



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 67/26

A har rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 i perioden fra 17.08.2026 til og med 22.11.2026.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, 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: 2026/84

Saksbehandler: Birgit Espejord Jensen

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lærer i stilling på 100 prosent hos B, ved [Lokasjon] barneskole.

A ble far den 30.10.2025 og mors siste permisjonsdag var den 28.05.2026. Far hadde opplyst at han jobbet full tid ut skoleåret, for deretter å avvikle ferie til den 31.07.2026. Ut fra disse opplysningen hadde arbeidsgiver innvilget fars foreldrepermisjon fra 01.08.2026 – 15.11.2026.

A søkte den 16.02.2026 arbeidsgiver om uttak av fars foreldrepermisjon fra og med den 17.08.2026 til og med den 27.11.2026.

B avslo søknaden om oppstart av fars foreldrepermisjon fra den 17.08.2026, og begrunnet avslaget med at foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 skulle avvikles sammenhengende. Arbeidsgiver mente at arbeidsfrie perioder ikke regnes som en grunn som kan utsette oppstart av permisjonen fordi permisjonen kun kan utsettes på grunn av lovbestemt ferie eller arbeid på heltid.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 27.03.2026
- brev av 07.04.2026
- brev av 06.05.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 05.05.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få utsette foreldrepermisjon etter § 12-5, fordi foreldrepermisjonen i utgangspunktet skal tas ut sammenhengende og kun kan utsettes på grunn av lovbestemt ferie eller arbeid på heltid. Senere oppstart av permisjonen anses som uttak av delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6, og permisjonen kan ikke utsettes uten at det er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

En utsettelse av oppstart av permisjonen er i realiteten en oppdeling av permisjonen som må vurderes etter arbeidsmiljøloven § 12-6. Dersom den omsøkte løsningen innvilges, vil dette kunne etablere en praksis som andre arbeidstakere i tilsvarende situasjon vil kunne vise til.

Økte lønnsutgifter

Arbeidsgiver hevder at en arbeidsfri periode ikke kan likestilles med de situasjoner hvor utsettelse av permisjon tradisjonelt har vært akseptert, slik som arbeid på heltid eller avvikling av ferie. Arbeidsfrie perioder forutsetter arbeidsplikt, og kan ikke sidestilles med ferie.

Konsekvensene vil være at i skolesektoren, hvor ansatte oftest har komprimert arbeidsår og faste arbeidsfrie perioder, vil dette føre til at foreldrepermisjoner i økende grad forskyves og forlenges. Dette vil føre til økende og mer langvarig vikarbehov, samt betydelige merkostnader til lønn og vikarbruk. En utsettelse av permisjonen på to uker, vil føre til at arbeidstaker vil heve full lønn i perioden fra og med 01.08.2026 til og med 16.08.2026, og det vil utgjøre en merkostnad i rene lønnsutgifter på kr. 24.412. Inkludert sosiale utgifter, gir dette en merkostnad på kr. 34.940.

Svekket opplæringstilbud for elevene

Den omsøkte utsettelsen vil forlenge vikarbehovet, og øke risikoen for redusert kontinuitet og kvalitet i undervisningen. Skolesektoren har utfordringer med å skaffe kvalifisert personell til vikarstillinger.

Forskjellsbehandling mellom ulike yrkesgrupper i kommunen

Arbeidstakere i stillinger med komprimert arbeidsår, som lærere, vil i praksis kunne oppnå en fleksibilitet som ikke er tilgjengelig for øvrige ansatte.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til å starte sin del av foreldrepermisjonen etter arbeidsmiljøloven § 12-5, fordi reglene og nemndas praksis gir mulighet til det. Han presiserer at han ikke har søkt om delvis permisjon etter § 12-6.

Begrunnelsen for søknaden om oppstart av permisjonen er at han har arbeidsfrie perioder, og vil ta ut permisjonen på tidspunkter han faktisk har arbeid. Slik vil han kunne utsette barnehagestarten for barnet. Han viser til nemndas praksis, blant annet vedtak 77/25.

