



# Tvisteløsningsnemnda

## **Vedtak 64/26**

A har rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 i perioden fra og med 10.08.2026 til og med 18.12.2026.

## **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: 2026/98

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

## Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lektor i stilling på 100 prosent i B kommune, med arbeidssted ved C skole.

A ble far i oktober 2025. Barnets mor har permisjon frem til 19.06.2026. A søkte 02.03.2026 om avvikling av foreldrepermisjon fra 10.08.2026 til 18.12.2026.

B kommune avsto søknaden 24.03.2026. Begrunnelsen for avslaget var at foreldrenes permisjoner må tas sammenhengende for å omfattes av arbeidsmiljøloven 12-5 første ledd, og at utsatt oppstart anses som delvis permisjon etter § 12-6. Utsettelse av permisjon i arbeidsfrie perioder innebærer en vesentlig økonomisk og administrativ ulempe for arbeidsgiver. Dette gjelder særlig for undervisningspersonell.

Utdanningsforbundet sendte et oppfølgingsbrev til arbeidsgiver 27.03.2026 og ba dem behandle søknaden på nytt og svare skriftlig innen 10.04.2026. Arbeidsgiver opprettholdt avslaget i e-post 10.04.2026.

A har søkt Nav om foreldrepenger fra 10.08.2026. Nav har gitt tilbakemelding og at saken tidligst blir behandlet 13.07.2026.

A sendte saken til nemnda 20.04.2026.

## Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 20.04.2026
- brev av 19.05.2026

B kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 11.05.2026

## Arbeidsgivers syn på saken

B kommune hevder at det omsøkte permisjonsuttaket er i strid med kontinuitetskravet etter arbeidsmiljøloven og etablert praksis fra Tvisteløsningsnemnda. Uttaket medfører dessuten en vesentlig ulempe for kommunen, jfr. arbeidsmiljøloven § 12-6.

Arbeidsgiver hevder det følger av fast og langvarig praksis fra Tvisteløsningsnemnda at enhver oppdeling av den enkelte arbeidstakers foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 må anses som delvis permisjon og vurderes etter vilkårene i arbeidsmiljøloven § 12-6, jf. blant annet vedtak 2019/78 og 2017/87.

### Foreldrepermisjon må tas sammenhengende

Nemnda har gjennomgående lagt til grunn at foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven som hovedregel skal tas sammenhengende. Oppdeling av permisjonen kan ikke ha som formål å

maksimere antall permisjonsdager ved å legge uttak til arbeidsfrie perioder, jf. vedtak 2013/32. I dette vedtaket fant nemnda det urimelig at permisjonen kunne tilpasses på en slik måte for å oppnå lengst mulig faktisk fravær.

Vedtaket i sak 33/25 avviker fra Tvisteløsningsnemndas tidligere praksis der nemnda har kommet til at permisjon etter arbeidsmiljøloven må tas sammenhengende, og at oppdeling av foreldrepermisjon ikke skal ha som formål å maksimere permisjonsperioden ved arbeidsfrie perioder. Vedtaket i 33/25 er videre brakt inn for domstolene.

Departementet har i Prop. 127 L (2020–2021) presisert at endringene i folketrygdloven om fri utsettelse av foreldrepenger ikke var ment å ha betydning for retten til permisjon etter arbeidsmiljøloven. Reglene i arbeidsmiljøloven ble ikke endret, og det ble vist til at bestemmelsen i folketrygdloven er å anse som en utbetalingsregel. Departementet understreker at retten til fri fra arbeidet fortsatt reguleres av arbeidsmiljøloven, og at eventuelle konflikter om permisjonsuttaket skal løses etter arbeidsmiljølovens regler og praksis fra Tvisteløsningsnemnda. Det vises særlig til nemndas praksis om at arbeidsgiver kan motsette seg at permisjonen stykkes opp ved å «plukke» arbeidsperioder for å forlenge den effektive permisjonstiden. Departementet presiserer uttrykkelig at lovendringen ikke endrer dette. Departementet uttaler i samme proposisjon at endringene i folketrygdloven ikke er ment å medføre vesentlige konsekvenser for arbeidsgiverne.

I den foreliggende saken gjelder utsettelse av oppstart av permisjon til etter arbeidsfrie perioder før og etter lærernes sommerferie. Arbeidsgiver mener prinsipielt at permisjonen skulle ha startet 19.06.2026, ettersom mors permisjon avsluttes denne datoen.

#### Økonomiske ulemper for arbeidsgiver

Det omsøkte permisjonsuttaket medfører at arbeidsgiver må utbetale lønn i de arbeidsfrie periodene før og etter sommerferien uten refusjon fra NAV, ettersom foreldrepengene først kommer til utbetaling på et senere tidspunkt. De arbeidsfrie periodene før og etter lærerferien på sommeren innebærer én uke i juni og ni dager i august. Kommunen påføres dermed lønnskostnader både til arbeidstaker og vikaren i periodene hvor ingen av dem har arbeidsplikt. Dette medfører en betydelig merkostnad, anslått til kr 34.820 inkludert feriepenger og pensjon.

