



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 84/2026

A har rett til 100 prosent utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Permisjonen gjelder fra og med 07.09.2026 til og med 30.06.2027.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Jonas Thorsdalen Wik, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Anne Andberg, Lillehammer kommune, bransjemedlem arbeidstakersiden

Hans Fredrik Nyvold Kvitvang, klima og miljøenheten, Trondheim kommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 26.08.2026

Arkivreferanse: 2026/134

Saksbehandler: Nina N. Hermansen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som rådgiver (naturforvalter) i stilling på 100 prosent i B, seksjon for miljø og landbruk.

Seksjonen består av en seksjonsleder, to saksbehandlere innen landbruk, to saksbehandlere innen miljø, en vannområdekoordinator og A som saksbehandler innen skogbruk og viltforvaltning.

A søkte om utdanningspermisjon den 21.04.2026 etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Hun ønsker 100 prosent permisjon i perioden 07.09.2026–30.06.2027 for å gjennomføre mastergrad i biovitenskap/økologi.

B avslo søknaden i brev av 24.04.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at omsøkt utdanningspermisjon vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Den 28.04.2026 sendte A klage til HR-sjef i tråd med permisjonsreglementet punkt 1.3.

HR opprettholdt avslaget i brev av 04.06.2026.

A sendte saken til nemnda 09.06.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 09.06.2026
- to brev av 11.06.2026
- brev av 25.06.2026
- brev av 13.08.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 23.06.2026
- brev av 07.08.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder A ikke kan få medhold i sitt krav fordi permisjonen vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Seksjonen er liten og mangler faglig overlapp for de lovpålagte oppgavene som er lagt til As stilling. Ingen andre i seksjonen har den nødvendige kompetansen til å tre inn for henne. Det vil være vanskelig å skaffe kvalifisert vikar i tide for å sikre forsvarlig drift fra permisjonsstart. I tillegg er det andre ansatte på seksjonen som har vært sykemeldt siden juli, og som fremdeles er 100 prosent sykemeldt. Dette medfører en vanskelig ressursituasjon og gjør seksjonen sårbar for lengre fravær.

Arbeidsgiver har allerede tilrettelagt for utdanningsløp ved å innvilge permisjon med lønn etter kommunens permisjonsreglement og lagt til rette for ferieavvikling og avspasering i tilknytning til undervisning og eksamen.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til utdanningspermisjon og at det ikke vil være til hinder for forsvarlig drift. Arbeidsgivers avslag er bygget på generelle argumenter. Det er ingen kritiske oppgaver som ikke ville blitt utført i hennes fravær. B er en stor arbeidsgiver med 5000 ansatte og det må forventes organisatorisk fleksibilitet. A har en ordinær stilling uten særskilt spesialkompetanse, som normalt kan erstattes.

Arbeidsgiver har heller ikke lyst ut vikariat, vært i kontakt med andre interne fagmiljøer, eller vurdert opplæring av kollegaer.

Nemndas vurdering

Twisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 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.

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.

Momenter som inngår i vurderingen er blant annet 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 viser til at det som regel oppstår utfordringer når ansatte avvikler permisjon. Det klare utgangspunkt etter loven er likevel at ansatte som fyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon har krav på dette. Unntak fra retten til utdanningspermisjon forutsetter utfordringer utover det vanlige. I denne saken viser nemnda til at arbeidsgivers

argumentasjon er generell. At det er utfordrende å finne kvalifisert personell er ikke alene tilstrekkelig grunnlag for avslag, særlig når A søkte i god nok tid til at arbeidsgiver fikk mulighet til å gjøre nødvendige tiltak. Det er videre ikke dokumentert at arbeidsgiver har forsøkt å finne alternative løsninger før søknaden ble avslått.

Permanent eller langvarig mangel på kompetanse i seksjonen bør ikke kunne brukes til å sette til side en lovfestet rettighet, fordi det vil i praksis innebære at ansatte i sektorer med rekrutteringsutfordringer får en svakere rett til utdanningspermisjon enn andre arbeidstakere. Dette vil være vanskelig å forene med formålet bak bestemmelsen.

Steffen G. Rogstad
nestleder

26.08.2026