



Vedtaksdato
11.12.2025

Vår referanse
2025/188

Saksbehandler
Katarina Torrissen Revang

VEDTAK NR. 131/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Vedtak

A har rett til utdanningspermisjon fra og med 01.01.2026 til og med 13.06.2027 for å ta masterutdanning i jordmorfag etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Robert Skaar, bransjemedlem arbeidstakersiden

Torill Rugelsjøen, Øya Helsehus Trondheim, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som sykepleier i stilling på 100 prosent i B kommune [...] med tjenestegjøring for tiden ved [Lokasjon] helsehus. A har arbeidet ved [Lokasjon] Helsehus siden august 2023.

[Lokasjon] helsehus er ett av fire helsehus i B kommune. Helsehuset har avklarings- og rehabiliteringsplasser. Det er totalt 96 pasientrom, fordelt på fire avdelinger i helsehuset. Avdelingene er: korttid avklaring, korttid rehabilitering, korttid skjermet og korttidsopphold psykiatri. Arbeidstakers avdeling har en mottaksfunksjon som ivaretar alle de fire avdelingene. [Lokasjon] helsehus har 30 sykepleierårsverk fordelt på 39 ansatte. I arbeidstakers avdeling er det ti sykepleiere fordelt på 8,75 årsverk.

Den 30.04.2025 søkte A om 100 prosent ulønnet permisjon fra og med 22.08.2025 til og med 31.12.2025, for å ta masterutdanning i intensivsykepleie. Arbeidsgiver innvilget søknaden den 30.04.2025. I august 2025 søkte arbeidstaker om ulønnet permisjon i samme tidsrom, for å starte på masterstudiet i jordmorfag, i stedet for intensivsykepleie. Arbeidsgiver innvilget på samme måte denne søknaden ut 2025.

Den 04.09.2025 søkte arbeidstaker utvidet utdanningspermisjon for å fortsette på masterstudiet i jordmorfag på heltid fra og med 01.01.2026 til og med 13.06.2027.

Arbeidsgiver avsto søknaden skriftlig 10.09.2025. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at utdanningen er utenfor det fagfeltet som virksomheten har behov for, og at et så langvarig fravær vil skape utfordringer for stabilitet og kontinuitet i tjenestene.

A klagde på avslaget 10.09.2025. Etter korrespondanse mellom partene, opprettholdte arbeidsgiver avslaget i brev av 17.09.2025.

A sendte saken til nemnda 07.10.2025.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 07.10.2025
- brev av 12.11.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19.10.2025

Arbeidsgivers syn på saken

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

Arbeidet som sykepleier ved et helsehus skiller seg vesentlig fra tradisjonell sykepleie i kommunehelsetjenesten. Arbeidstakers stilling har en nøkkelrolle med ansvar for pasienter og oppfølging av pasientforløpene. Stillingen krever kontinuitet, kjennskap til pasientgruppen og et tett samarbeid mellom ulike faggrupper for å sikre forsvarlig pasientbehandling og god kvalitet i tjenesten. Videre krever avdelingens mottaksfunksjon

ekstra kompetanse og kunnskap om helsehuset. Det vil bli vanskelig å få erstattet kompetansen hennes hvis hun får innvilget permisjon, og det vil gå utover pasientsikkerheten ved helsehuset. Dette begrunnes med følgende:

- Avdelingen har over tid hatt høyt sykefravær, høy turnover og stort behov for innleie fra vikarbyråer.
- Virksomheten som helhet har hatt vedvarende utfordringer med å rekruttere sykepleiere, noe som igjen har påvirket pasientkvalitet, stabilitet og kontinuitet, og bidratt til en uforutsigbar drift.
- Det er et særlig behov for å sikre stabilitet i personalgruppen etter en tid med arbeidsmiljøutfordringer.

