



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 65/26

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

Sakens parter

A, arbeidstaker

B kommune, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Steffen G. Rogstad, nestleder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Marie Blix Werner, NHO, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 17.06.2026

Arkivreferanse: 2026/105

Saksbehandler: Mona Ekelund

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som miljøveileder i medlevertturnus i stilling på 100 prosent i B kommune, for tiden i avdeling C.

Medlevertturnusen innebærer at A arbeider etter en 12-ukers turnus, med henholdsvis 97 og 73 timer i strekk for deretter å ha lengre friperioder for å sikre tilstrekkelig hviletid. Lønnen utregnes som et gjennomsnitt av hele 12-ukers perioden. Samme lønn mottas uavhengig av om han er på jobb eller har fri.

A søkte 09.04.2026 Nav om endring av uttak av foreldrepenger/fedrekvote ved å ta permisjon fra alle vakter i perioden 06.08.2026-29.07.2027 og stanse permisjonen i de arbeidsfrie periodene mellom vaktene. Uttaket ble drøftet med arbeidsgiver på telefon.

B kommune avslo kravet om delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 i SMS 14.04.2026 og brev 28.04.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med likebehandling og at slikt uttak av foreldrepermisjon ikke godkjennes.

A sendte saken til nemnda 05.05.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 05.05.2026
- brev av 20.05.2026

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 12.05.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at A ikke kan ta ut foreldrepermisjonen i de arbeidsfrie periodene i turnusen, fordi en innvilgelse vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Ordningen vil medføre økonomisk tap for arbeidsgiver fordi refusjonen fra Nav kun vil omfatte de konkrete permisjonsdagene, mens lønnsansvaret for arbeidsgiver også omfatter de arbeidsfrie periodene.

Ordningen A ønsker ville innebære sammenhengende fravær og lønn i perioden 06.08.2026-29.07.2027, som er 36 uker mer enn ordinær permisjonstid for far.

Det fremstår som at motivasjonen for ordningen er å få en lengre periode med lønnet foreldrepermisjon.

Det vises til nemndas avslag i vedtak 142/23 for tilsvarende vurdering og konklusjon.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til å ta ut foreldrepermisjonen ved å kun ta fri fra vaktene, fordi økonomisk tap med årsak i arbeidstidssystemet ikke er avslagsgrunn etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

A viser til at han har et sterkt behov for delvis permisjon fordi belastningen for mor etter fødsel er stor, blant annet på grunn av fødselsdepresjon.

Under permisjonen bortfaller arbeidsgivers plikt til å betale lønn for den aktuelle brøken og får full refusjon fra Nav. Fraværet er dermed kostnadsnøytralt med hensyn til de direkte personalkostnadene. Kostnader til administrasjon eller vikarbruk er en påregnelig konsekvens av lovverket og kan ikke i seg selv anses som en vesentlig ulempe.

Det er for tiden to-tre vikarer innfaset i virksomheten som er tilgjengelige for å dekke opp fraværet.

Nemndas vurdering

Tvisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om rett til delvis foreldrepermisjon etter 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.

Delvis permisjon er en ordning for foreldre som ønsker å veksle mellom arbeid og permisjon, sammenlignbar med redusert arbeidstid.

Når arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige, tilligger det nemnda å foreta en vurdering av om det foreligger en vesentlig ulempe for virksomheten at permisjonen gjennomføres slik arbeidstaker har søkt om.

I Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) punkt 14.4.2. vurderte departementet rammene for delvis foreldrepermisjon som følger:

Arbeidstakere med små barn har et særlig behov for fleksible løsninger slik at de holder kontakten med arbeidslivet også i denne fasen. Mer fleksible muligheter for å

ta delvis permisjon vil lette overgangen mellom omsorg og arbeid. Departementet mener også at dette vil være et likestillingspolitisk virkemiddel siden det er kvinner som tar ut det meste av foreldrepermisjonen i dag. Det er en målsetting å få foreldre til å dele mer på uttak av permisjonsrettighetene, både for å styrke fedres rolle som omsorgspersoner og for å styrke kvinners posisjon på arbeidsmarkedet. Mer fleksible regler vil gjøre det lettere for foreldrene å finne permisjonsavtaler som passer begge. Departementet understreker at mer fleksible rammer for uttak av delvis permisjon ikke vil bety et større samlet fravær for virksomhetene. Videre vil det fortsatt være et vilkår for den konkrete tidskontoordningen (graden av permisjon og hvordan permisjonsuttaket skal skje) at ordningen ikke fører til vesentlige ulemper for virksomheten.

