



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 92/26

A har ikke rett til utdanningspermisjon skoleåret 2026/2027 etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B kommune, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Ann Guro Kjernli, jordbruksrådgiver Gausdal kommune, bransjemedlem arbeidstakersiden

Hans Fredrik Kvitvang, Klima og miljøenheten, Trondheim kommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 25.09.2026

Arkivreferanse: 2026/177

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som utmarkskonsulent i stilling på 100 prosent i B kommune. Hun har vært ansatt i stillingen siden 2021.

Arbeidstaker har hatt delvis eller fullt fravær i perioder siden juli 2023. Fra mars 2024 og til dags dato har hun vært fullt fraværende som følge av sykdom og foreldrepermisjon. Fram til 21.08.2026 har hun hatt ulønnet foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

Den 05.06.2026 søkte A om utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11. Hun søkte om permisjon skoleåret 2026/2027, i perioden 24.08.2026–30.06.2027, for å ta fag på Sonans privatgymnas. Utdanningen er organisert helårig, og hun skal ta fagene kjemi 1, matematikk R1, fysikk 1 og enkelte fellesfag/nettfag. Formålet er å oppnå realfagskompetanse og forbedre det faglige grunnlaget for videre helsefaglige studier.

I e-post av 09.06.2026 orienterte arbeidstaker om at helsesituasjonen hennes har endret seg slik at hun mottar 100 prosent arbeidsavklaringspenger fra Nav. Samtidig opplyste hun om at hun ikke var i stand til å gjenoppta ordinær stilling fra 21.08.2026.

Nav har truffet vedtak om at A skal motta arbeidsavklaringspenger til 28.10.2026.

B kommune avslo søknaden i brev av 30.07.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at permisjonen vil være til hinder for kommunens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

A sendte saken til nemnda den 31.07.2026.

På vedtakstidspunktet har arbeidstaker påbegynt utdanningen som tvisten gjelder. Utdanningen inngår som avtalt aktivitet i arbeidstakers oppfølging hos Nav. Kommunen har innvilget ulønnet permisjon fram til saken er avgjort i Tvisteløsningsnemnda.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 31.07.2026
- brev av 03.08.2026
- brev av 07.08.2026
- brev av 12.08.2026
- to brev av 24.08.2026
- brev av 11.09.2026

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 13.08.2026
- brev av 21.09.2026

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til utdanningspermisjon fordi det ikke vil være til hinder for kommunens forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Kommunen har ikke forsøkt å rekruttere, eller dokumentert rekrutteringsutfordringer

Stillingen er etter det opplyste ikke lyst ut, og arbeidsgiver har heller ikke dokumentert at det er gjennomført andre konkrete rekrutteringstiltak etter at søknaden ble fremsatt. Det er ikke opplyst om kontakt med aktuelle kandidater eller undersøkelser av arbeidsmarkedet. Arbeidsgiver synes dermed å ha lagt til grunn at rekruttering ikke vil lykkes, uten å ha forsøkt å avklare dette nærmere.

Det finnes relevant kompetanse i kommunen

Arbeidsgiver har opplyst at arbeidstaker er den eneste utmarkskonsulenten i kommunen, og at ingen andre kan utføre de aktuelle arbeidsoppgavene. Dette er vanskelig å forene med kommunens egen oversikt over oppgavefordeling per 20.07.2026. Her fremgår det at en annen ansatt er oppført som «utmarkskonsulent/miljørådgiver» med ansvar for blant annet fiskeforvaltning, naturkartlegging, naturmangfoldloven, fremmede arter og ulike utmarks- og naturprosjekter. I tillegg er en annen ansatt oppført med ansvar for viltforvaltning. Selv om oversikten ikke viser at alle arbeidsoppgavene er fullt ut overlappende, dokumenterer den at det finnes relevant kompetanse i virksomheten som må inngå i vurderingen.

Kommunen har tidligere opprettholdt driften under arbeidstakers fravær

Arbeidsgiver har klart å organisere driften i perioden arbeidstaker har vært fraværende. De har tilsatt vikar to ganger, og dermed klart å rekruttere kvalifiserte arbeidstakere. Videre er rutineoppgaver blitt fulgt opp. Dette viser at en ny permisjon er mulig ved vikarbruk, fast kompetansebygging og intern oppgavefordeling. Det er ikke forklart konkret hvorfor disse løsningene ikke kan videreføres i perioden det er søkt om utdanningspermisjon.

Arbeidsgiver har ikke konkretisert hvordan permisjonen vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer

Arbeidsgiver har opplyst at to vikarer sluttet før vikariatets utløp. Den ene gikk over i en fast stilling utenfor kommunen, mens den andre ble fast ansatt i kommunen. Dette viser at kommunen tidligere har klart å rekruttere kvalifiserte personer, og at en med kompetanse fremdeles er tilsatt i kommunen. At kvalifiserte personer foretrekker faste stillinger, dokumenterer ikke i seg selv at et nytt vikariat eller en annen organisatorisk løsning er umulig.

Arbeidsgiver har ikke opplyst om konkrete saker, lovfrister, restanser, risikoer, forventet arbeidsmengde eller hvilke kvalifikasjoner som mangler. Det er derfor vanskelig å etterprøve om oppgavene faktisk ikke kan ivaretas av nåværende bemanning, en vikar, interkommunalt samarbeid eller annen omfordeling.