#### Likebehandling av ansatte

Det omsøkte uttaket i dette tilfellet vil gi læreren et fortrinn i form av lønnet arbeidsfri periode, som våre andre ansatte i andre yrkesgrupper i kommunen ikke har tilsvarende adgang til. For oss som arbeidsgiver reiser dette spørsmål om likebehandling av egne ansatte. Kommunen har som arbeidsgiver et ansvar for å sikre likebehandling av sine ansatte, og arbeidsmiljøloven kan ikke tolkes på en måte som fører til usaklige forskjeller mellom arbeidstakergrupper. Per i dag har kommunen tre tilsvarende saker som gjelder arbeidsfrie perioder og utsatt uttak av foreldrepermisjon for fedre.

## Arbeidstakers syn på saken

A hevder han har rett til å utsette oppstarten av sin foreldrepermisjon til 10.08.2026, etter avvikling av ferie og en undervisningsfri periode på 12 dager.

Arbeidsgivers argumentasjon bygger på en grunnleggende misforståelse av både kontinuitetskrav og skillet mellom § 12-5 og § 12-6. Så lenge permisjonen ikke deles opp, men tas ut sammenhengende, har A rett til å starte permisjonen 10.08.2026.

Etter arbeidsmiljøloven § 12-5 har foreldrene rett til permisjon når det ytes foreldrepenger fra folketrygden. Det er ikke grunn til å tro at Nav ikke vil innvilge søknaden om foreldrepenger.

### Ikke krav om at foreldrenes permisjoner må tas sammenhengende

Bestemmelsen setter ikke vilkår om at foreldrenes permisjoner må tas direkte etter hverandre, og åpner heller ikke for en skjønnsmessig ulempevurdering.

### As permisjon deles ikke opp

Arbeidsmiljøloven § 12-6 gjelder delvis permisjon, det vil si tilfeller hvor den enkeltes permisjon ikke tas sammenhengende, men fordeles over tid ved at arbeidstaker veksler mellom arbeid og permisjon. I slike tilfeller kan arbeidsgiver avslå permisjonssøknaden hvis permisjonen medfører vesentlig ulempe. A skal avvikle permisjonen sammenhengende og søker kun om utsatt oppstartstidspunkt. Permisjonen deles ikke opp, er dermed ikke «delvis». § 12-6 kommer dermed ikke til anvendelse. Praksis om delvis permisjon er derfor irrelevant i denne saken. Den omsøkte permisjonen oppfyller kontinuitetskravet fullt ut ved at foreldrepermisjonen skal tas ut sammenhengende.

A kan ikke se at det foreligger rettslige eller faktiske holdepunkter for å vurdere denne saken annerledes enn Tvisteløsningsnemndas vedtak 33/25 og 77/25, hvor arbeidstakerne fikk utsette oppstarten av permisjonen til etter henholdsvis mors ferie eller egen avspasering og egen arbeidsfrie periode.

### Anførte ulemper har ikke relevans i saken

Når det gjelder arbeidsgivers anførte ulemper, kan ikke disse tillegges rettslig vekt i vurderingen, men kommenteres allikevel kort.

Anførselen om lønnsutbetaling uten refusjon fra NAV i arbeidsfrie perioder er en naturlig og påregnelig konsekvens i læreryrket. Argumentet har derfor begrenset relevans. Videre fremstår det som lite forståelig at kommunen har valgt å tilsette og avlønne vikar i en arbeidsfrie periode. Den omsøkte permisjonen gir ikke A noen særfordel utover det som følger av loven. Eventuelle forskjeller mellom arbeidstakere som følge av feriekalender og lignende er strukturelle og ikke rettslig relevante.

## 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. Delvis permisjon

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 fra 10.08.2026 til 18.12.2026. A har søkt Nav om foreldrepenger fra 10.08.2026. Nav har gitt tilbakemelding og at saken tidligst blir behandlet 13.07.2026.

Mors permisjon avsluttes 19.06.2026. Arbeidstaker ønsker å starte sin foreldrepermisjon 10.08.2026.

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 10.08.2026.

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 en ukes 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.

I dette tilfellet har far fått innvilget foreldrepenger fra den 24.02.2024. Når det er situasjonen, er nemnda av den oppfatning at han har krav på foreldrepermisjon slik han har søkt om, og at permisjonen faller inn under arbeidsmiljøloven § 12-5.

Det samme prinsippet ble lagt til grunn i nemndas vedtak 77/25. Nemnda finner ikke grunn til å vurdere denne saken annerledes. Det anses ikke avgjørende for saken at Nav ikke har behandlet søknaden ennå.

\*\*\*

Steffen G. Rogstad  
nestleder

17.06.2026