

Utdanningspermisjon

Retten til utdanningspermisjon er et tilbud til arbeidstakere som etter en tid i arbeidslivet ønsker seg mer utdanning. Hensikten er å styrke det generelle utdanningsnivået i samfunnet og å møte arbeidslivets og den enkeltes behov for økt kompetanse og omstilling.

Utdanningspermisjon kan tas ut som heltids- eller deltidspolisjon, og kan kreves for inntil tre år. Man kan ikke avtale bort retten til utdanningspermisjon gjennom tariffavtaler eller lignende.

Hvem har rett til utdanningspermisjon?

Alle arbeidstakere har i utgangspunktet rett til utdanningspermisjon. Retten omfatter både fast og midlertidig ansatte, hel- og deltidansatte, ansatte i offentlig og privat virksomhet, eldre og yngre arbeidstakere.

For å ha rett til utdanningspermisjon, må følgende vilkår være oppfylt:

- Man må ha hatt arbeid som hovedbeskjeftigelse i minst tre år.
- Man må ha vært ansatt hos arbeidsgiveren man søker permisjon fra, de siste to årene. Lovfestet fravær regnes imidlertid ikke til fradrag i denne beregningen.
- Man må delta i organiserte utdanningstilbud.
- Utdanningen må være yrkesrelatert. Med dette menes alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning Det er tilstrekkelig at utdanningen har relevans til yrkeslivet generelt. Det er ikke et krav at utdanningen har relevans eller er nødvendig for den stillingen som det søkes permisjon fra. Kravet til yrkesrelevans gjelder ikke utdanning på grunnskole- eller videregående opplæringsnivå.
- Arbeidstaker har ikke rett til permisjon når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Når kan arbeidsgiver avslå krav om utdanningspermisjon?

En arbeidstaker som fyller vilkårene har i utgangspunktet rett til utdanningspermisjon på det tidspunktet vedkommende selv ønsker. Man kan likevel ikke kreve permisjon når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personalmessige forhold.

Arbeidstaker kan med andre ord ikke ta ut permisjon før virksomheten har hatt mulighet til å innrette seg på tilfredsstillende måte, for eksempel ved å foreta omdisponeringer eller skaffe vikar.

Hva som skal til for at permisjonen skal være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, vil være en skjønnsmessig vurdering.

Det skal foretas en helhetlig avveining av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser. En rekke momenter vil være sentrale for vurderingen som:

- virksomhetens størrelse
- arbeidstakerens stilling
- permisjonens størrelse og varighet
- konsekvensen av permisjonen vurdert opp mot annet fravær i virksomheten
- virksomhetens muligheter til å redusere ulempene
- hvorvidt utdanningen kan tas senere uten at arbeidstakerens formål med utdanningen svekkes vesentlig

Vis mer

Hvordan går du frem?

Arbeidstaker som ønsker å benytte seg av retten til utdanningspermisjon, må varsle arbeidsgiver skriftlig.

Dersom arbeidsgiver mener vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal arbeidsgiver snarest mulig, og senest innen seks måneder, gi arbeidstakeren skriftlig melding om dette. Ved permisjoner på under seks måneder, gjelder kortere svarfrister.

I varselet må det opplyses om:

- utdanningens faglige innhold og varighet.
- generell yrkesrelevans, med mindre det dreier seg om utdanning på grunnskole eller videregående nivå.
- eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon.

Har du rett til utdanningspermisjon flere ganger?

Du har ikke rett på ny permisjon før du har vært i arbeid dobbelt så lang tid som den tidligere permisjonen varte, og minimum ett år siden den begynte.

Hvis man for eksempel har hatt utdanningspermisjon i to år, kan man ikke kreve ny permisjon før det har gått fire år. Kravet om minimum ett års karantenetid gjelder ikke ved permisjon for kurs på under én måneds varighet.

På grunn av disse bestemmelsene er det viktig å søke om tilstrekkelig lang permisjon i utgangspunktet, slik at det ikke blir nødvendig å søke om ny eller forlenget permisjon.

Finansiering

Loven gir rett til fri fra arbeidet uten lønn. Du kan søke [Statens lånekasse for utdanning \(lanekassen.no\)](#) om stipend og lån til dekning av livsopphold og studiemateriell.

Tvisteløsning og frister

Hvis arbeidstaker og arbeidsgiver er uenige om rett til utdanningspermisjon, kan hver av partene bringe saken inn for [tvisteløsningsnemnda](#).

Saken fremmes skriftlig og senest fire uker etter at skriftlig avslag fra arbeidsgiver har kommet fram til arbeidstaker. Dersom arbeidsgiver ikke svarer innen fristen, må tvisten fremmes senest fire uker etter at arbeidsgivers svarfrist har utløpt.

Regelverk

Om utdanningspermisjon: [Arbeidsmiljøloven § 12-11](#)

