

# Besl. O. nr. 10

Jf. Innst. O. nr. 7 (1999-2000) og Ot.prp. nr. 68 (1998-1999)

År 1999 den 16. november holdtes Odelsting, hvor da ble gjort slikt

vedtak til lov

om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. - (utdanningspermisjon)

## I

I lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. skal nytt kapittel VIII A lyde:

### Kap. VIII A. Utdanningspermisjon

#### § 33 D Rett til utdanningspermisjon

1. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til heltids- eller deltidspromisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplærings nivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

2. Utdanningspermisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

3. Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått dobbel så lang tid som varigheten av den foregående permisjon, men minst ett år siden den foregående permisjon tok til. For arbeidstakere som har hatt utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet gjelder ikke kravet om ett års opphold før neste utdanningspermisjon.

4. Arbeidstaker som vil nytte sin rett til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varsel til arbeidsgiver skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplærings nivå, må yrkesrelevans begrunnes.

5. Dersom arbeidsgiver vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, herunder at permisjon må utsettes av hensyn til arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personal-

disponeringer, skal arbeidstakeren snarest mulig og senest innen seks måneder, underrettes skriftlig om dette. Arbeidsgiver skal frem til svar gis på forespørsel orientere arbeidstakeren om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen. Dersom den permisjon arbeidstakeren har varslet vil være kortere enn seks måneder, skal arbeidsgiverens svar foreligge innen tre måneder etter at arbeidstakerens varsel er mottatt, men innen to måneder hvor det varsles utdanningspermisjon kortere enn én måned.

6. Tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om vilkårene for utdanningspermisjon er oppfylt og om permisjon må utsettes av hensyn til arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, kan hver av partene bringe inn for en tvistenemnd etter at arbeidsgivers svarfrist etter nr. 5 er utløpt.

7. Nemnda skal bestå av syv medlemmer, hvorav like mange fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Nemnda skal ha en nøytral leder samt to faste representanter fra hver side i arbeidslivet. I tillegg skal det for den enkelte sak oppnevnes ett medlem etter forslag fra de berørte parter på hver side.

8. Nemndas vedtak kan ikke bringes inn for domstolene med mindre det gjelder saksbehandlingen eller tolkningen av denne paragraf. Ved domstolsprøving av nemndas avgjørelse, skal den konklusjon nemnda har kommet til stå ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Hvor dette vil virke urimelig, kan retten etter begjæring fra en part fastsette annen midlertidig ordning. Frist for å bringe nemndas avgjørelse inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemnda traff sin avgjørelse.

9. Kongen kan gi nærmere regler for utfylling og gjennomføring av bestemmelsene i denne paragraf, og kan helt eller delvis unnta virksomheter fra loven.

## II

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

**Jorunn Ringstad**  
president

**Olav Gunnar Ballo**  
sekretær