter i en 12 ukers turnusperiode. Hun ønsker å jobbe alle helge- og kveldsvakter.

B politidistrikt avslo søknaden 29.09.2025 og begrunnet avslaget med at permisjonen vil være til hinder for forsvarlig planlegging og personaldisponeringer fordi de ikke kan sette inn vikar i en deltidsstilling.

A sendte saken til nemnda 17.10.2025.

A opplyser i brev til Tvisteløsningsnemnda 25.11.2025 at hun har fått et muntlig tilbud om permisjon betinget av at hun bytter til en annen stilling enn hun har i dag. Hun har takket nei til tilbudet i påvente av Tvisteløsningsnemndas avgjørelse.

Sakens dokumenter

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 17.10.2025
- brev av 20.10.2025
- brev av 12.11.2025
- brev av 25.11.2025
- brev av 04.12.2025

B politidistrikt har sendt følgende til nemnda:

- brev av 03.11.2025
- brev av 10.11.2025
- brev av 19.11.2025
- brev av 01.12.2025
- brev av 10.12.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B politidistrikt mener at A ikke kan få medhold fordi innvilgelse av permisjonen vil være til hinder for forsvarlig drift og personaldisponering ved Enhet C. Arbeidsgiver har lagt vekt på følgende hovedmomenter:

Arbeidstakers stilling og virksomhetens størrelse

A besitter nøkkelkompetanse innen politioperativ tjeneste og inngår i døgntkontinuerlig hendelsesstyrt patruljevirkosomhet i faste lag med tett oppfølging mellom leder og kolleger. Det er ikke tilgjengelig vikarer med nødvendig politioperativ kompetanse og opplæring av en midlertidig erstatter vil være uforholdsmessig ressurs- og tidskrevende.

Reduksjon i stilling er ikke forenlig med stillinger innenfor operativ virksomhet.

Patruljeseksjonen utfører lovpålagte og samfunnskritiske oppgaver knyttet til beredskap, vakthold, hendeshåndtering og publikumsbistand, som krever kontinuitet, samhandling og faglig kvalitet i hvert lag. Det kreves obligatoriske sertifiseringer og trening som ikke er forenlig med redusert tjeneste fordi det vil påvirke sikkerhet, responstid og kvaliteten på tjenesteytingen. Dette kan i ytterste konsekvens svekke politiets evne til å opprettholde en forsvarlig operativ beredskap.

Tidsrom og varighet

Den omsøkte treårsperioden sammenfaller med en periode hvor politidistriktet står ovenfor økende kriminalitetsutfordringer og en skjerpet sikkerhetspolitisk situasjon i Europa, noe som har direkte betydning for driftskapasitet og tilstedeværelse i operativ tjeneste.

Det er vanskelig å planlegge med gradert tjeneste inn i arbeidsplanen på 12 uker fordi alt fravær, opplæring, vakthold og trening låses for en periode på 12 uker i henhold til arbeidstidsbestemmelsene.

A kan ikke jobbe under ferier, da avvikling av ferie er lovpålagt.

Annet fravær i virksomheten

Det krever allerede omfattende personellplanlegging å gjennomføre ferier, sykefravær, foreldrepermisjoner, instruktøroppdrag og operative sertifiseringer. Blant annet er det krav til åtte dager i året fordelt på fire dager på våren og fire dager på høsten med obligatorisk trening og sertifisering.

Til enhver tid vil ca. 30 prosent av medarbeiderne ved patruljeseksjonen være fraværende i forbindelse med sykefravær, foreldrepermisjon, trening, vakthold etc. Ytterligere fravær over så lang tid vil forsterke den krevende bemanningssituasjonen og dermed skape et uakseptabelt driftsproblem.

