



Vedtaksdato
07.04.2025

Møtedato
27.03.2025

Vår referanse
2025/19

Saksbehandler
Helene Nødset Lang

SAK NR 33/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Twist om rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 fra 24.02.2025 til 06.06.2025.

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lektor med tillegg i stilling på 100 prosent hos B, med arbeidssted W videregående skole. Han har lovfestet ferie i juli måned.

A ble far for andre gang 22.06.2024. Foreldrene planla følgende:

- 06.06.2024-29.01.2025 - mors foreldrepermisjon (endret til 27.01.2025 etter fødsel)
- 30.01.2025-16.02.2025 - mor ferie
- 17.02.2025-23.02.2025 - A arbeidsfri periode (skolens vinterferie)
- 24.02.2025-06.06.2025 - A ønsker foreldrepermisjon

A varslet arbeidsgiver i e-post av 05.12.2024 om at han skulle ut i permisjon 24.02.2025 og arbeidsgiver innrettet seg etter dette. A søkte Nav om foreldrepenger 15.01.2025 og sendte skriftlig søknad om foreldrepermisjon til arbeidsgiver 23.01.2025.

I e-post fra arbeidsgiver 28.01.2025 fikk A avslag på utsettelse av foreldrepermisjon i arbeidsfri periode, og beskjed om at søknaden til Nav om foreldrepenger måtte endres til uttak fra 17.02.2025 med tilsvarende endring av sluttdato.

A opprettholdt søknaden i e-post til rektor 29.01.2025. Rektor opprettholdt kravet om endring av startdato til 17.02.2025. Han viste til e-post fra HR-seksjonen om at permisjon fra 24.02.2025 ikke kunne innvilges siden foreldrepermisjon ikke skal utsettes i arbeidsfri periode.

13.02.2025 innvilget Nav As søknad om foreldrepenger fra og med 24.02.2025 til og med 06.06.2025.

A har ikke vært på jobb fra 17.02.2025.

Sakens dokumenter

A sendte tvisten til nemnda 31.01.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 31.01.2025
- brev av 14.02.2025
- brev av 20.03.2025
- brev av 26.03.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 10.02.2025
- brev av 05.03.2025
- brev av 27.03.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi foreldrepermisjonen i utgangspunktet skal tas sammenhengende og kun kan utsettes på grunn av lovbestemt ferie eller arbeid på heltid.

Arbeidsfrie perioder regnes ikke som arbeid på heltid og foreldrepermisjonen kan ikke utsettes i disse periodene. Det vises til vedtak 32/13 fra Tvisteløsningsnemnda og rundskriv fra KS, som sier at arbeidsmiljøloven ikke ble endret i forbindelse med at vilkårene for utsettelse av uttak av stønadsperioden ble fjernet i folketrygdloven.

En utsatt oppstart av foreldrepermisjon vil være en ulempe for arbeidsgiver siden en uforholdsmessig andel av permisjonen blir tatt på undervisningsdager, større økonomisk kostnad for skolen i form av mer vikarbruk, og i form av at dette i praksis ville blitt en delvis permisjon hvor vi kun får refundert foreldrepenger fra Nav for dager med undervisning.

En innvilgelse av utsatt oppstart vil gi en forskjellsbehandling mellom undervisningspersonale i fylkeskommunen og andre ansatte. Ansatte skal verken ha fordeler eller ulemper mht. foreldrepermisjon i forhold til andre ansatte kun fordi de er undervisningspersonale. Det er et stadig tilbakevendende tema i vårt tariffområde at undervisningspersonale ønsker å avvente oppstart av foreldrepermisjoner til etter undervisningsfrie perioder, eller at de ønsker opphold i permisjoner i undervisningsfrie perioder.

Innvilgelse av utsatt oppstart av foreldrepermisjon til etter arbeidsfri periode, vil medføre at den ansatte er fraværende over en lengre periode enn det andre arbeidstakere som ikke er undervisningspersonale har anledning til. Sett i forhold til øvrige tilsatte i fylkeskommunen, ville det vært urimelig om den ansatte fikk anledning til å tilpasse permisjonen på denne måten.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til foreldrepermisjon i perioden 24.02.2025 til 06.06.2025. Arbeidstaker har rett på permisjon når det ytes foreldrepenger etter folketrygdloven. Vedtaket til Nav sier at det ytes foreldrepenger i perioden 24.02.2025 til 06.06.2025.

Det planlagte uttaket av foreldrepermisjonen vil gi en periode mellom 06.06.2025 og 22.06.2025 uten barnepass før A har arbeidsfri periode og lovpålagt ferie. I denne perioden vil foreldrene få hjelp av familie og bruk av fleksibel arbeidstid for å få det til å fungere i praksis. Foreldrene ønsker ikke å avvikle mer ferie etter permisjonen i tilfelle de ikke får barnehageplass før i slutten av august. Videre er det viktig for dem å ha noe felles ferie, fordi de har flere barn. Dette er derfor av stor velferdsmessig betydning.

Regelen om fri utsettelse av foreldrepenger skal gi mer fleksibilitet for familier. Hvis mor må ta ulønnet permisjon eller ferie samtidig med fars arbeidsfrie periode vil dette i tillegg svekke kvinners tilknytning til arbeidslivet.

Arbeidsgiver ansatte vikar for A og planla hvordan permisjonsperioden skulle gjennomføres, før arbeidsgiver brøt avtalen 28.01.2025.

A hevder at Bs retningslinjer for foreldrepermisjon er lovstridige, siden det kreves at arbeidstaker skal søke arbeidsgiver om permisjon og få den godkjent før det søkes Nav om foreldrepenger. Det informeres ikke om fri rett til utsettelse av foreldrepenger og det nevnes ikke at arbeidsgivers ulemper skal vurderes ved søknad om delvis permisjon. Fylkeskommunen har ikke oppdatert retningslinjen etter nye regler.

Dersom A sin permisjon anses som en delvis permisjon etter § 12-6, så har ikke arbeidsgiver dokumentert eller sannsynliggjort noen vesentlig ulempe. Søknaden er kun avslått av prinsipielle årsaker.

A hevder at han ikke har fått innvilget søknaden sin fra arbeidsgiver. Han har ikke møtt på jobb siden 24.02.2025 og er hjemme med barnet. Uken fra 17.02.2025-21.02.2025 er vinterferie for alle ansatte på skolen. Arbeidsoppgavene hans er tildelt vikarer ut skoleåret, så ingen ekstrakostnader vil påløpe.

A mener at saken fortsatt har betydning for hvilken dato han skal vende tilbake på jobb.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 avgjøre tvister som nevnt i 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 24.02.2025 til 06.06.2025.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har rett til foreldrepermisjon i perioden fra 24.02.2025 til 06.06.2025.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Mors permisjon i denne saken sluttet 27.01.2025. A ønsker å starte foreldrepermisjonen 24.02.2025, etter mors ferie (avsluttet 16.02.2025) og etter skolens vinterferie (arbeidsfri periode for A). A har fått et vedtak fra Nav om at han mottar foreldrepenger fra 24.02.2025 til 06.06.2025.

Nemnda må først ta stilling til om dette permisjonstilfellet faller inn under arbeidsmiljøloven § 12-5, eller 12-6 om delvis permisjon.

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 A rett til å starte sin permisjon den 24.02.2024.

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 tilsammen. 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 avvike 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 avviker 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.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

07.04.2025