Før sommeren lyste [Lokasjon] helsehus et 100 prosent sykepleiervikariat. Stillingen ble ikke besatt. Det er i hovedsak kun faste stillinger som tiltrekker seg søkere. Midlertidige stillinger og vikariat er vanskelig å rekruttere til. For tiden er flere ansatte i permisjon og langvarige sykemeldinger. Bemanningssituasjonen er fortsatt sårbar.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til utdanningspermisjon fra og med 01.01.2026 til og med 13.06.2027 for å ta masterstudie i jordmorfag. Innvilgelse vil ikke være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidsgiver viser til at arbeidets art stiller store krav til faglig kunnskap, kliniske ferdigheter og erfaring. Dette er det som kreves av en vanlig sykepleier med autorisasjon i store deler av helsetjenesten i dag. Det kreves ingen spesialkompetanse for å jobbe som sykepleier i stillingen arbeidstaker søker permisjon fra. Avdelingens mottaksfunksjon faller inn under helt vanlige sykepleieroppgaver i helsevesenet og krever ikke spesiell kompetanse utover normal opplæring. Når det gjelder påstand om behov for stabilitet i personalgruppen, så har det vært gjennomført HMS-arbeid med bistand fra bedriftshelsetjenesten og arbeidstaker mener at dette ikke er en aktuell problembeskrivelse per i dag.

Arbeidsgiver viser videre til bekymringer rundt pasientsikkerhet og kvalitet, på grunn av høy turnover, innleie fra vikarbyrå og rekrutteringsutfordringer. Arbeidstaker mener at det ikke er permisjoner og vikarbyrå som er kjernen i problemet. Det vil heller ikke styrke rekruttering av driftige sykepleiere hvis avdelingen har en praksis om å avvise rett til utdanningspermisjon uten lønn. Det er viktig å rekruttere blant den gruppen sykepleiere som ønsker utfordringer og som typisk kan tenke seg å jobbe noen år på helsehus før man går videre på fordypning eller masterutdanning. Arbeidstaker kom selv inn på helsehuset gjennom vikariat, før hun fikk fast stilling.

Korttidsfraværet i avdelingen er marginalt høyere enn i de tre andre avdelingene, men dette er nedadgående over tid. Arbeidstaker har allerede en permisjon som er innvilget for fire måneder. Utfordringene som det vises til, er innenfor det som over tid vil være utfordringer i helseinstitusjoner med døgkontinuerlig drift og ressursbegrensninger. [Lokasjon] helsehus og den aktuelle avdelingen er i positiv utvikling. Det er per i dag kun én sykepleier som går i vikariat fra byrå.

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 innvilgelse av utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Arbeidsgiver har i saken opplyst at øvrige vilkår for utdanningspermisjon er oppfylt.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at arbeidstaker har rett til utdanningspermisjon fra og med 01.01.2026 til og med 13.06.2027.

Det følger av lovens forarbeider at det må avgjøres etter en konkret, helhetlig vurdering om innvilgelse av utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. 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 arbeidsgiver allerede har innvilget permisjon ut året. Slik nemnda oppfatter arbeidsgivers avslag av 10.09.2025, så var begrunnelsen hovedsakelig at helsehuset ikke har behov for den utdanningen arbeidstaker ønsker å ta. Nemnda bemerker at dette ikke er et relevant argument i vurderingen av om innvilgelse er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemnda har forståelse for at arbeidsgiver ikke ønsker å ansette vikar i permisjonstiden, men kan ikke se at dette avskjærer arbeidstakers rett til utdanningspermisjon. Nemnda tar utgangspunkt i at en vikar raskt vil kunne opplæres og bidra til forsvarlig og kontinuerlig drift. Videre har nemnda lagt vekt på at arbeidstaker har en ordinær sykepleierstilling uten spesialkompetanse, og at varigheten på ønsket permisjon er lang (ett og et halvt år). Etter nemndas syn taler dette for at det bør være mulig å skaffe vikar, til tross for at det har vært utfordringer over tid å rekruttere sykepleiere. Nemnda har også vektlagt at arbeidstaker har søkt i god tid, slik at arbeidsgiver har hatt god tid til å skaffe vikar. Nemnda finner grunn til å bemerke at innvilgelse av lovbestemte permisjoner nettopp vil kunne bidra til økt interesse for stillinger i helsehuset.

Twisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

11.12.2025