Mulighet for tilpasning

Arbeidsgiver har vurdert alternative løsninger, men konkludert med at ingen av disse tiltakene vil kunne opprettholde forsvarlig drift eller personaldisponering, blant annet

- delvis permisjon med lavere prosentandel
- utsettelse av permisjonens oppstart

- intern omfordeling av oppgaver

Øvrige forhold

Politidistriktet prioriterer permisjon med lønn for ansatte som gjennomfører utdanninger som er direkte relevant for tjenesten eller nødvendig etterutdanning ved Politihøgskolen. Det stemmer ikke at det er gitt slik permisjon tidligere, kun til permisjon på samlinger som er på to til tre dager fire ganger innenfor et studieår.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder at det ikke er krav om at utdanningen er relevant for arbeidsgiver, men at det er tilstrekkelig at det er et organisert utdanningstilbud som er yrkesrelatert.

Hun mener videre at permisjonens størrelse er relativt liten og at arbeidsgiver har mulighet til å redusere ulempene.

Det fremstår som at begrunnelsen fra arbeidsgiver vil gjøre at permisjonsmuligheten i arbeidsmiljøloven § 12-11 alltid vil bortfalle for mannskaper på patruljeseksjonen.

Videre er virksomhetens størrelse en viktig faktor, og patruljeseksjonen i Enhet C består av 140–150 politibetjenter. Hun mener derfor at hennes fravær på 30 prosent ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

A påpeker at det er snakk om permisjon fra 15 dagvakter per 12 uker (en turnusperiode), og at hun har ønsket å jobbe helger og kvelder, når bemanningen er mest utsatt. Hun ønsker også å jobbe i periodene hvor ferieavviklingen er størst. Dette innebærer ikke at hun selv ikke skal ta ut ferie. I tillegg har arbeidsgiver full mulighet til å planlegge den resterende arbeidsmengden hennes på 70 prosent, slik at arbeidstiden tilpasses ulike arrangementer ved økt ressursbehov. Hennes forslag til permisjonsuttak berører ingen av dagene som er satt av til obligatorisk sertifisering og trening.

A har fremlagt dokumentasjon på at en annen ansatt på patruljeseksjonen har fått lignende permisjon innvilget tidligere for 2024. Vedkommende ble tatt ut av nattevakter og helgevakter, hvor bemanningen generelt sett er mer sårbar, og jobbet 100 prosent sommeren og julen. A hevder at sikkerhetssituasjonen i Europa ikke har endret seg drastisk siden da.

As nærmeste leder har anbefalt at søknaden innvilges. Hun har også foreslått for arbeidsgiver at hun kan innvilges permisjon for en kortere tidsperiode, men har ikke fått innvilget det heller.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda 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 permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemndas begrunnelse

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Solberg, Nilsen og Sørgård, har kommet til at permisjonen kan gjennomføres uten å være til hinder for B politidistrikt 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.

Nemndas flertall viser til at arbeidsgivers anførsler i denne saken er generelle anførsler som vil frata enhver ansatt i denne type stilling retten til utdanningspermisjon. Flertallet har lagt vekt på virksomhetens størrelse og arbeidstakers forslag til løsninger som reduserer ulempene for arbeidsgiver. Blant annet har A søkt om permisjon på dagtid, da flest ønsker å jobbe og hun ønsker å jobbe når arbeidsgiver har behov for ekstra bemanning, nemlig på kveld, helg og perioder med ferieavvikling. Nemndas flertall kan ikke se at arbeidsgiver har godtgjort at denne konkrete permisjonen vil være til hinder for driften eller at planleggingen vil bli vesentlig vanskeligere enn den allerede er.

Nemndas mindretall, medlemmet Gomo, har kommet til at permisjonen ikke kan gjennomføres uten å være til hinder for B politidistrikt forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Det er lagt vekt på at patruljeseksjonen utfører lovpålagte og

samfunnskritiske oppgaver knyttet til beredskap, vakthold, hendelseshåndtering og publikumsbistand, som krever kontinuitet, samhandling og faglig kvalitet i hvert lag og at den sikkerhetspolitiske situasjonen i Europa er skjerpet. Dette, kombinert med at bemanningssituasjonen er krevende med hensyn til mye fravær og vansker med å skaffe vikar, gjør at planleggingen blir krevende for arbeidsgiver.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

11.12.2025