



# Tvisteløysingsnemnda

## Vedtak 50/26

A har rett til utdanningspermisjon i tre år etter arbeidsmiljølova § 12-11. Permisjonen gjeld frå 01.06.2026 til 01.02.2029.

## Partane i saka

A, arbeidstakar

B, arbeidsgivar

## Samansetjinga av nemnda

Anne Marie Due, leiar

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersida

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversida

Katrine Aursand Leder Utdanningsforbundet Tromsø, bransjemedlem arbeidstakersida

Reidun Galtrud, Lillehammer kommune, bransjemedlem arbeidsgiversida

Vedtaksdato: 20.05.2026

Arkivreferanse: 2026/73

Saksbehandlar: Birgit Espejord Jensen

## Saksbakgrunn

A er tilsett som lærar i stilling på 100 prosent hos B, ved [Lokasjon].

A søkte om utdanningspermisjon den 07.01.2026 etter arbeidsmiljølova § 12-11, for perioden frå 01.02.2026 til 01.02.2029 for å gjennomføre eit studie/stipendiatstilling over tre år ved Høgskulen på Vestlandet innan danning og didaktiske praksisar.

B avslo søknaden i brev av 03.03.2026 og grunngav avslaget med at permisjonen vil vere til hinder for arbeidsgivar si forsvarlege planlegging av drift og personaldisponeringar.

A sende saka til nemnda 18.03.2026.

## Saksdokument

A har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 18.03.2026
- brev av 21.04.2026

B har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 15.04.2026

## Arbeidsgivar sitt syn på saka

B hevdar at A ikkje kan få utdanningspermisjon fordi permisjonen er til hinder for forsvarleg drift og personalplanlegging.

B står framfor ei nedbemanning der de skal ivareta lovpålagde kompetansekrav og samstundes ta omsyn til ansiennitet og individuelle/ sosiale tilhøve for den einskilde tilsette i prosessen. For å oppfylle kompetansekrava må B kunne tilby søkjarar med den kompetansen som dei manglar, faste stillingar med føreseielege arbeidsutsikter. Lengre permisjonar i denne fasen vil medverke til uføreseielege vilkår for dei søkjarane som kommunen treng, og det vil redusere fleksibiliteten. Dette vil påføre kommunen vesentlege ulemper for planlegginga og kompetansebygginga i skulesektoren.

## Arbeidstakar sitt syn på saka

A hevdar å ha rett til utdanningspermisjon fordi permisjonen ikkje er til hinder for forsvarleg planlegging av drift og personaldisponeringar. B har ikkje gjort ei konkret vurdering av saka.

Det er ikkje utfordrande å skaffe vikar fordi det allereie er inne ein vikar i stillinga hennar grunna fødselspermisjon og sjukefråvær. Ho har ikkje ei nøkkelstilling som ikkje kan erstattast, eller som gjer drifta særleg sårbar.

Dersom ho får permisjon frå stillinga si i tre år, vil det vere føreseieleg for arbeidsgivar si planlegging av drifta. Det vil òg gjere reduksjonen i årsverk enklare å handtere ved at arbeidsgivar for ein periode ikkje treng å ta ned like mange årsverk. Det vil bety at

arbeidsgivar kan tilby fast, føreseieleg stilling til andre framfor nedbemanning, og at ytterlegare nedbemanning kan skje ved naturleg avgang. Dette vil sikre god og trygg tilgang på eksisterande kompetanse framfor nedbemanning.

Det er ikkje hennar permisjon som vil vere avgjerande for om kommunen kan lyse ut faste stillingar. Kommunen har nettopp lyst ut 20 ledige stillingar, der alle er årsvikariat grunna overtal i faste stillingar.

## **Nemnda si vurdering**

Tvisteløysingsnemnda kan avgjere tvistar om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljølova § 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.

I denne saka er partane ueinige om permisjonen er til hinder for arbeidsgivar si forsvarlege planlegging av drift og personaldisponeringar.

### Kan utdanningspermisjonen gjennomførast utan å vere til hinder for B si forsvarlege planlegging av drift og personaldisponeringar?

Nemnda har kome til at permisjonen kan gjennomførast utan å vere til hinder for B si forsvarlege planlegging av drift og personaldisponeringar.

Moment som inngår i vurderinga, er mellom anna arbeidstakaren si stilling, storleiken på verksemda, varigheita av permisjonen, anna fråvær i verksemda og verksemda sine moglegheiter til å redusere eventuelle ulemper som vil oppstå dersom permisjonen blir gjennomført. Det er arbeidsgivaren som har bevisbyrda for at permisjonen ikkje kan gjennomførast utan at det går utover den forsvarlege planlegginga.

Nemnda viser til at arbeidsgivar sine merknader om nedbemanning i skulesektoren er generelle og lite treffande. Det er ein stor skule med mange tilsette, og nemnda har kome til at det ikkje er dokumentert at det vil vere til ulempe for drift og personaldisponering om arbeidstakar får permisjon. Det er opplyst at skulen allereie har ein vikar i arbeidstakar si stilling, og det vil gjere reduksjonen i årsverk enklare å handtere ved at arbeidsgivar for ein periode ikkje treng å ta ned like mange årsverk når arbeidstakar har utdanningspermisjon. Nemnda kan ikkje sjå at arbeidsgivar konkret har beskrive korleis skulen kjem til å nedbemanne, eller korleis drifta blir påverka. Arbeidsgivar har fått mogelegheit til å

kommentere arbeidstakar sine merknader, men har ikkje uttala seg innan fristen, og nemnda legg difor merknadene til grunn.

\*\*\*

Anne Marie Due  
leiar

20.05.2026