



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
20.10.2025

Møtedato
20.10.2025

Vår referanse
2025/165

Saksbehandler
Nina Nordhus Hermansen

VEDTAK NR. 113/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B v/C

Vedtak

A har rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 for perioden 01.11.2025-31.08.2026.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er ansatt som brannkonstabel i stilling på 100 prosent i B, ved C, (heretter kalt B). A begynte i stillingen i 2008.

A har vært i permisjon i over ett år, og er det fortsatt, for å arbeide som alarmoperatør i D. Sentralen er mottak av meldinger om brann og ulykker i D. Den er organisert som en enhet i B. Permisjonen utløper 01.11.2025.

C er organisert som et kommunalt foretak under B. Det er 38 ansatte brannkonstabler ved enheten og for tiden tre ferievikarer. De har også lyst ut 10 stillinger som tilkallingsvikarer med søknadsfrist 31.07.2025.

A har startet på årsstudium i økonomi ved Universitetet i E og står på venteliste til bachelor i internasjonal beredskap.

A søkte om utdanningspermisjon den 27.07.2025. Han ønsker permisjon i perioden 01.11.2025-31.08.2026.

C avslo søknaden 20.08.2025, og begrunnet avslaget etter en vurdering av ansettelseslengden ved C, nåværende permisjons lengde og driftsmessige forhold i beredskapsavdelingen. Enheten er preget av høyt fravær.

A sendte saken til nemnda 10.09.2025.

Sakens dokumenter

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

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 10.09.2025
- brev av 29.09.2025
- brev av 02.10.2025
- brev av 17.10.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 29.09.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B mener at A ikke kan få medhold fordi grunnvilkårene ikke er oppfylt. For det første må han ha vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to årene. A er fortsatt i permisjon for å arbeide et annet sted og denne permisjonen gir ikke unntak fra regelen om fravær på annet lovfestet grunnlag. Nåværende permisjon er gitt på grunnlag for annet arbeid etter kommunens permisjonsreglement.

For det andre mener arbeidsgiver at utdanningspermisjon ikke kan innvilges fordi det vil skape større vansker ved planlegging av drift og personell disponering. Enheten er preget av

høyt fravær og har behov for personell med As kompetanse. Avdelingen må bruke faste ansatte på overtid for å holde tilstrekkelig bemanning, dette medfører brudd på vernebestemmelser i arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakers syn på saken

A mener å ha rett til utdanningspermisjon fra 01.11.2025 til 31.08.2026. Han har vært ansatt siden 2008 og skal delta ved et organisert utdanningstilbud. Utdanningen er også arbeidsmarkedsrelevant.

As permisjon vil ikke være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Stillingen hans kan dekkes med en vikar, og det vil ikke være problemer for arbeidsgiver med å finne en erstatter. Stillingen hans er i dag allerede dekket av en vikar som kanskje er villig til å fortsette vikariatet.

Høyt sykefravær ved avdelingen vil ikke påvirkes av om han får innvilget permisjon.

Lengden på hans samlede permisjon er ikke relevant. En ny permisjon blir ikke vanskeligere å planlegge for arbeidsgiver enn den han allerede er i fra før.

To år hos arbeidsgiver

A er ansatt i B. Det er kommunen som har partsevne i saker som gjelder hans arbeidsforhold. Han har derfor vært ansatt hos samme arbeidsgiver de siste to årene. Det fremgår ikke av bestemmelsen at man skal ha arbeidet i samme type jobb eller i samme avdeling av arbeidsgivers virksomhet.

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 arbeidsmarkedsrelevante 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 A har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to årene, og om innvilgelse av utdanningspermisjon 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.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Har A vært ansatt hos B de siste to årene?

Nemnda har kommet til at A har vært ansatt i B de siste to årene.

Utgangspunktet etter forarbeidene, jf. Ot. Prp. 68 (1998-99) kapittel 5.1.3., er at arbeidstakeren faktisk har utført arbeid i hele 2 års-perioden. Samtidig understreker departementet at perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag ikke bør stenge for retten til utdanningspermisjon.

A er i permisjon fra sin faste stilling frem til 01.11.2025 for å arbeide ved D.

Nemnda viser til at C er organisert som et kommunalt foretak under B. Et kommunalt foretak er ikke et eget rettssubjekt, jf. kommuneloven § 9-1 andre ledd, men inngår som en del av kommunen selv om foretaket har eget styre og ledelse. Kommunen ivaretar også det overordnede arbeidsgiveransvaret. D er organisert som en enhet i B. Det må derfor legges til grunn at A har utført arbeid i B de siste to årene, ved ulike enheter/foretak under samme arbeidsgiver. Arbeid ved ulike enheter/foretak hos samme arbeidsgiver avskjærer ikke retten til utdanningspermisjon.

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 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 for 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 kommet til at det ikke er tilstrekkelig sannsynliggjort at utdanningspermisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Det vil som regel oppstå utfordringer når ansatte avvikler permisjon. Unntak fra retten til utdanningspermisjon forutsetter imidlertid utfordringer utover det vanlige. Nemnda viser til at arbeidsgivers argumentasjon er generell og kortfattet, samt at det ikke er gjort forsøk på å skaffe vikar. Arbeidsgiver har allerede en vikar inne for A, og det er ikke gitt opplysninger om det er undersøkt om vedkommende ønsker å forlenge vikariatet. Når det gjelder overtidsbruk, viser nemnda til at det så langt som mulig må planlegges med en margin som ivaretar rettigheter til permisjon. Dersom arbeidsgiver engasjerer vikar under As fravær, kan nemnda heller ikke se at utdanningspermisjonen i seg selv skulle føre til utvidet overtidsbruk.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

20.10.2025