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at A ikke kan få utdanningspermisjon for skoleåret 2026/2027 fordi det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Stillingens karakter og kompetansekrav gjør at innvilgelse vil få direkte konsekvenser for driften

Arbeidstaker er ansatt som utmarkskonsulent, en faglig spesialisert stilling som krever høyere utdanning innen naturforvaltning på bachelor- eller masternivå, samt inngående kompetanse innen blant annet arts- og viltforvaltning. Innvilgelse av permisjonen vil få direkte konsekvenser for kommunens oppgaveløsning, herunder fastsettelse av fellingsavgifter, rullering av bestandsplansområder, rovviltberedskap samt samarbeid og møtevirksomhet med andre kommuner og fylkeskommuner. Flere av disse oppgavene er allerede utsatt og kan ikke utsettes ytterligere. B kommune er en relativt liten kommune, og A er den eneste ansatte i denne funksjonen. Det finnes ingen øvrige ansatte med tilsvarende kompetanse eller erfaring som kan ivareta stillingens samlede arbeidsoppgaver.

Manglende interne ressurser

Personen arbeidstaker viser til som er oppført som «utmarkskonsulent», fungerte som vikar for A under hennes tidligere permisjon. Han har nå tiltrådt en annen fast stilling i kommunen, og utfører ikke lenger arbeidsoppgaver som utmarkskonsulent. Videre vises det til en ansatt med ansvar for viltforvaltning. Denne personen er skogbrukssjef i kommunen og har et annet ansvarsområde enn utmarkskonsulenten. Som følge av As langvarige fravær har han i en periode overtatt enkelte av hennes oppgaver. Dette har medført en betydelig merbelastning, og han er i tillegg for tiden i 50 prosent foreldrepermisjon.

A søkte kort tid i forveien, som ytterligere vanskeliggjør å få tak i kvalifisert personell og planlegge for bemanningen

Arbeidstaker søkte om permisjon i litt over ti måneder kun 2,5 måneder før hun etter avtale skulle gjeninntre i stillingen etter fravær siden 15.03.2024. Arbeidsgiver hadde innrettet driften og ressursplanleggingen ut fra at arbeidstaker skulle komme tilbake i stillingen. Den korte tiden mellom søknadstidspunktet og ønsket permisjonsstart ga begrensede muligheter til å planlegge bemanningen og gjennomføre nødvendige personaldisponeringer. Dette ble ytterligere utfordret av at store deler av perioden sammenfalt med ferieavvikling for både ledere og ansatte.

Kommunen har allerede benyttet vikarer i to omganger som følge av arbeidstakers langvarige fravær. Den ene vikaren sluttet etter å ha fått fast stilling utenfor kommunen, mens den andre senere tiltrådte en annen fast stilling internt i kommunen. Erfaringene viser at det er krevende å rekruttere og beholde kvalifisert personell i denne typen stillinger, særlig når det er tale om et tidsavgrenset vikariat. Permisjonens lengde kombinert med det korte varselet gjør det derfor vanskelig å etablere en forsvarlig og stabil bemanningsløsning.

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 kommune sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer?

Nemnda har kommet til at permisjonen ikke kan gjennomføres uten å være til hinder for B kommunes 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.

I vurderingen har nemnda lagt vekt på at arbeidstaker innehar en faglig spesialisert stilling som utmarkskonsulent, og at hun er den eneste ansatte i kommunen med den samlede kompetansen og erfaringen som stillingen krever. Arbeidsgiver har opplyst at stillingen ivaretar sentrale oppgaver innen natur- og viltforvaltning, herunder oppgaver som etter sin karakter ikke kan utsettes over lengre tid uten konsekvenser for kommunens oppgaveløsning.

Arbeidsgiver har over en lang periode allerede utsatt disse oppgavene, og nemnda har forståelse for at det er kommet til et punkt hvor dette ikke lengre lar seg gjøre. Nemnda har videre lagt vekt på at kommunen har begrensede muligheter til å omfordele arbeidsoppgavene. De ansatte som arbeidstaker har vist til, innehar andre stillinger og ansvarsområder, og arbeidsgiver har dokumentert at disse allerede har blitt belastet med deler av arbeidstakers oppgaver som følge av hennes tidligere fravær. Det er derfor sannsynliggjort at det ikke foreligger reelle interne ressurser som kan dekke behovet i permisjonsperioden.

Det er også lagt vekt på at søknaden ble fremsatt relativt kort tid før ønsket permisjonsstart, og kort tid før arbeidstakers planlagte tilbakekomst etter et lengre fravær. At søknaden i tillegg ble fremsatt i forkant av ferieavvikling innebar at arbeidsgiver fikk enda kortere tid til å planlegge for en permisjon. Arbeidsgiver hadde innrettet bemannings- og ressursplanleggingen på at arbeidstaker skulle gjeninntre i stillingen. Etter nemndas syn har dette redusert arbeidsgivers mulighet til å foreta nødvendige personaldisponeringer og etablere alternative løsninger. Arbeidstaker kan derfor ikke få medhold i sitt krav om utdanningspermisjon.

Anne Marie Due
leder

25.09.2026