Nemndas vurdering

Tvisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 og § 12-6.

§ 12-5. Foreldrepermisjon

Foreldrene har rett til permisjon etter reglene i paragrafen her og i §§ 12-2 og 12-4 i til sammen tolv måneder. Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes foreldrepenger fra folketrygden.

Hver av foreldrene har i tillegg til permisjon etter første ledd, rett til permisjon i inntil tolv måneder for hver fødsel. Denne permisjonen må tas ut umiddelbart etter foreldrenes permisjon etter første ledd. Arbeidstaker som har delvis permisjon etter § 12-6 har likevel ikke rett til permisjon etter leddet her.

§ 12-6. Foreldrepermisjon

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 A har rett til foreldrepermisjon i perioden 17.08.2026 til 27.11.2026.

Mors permisjon avsluttes 28.05.2026. Arbeidsgiver har ut fra mors avslutning av sin permisjon lagt til grunn at fars oppstart av permisjonen er den 01.08.2026.

Nemnda er av den oppfatning at den omsøkte permisjonen faller inn under arbeidsmiljøloven § 12-5, og at dette tilfellet ikke skal anses for å være delvis permisjon etter 12-6. Når det er tilfellet, har arbeidstaker rett til å starte sin permisjon den 17.08.2026.

Spørsmålet om tidspunktet for oppstart av foreldrepermisjon etter § 12-5 ble behandlet i vedtak 33/25. Nemnda uttalte der:

Det legges avgjørende vekt på lovens ordlyd i § 12-5 hvor det ikke fremkommer noe vilkår om at permisjonen for de to foreldrene må tas i sammenheng etter hverandre, så lenge permisjonen ikke utgjør mer enn 12 måneder til sammen. Det fremkommer også helt klart av ordlyden i § 12-5 at foreldrene uansett har krav på permisjon når det ytes foreldrepenger fra folketrygden.

Tidligere tilsa folketrygdloven § 14-11 at foreldrepengene bare kunne utsettes i enkelte skisserte tilfeller. Bestemmelsen ble endret med virkning fra 01.10.2021, hvor det ikke lenger var noen begrensninger for utsettelse av foreldrepenger. Selv om forarbeidene til endringen tilsier at bestemmelsen er å anse som en utbetalingsregel og at det ikke er meningen at endringen skal ha noen konsekvenser for retten til permisjon etter arbeidsmiljøloven, er dette vanskelig å legge til grunn, all den tid retten til permisjon etter arbeidsmiljøloven er praktisert etter den forholdsvis detaljerte regelen i den tidligere folketrygdloven § 14-11. Når da denne bestemmelsen er endret, og ordlyden i arbeidsmiljøloven er såpass klar, er det vanskelig å legge til grunn at foreldrenes permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 må tas i tid direkte etter hverandre. Hvis dette var lovgivers intensjon, bør lovgiver endre regelverket slik at det blir tydeligere.

Nemnda legger også en viss vekt på at begrepet “delvis permisjon” i et tilfelle som dette, ikke passer, så lenge far har tenkt å ta sin permisjon i sammenheng, bare med cirka to ukers forskyvning av oppstart. Det er videre vanskelig å se at en utsatt oppstart av permisjonen generelt sett er noe problem for arbeidsgiveren til den forelderen som tar permisjon til sist, når denne permisjonen isolert sett tas i sammenheng.

Nemnda legger til grunn at bestemmelsen i § 12-6 er ment for de tilfellene hvor en forelder ønsker å avvikle permisjon på den måten at permisjonen ikke tas i sammenheng, men ved at det er mulig å tilpasse permisjonen slik at man “går ut og inn av permisjonen” i løpet av perioden man avvikler den. Da gir det også bedre mening at det skal gjøres en vurdering av “vesentlig ulempe” for arbeidsgiver, slik tilfellet er for denne bestemmelsen.

Det samme prinsippet ble lagt til grunn i nemndas vedtak 77/25. Nemnda finner ikke grunn til å vurdere denne saken annerledes.

Steffen G. Rogstad
nestleder

17.06.2026