



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
20.06.2025

Møtedato
19.06.2025

Vår referanse
2025/73

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

SAK NR 69/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist om rett til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har ikke rett til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som daglig leder og sportslig leder i full stilling hos B. Hun skal ha foreldrepermisjon fra slutten av juli 2025.

Den 07.03.2025 søkte A om delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6:

Jeg vil med dette informere om at jeg skal ut i foreldrepermisjon fra slutten av juli, og søker samtidig om delvis permisjon fra og med høsten 2025 i 10-20% stilling. Jeg ønsker en god dialog og deretter en skriftlig avtale på dette.

A utdypet i e-post av 13. mars 2025:

Jeg ønsker å jobbe 20% fordelt på to halve dager i uka fra medio september eller oktober, noen eksakt dato er vanskelig å si noe om per i dag. Om jeg søker på 49 eller 61 uker med foreldrepermisjon avhenger av om søknaden om delvis permisjon innvilges.

B avslo kravet i brev av 12./13.04.2025 og begrunnet avslaget med at den omsøkte, delvise permisjonen ville medføre vesentlige ulemper for dem.

Sakens dokumenter

A sendte tvisten til nemnda 16.04.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 16.04.2025
- brev av 19.04.2025
- brev av 14.05.2025
- brev av 25.05.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 06.05.2025
- brev av 20.05.2025
- brev av 30.05.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi det vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

B er et lite idrettslag, som ikke kan fordele daglig leders oppgaver mellom ansatte i idrettslaget. Det er ansatt en vikar for daglig leder, som tiltrådte 01.05.2025, og vil ta over som daglig leder når A går ut i ferie og deretter permisjon i løpet av sommeren 2025. Personen som er ansatt i vikariatet var kun interessert i stillingen dersom det var en fulltidsstilling (100 prosent). Med ansettelsen allerede fra mai 2025, vil vikaren få betydelig tid til å sette seg inn i oppgavene som daglig leder. Det betyr at det ikke vil være et behov for opplæring, hjelp og støtte til vikaren som tilsvarer en 20 prosent stilling for A som daglig leder i permisjonstiden.

Daglig leder har det daglige ansvaret for B, herunder økonomi, administrasjon, arbeidsmiljø og HMS. Daglig leder er også sportslig leder for idrettslaget. Stillingen innebærer blant annet å være bindeleddet mellom styret, som har det øverste ansvaret for idrettslagets drift mellom årsmøtene, og den administrative og sportslige delen av idrettslaget. Det vil bli svært uoversiktlig om denne rollen skal utøves av to ulike personer i permisjonstiden til A. Videre gir det risiko for manglende eller uklar oppfølging av arbeidstakerne i B som daglig leder har personalansvaret for.

Ellers har daglig leder fullmakt til å forplikte idrettslaget (signatur). Fullmakten ligger til stillingen. Det er uheldig om to personer kan forplikte B som daglig leder, særlig dersom en av de daglige lederne ikke skal stå ansvarlig for utøvelsen av rollen.

Selv om arbeidsoppgavene som hører inn under daglig leder fordeles skriftlig, er arbeidet av en slik art at hendelser som krever daglig leders involvering kan oppstå til enhver tid på døgnet.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til delvis foreldrepermisjon med 20 prosent arbeid i permisjonstiden, og at dette ikke vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstaker mener en delvis permisjon ville utgjort en ressurs i form av kompetanse og arbeidskraft i et år med ekstra stort trykk i organisasjonen, samtidig som det ville gitt henne en mulighet til å holde seg oppdatert på driften gjennom året og å være til støtte og hjelp for vikaren.

Idrettslaget har god nok økonomi til at både vikaren i full stilling og hun i 20 prosent stilling kunne ha jobbet samtidig.

A mener saken bør også sees i lys av holdningen mot en kvinnelig leder, samtidig som Norges idrettsforbund i lengre tid har etterlyst flere kvinnelige ledere i en mannsdominert bransje.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 avgjøre tvister som nevnt i arbeidsmiljøloven § 12-6:

Permisjon etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 første ledd kan tas ut som delvis permisjon.

Delvis permisjon baseres på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant.

Avtale om delvis permisjon kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.

Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år.

I denne saken er partene uenige om det vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten om A jobber to dager per uke i tillegg sammen 20 prosent stilling i sin permisjon.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke har rett til delvis foreldrepermisjon slik hun har søkt om.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Medfører delvis permisjon for A vesentlige ulemper for virksomheten?

Nemnda har kommet til at B i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten å gi A delvis foreldrepermisjon.

I forarbeidene (Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) pkt. 8.7 går det fram at:

Utgangspunktet (...) må være at arbeidstaker og arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle søker å avtale en ordning ut fra en konkret vurdering av muligheter og begrensninger i virksomheten. Arbeidstaker og arbeidsgiver skal innenfor de valgmulighetene som foreligger i fellesskap forsøke å finne frem til et permisjonsuttak som er gjennomførbart. Hvorvidt uttaket skal skje i form av kortere daglig arbeidstid eller færre arbeidsdager pr uke, må bero på arbeidstakers ønske sammenholdt med virksomhetens mulighet til å tilpasse seg den ønskede arbeidstiden.

Etter forarbeidene er momenter som bør tillegges vekt, virksomhetens størrelse og muligheten for å dekke inn den ledige stillingsdelen, og muligheten for tilpasning til den etablert arbeidstid, skift- og vaktordning. Det kan imidlertid ikke kreves at gjennomføringen av delvis permisjon fullt ut må kunne innpasses i gjeldende arbeidstidsmønster i virksomheten.

For å være vesentlige må ulempene knyttes til konkrete utfordringer ved at permisjonen deles opp og det er ikke nok å vise til generelle ulemper. Ulempene ved at arbeidstaker skal ha foreldrepermisjon kan ikke i seg selv være vesentlige i lovens forstand ettersom man uavhengig av eventuelle ulemper har rett til sammenhengende foreldrepermisjon.

Nemnda har lagt vekt på arbeidsgivers argumenter om at det vil bli uoversiktlig om rollen som daglig leder skal utøves av to ulike personer i permisjonstiden, og at det vil medføre risiko for manglende eller uklar oppfølging av arbeidstakere som daglig leder har personalansvaret for. Det er videre lagt vekt på arbeidsgivers anførsel om at vikaren ikke ønsket 80 prosent stilling og at det generelt er vanskelig rekruttere toppledere til en midlertidig deltidsstilling. En løsning der arbeidstaker jobber 20 prosent ved siden av vikaren i en 100 prosent stilling, vil på sin side påført arbeidsgiver ekstra lønnskostnader.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

20.06.2025