Nemnda har i vedtak 87/17 slått fast at foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 som ikke tas ut sammenhengende av den enkelte arbeidstaker, er å anse som en delvis permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

Medfører delvis permisjon for A vesentlige ulemper for virksomheten?

Nemnda har kommet til at delvis permisjon medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Ulempen må knytte seg til den type oppdeling som arbeidstaker ønsker, og det er ikke nok å vise til generelle ulemper. Ulempene som uansett følger av at arbeidstaker skal ha foreldrepermisjon, kan ikke anses for å være vesentlige i lovens forstand, ettersom arbeidstaker uansett har rett til sammenhengende foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5.

Nemnda viser til vedtak 36/24 hvor den uttalte:

Ved å utsette permisjonen i de arbeidsfrie periodene, åpnes det i realiteten for at permisjonen forlenges og at det samlede fraværet økes. Nemnda har i tidligere vedtak 42/20 uttalt følgende om en slik konsekvens:

En slik mulighet er uheldig for arbeidsgiver, og er heller ikke i overensstemmelse med de hensyn § 12-6 skal ivareta. Tvert imot forutsettes det i forarbeidene til § 12-6 (Ot. prp. nr. 49 for 2004-2005 side 189-190) at det samlede fraværet ikke skal bli større ved delvis permisjon. Departementet uttalte der følgende om behovet for mer fleksible rammer for delvis foreldrepermisjon (tidskonto):

Arbeidstakere med små barn har et særlig behov for fleksible løsninger slik at de holder kontakten med arbeidslivet også i denne fasen. Mer fleksible muligheter for å ta delvis permisjon vil lette overgangen mellom omsorg og arbeid. Departementet mener også at dette vil være et likestillingspolitisk virkemiddel siden det er kvinner som tar ut det meste av foreldrepermisjonen i dag. Det er en målsetting å få foreldre til å dele mer på uttak av permisjonsrettighetene, både for å

styrke fedres rolle som omsorgspersoner og for å styrke kvinners posisjon på arbeidsmarkedet. Mer fleksible regler vil gjøre det lettere for foreldrene å finne permisjonsavtaler som passer begge.

Departementet understreker at mer fleksible rammer for uttak av delvis permisjon ikke vil bety et større samlet fravær for virksomhetene. Videre vil det fortsatt være et vilkår for den konkrete tidskontoordningen (graden av permisjon og hvordan permisjonsuttaket skal skje) at ordningen ikke fører til vesentlige ulemper for virksomheten» (understreket her).

Nemnda forstår forarbeidene slik at § 12-6, så langt det ikke medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver, åpner for hensiktsmessige arbeidstidsordninger som arbeidstaker ønsker av hensyn til omsorg for barna, men ikke for ordninger hvis eneste formål er å maksimere fraværet.

Nemnda viser også til avslag i vedtak 39/09 der den uttalte:

Ved å tillate at permisjonen settes så lavt som 10 prosent kun i avspaseringsperioder vil man i realiteten åpne for at permisjonen forlenges og at det samlede fraværet fra arbeidet økes. En slik mulighet er uheldig for arbeidsgiver, og er heller ikke i overensstemmelse med de hensyn § 12-6 skal ivareta.

Nemnda har lagt vekt på at A ikke har til hensikt å arbeide i de arbeidsfrie periodene permisjonen stanses. I praksis vil dette bety et samlet fravær på 36 uker mer enn dersom han tok foreldrepermisjonen sammenhengende, forutsatt 100 prosent lønn og uttak av 15 uker fedrekvote. Dette uten at arbeidsgiver får arbeidstakers arbeidskraft til disposisjon i oppholdsperiodene, eller at A beholder kontakten med arbeidslivet i permisjonstiden. En slik oppdeling av permisjonen vil både forlenge fraværet og arbeidsgivers økonomiske belastning for fraværet, ettersom refusjon fra Nav ikke vil dekke de arbeidsfrie periodene. Nemnda mener at en permisjonsoppdeling som dette utgjør en vesentlig ulempe for virksomheten og at A ikke kan få medhold i sitt krav.

Steffen G. Rogstad
nestleder

17.06.2026