



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 63/2026

A har rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 i perioden fra og med 10.08.2026 til og med 15.01.2027.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B fylkeskommune, 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: 2026/104

Saksbehandler: Helene Nødset Lang

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som adjunkt med opprykk i stilling på 100 prosent i B fylkeskommune. Arbeidsplassen hans er C videregående skole.

A fikk barn [dato]. Foreldrene ønsket følgende fordeling av permisjonstiden:

- Mor har permisjon til 26.06.2026
- Far har arbeidsfri periode før ferie 22.06.-26.06.2026
- Far har ferie 27.06.-31.06.2026
- Far har arbeidsfri periode etter ferie 01.08.-09.08.2026
- Fars foreldrepermisjon 10.08.2026-15.01.2027

Dette ble søkt om og godkjent hos Nav.

A søkte i januar 2026 arbeidsgiver om permisjon i perioden 10.08.2026-15.01.2027.

20.04.2026 fikk han tilbakemelding om at han måtte endre startdatoen til 01.08.2026. A hevdet overfor arbeidsgiver at han ikke utsetter permisjonen, men at han velger startdatoen. Arbeidsgiver opprettholdt avslaget etter dialog frem til 04.05.2026.

A sendte saken til Tvisteløsningsnemnda 04.05.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 04.05.2026
- brev av 22.05.2026

B fylkeskommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 18.05.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B fylkeskommune hevder at A ikke kan få foreldrepermisjon i ønsket periode fordi det medfører betydelig økonomisk belastning og brudd på likebehandlingsprinsippet.

Arbeidsgiver hevder saken reiser viktige prinsipielle spørsmål knyttet til læreres arbeidstidsordninger og adgangen til å utsette foreldrepermisjonen i arbeidsfrie perioder. Videre er nemndas sak 33/25 brakt inn for domstolene. Arbeidsgiver mener derfor at nemndas nåværende praksis bør vurderes i lys av at saken skal avklares rettslig.

Arbeidstidsordningens egenart

Lærere i videregående skole har en særegen arbeidstidsordning med en komprimert arbeidsårsplan. Dette innebærer flere arbeidsfrie perioder gjennom året hvor det verken utføres arbeid eller avvikles lovbestemt ferie. Lønn utbetales som en

gjennomsnittsberegning med fast beløp hver måned. Arbeidsgiver hevder at foreldrepermisjon ikke kan utsettes i arbeidsfrie perioder som verken er arbeid eller lovfestet ferie. Ved å utsette permisjonen i en periode uten arbeidsplikt, oppnår arbeidstaker en forlengelse av fritiden som bryter med intensjonen bak regelverket.

Urimelig forskjellsbehandling

Hvis lærere gis anledning til å utsette permisjon i arbeidsfri periode vil dette skape en betydelig forskjellsbehandling overfor andre ansattgrupper i fylkeskommunen som ikke har periodisert arbeidet på tilsvarende måte som lærerne.

Økonomiske konsekvenser

De økonomiske konsekvensene vil i dette konkrete tilfellet bli innsetting av vikar i perioden permisjonen forlenges med som følge av utsettelsen.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til å velge starttidspunktet for foreldrepermisjonen sin selv.

Han viser til nemndas vedtak 77/25 og 33/25. Lovverket stiller ingen krav om at arbeidstaker må begrunne valg av startdato med særskilte hensyn eller redegjøre for mors ferieavvikling. Hans krav gjelder utelukkende valg av oppstartsdato for et sammenhengende permisjonsuttak etter en allerede fastsatt friperiode, i tråd med den klare linjen nemnda la til grunn for lærere i sak 33/25 og sak 77/25. Dette medfører ingen oppstyking av arbeidsåret. Han har ikke søkt å stanse permisjonen i løpet av skoleåret, eksempelvis i høst-, jule- eller påskeferier.

Arbeidstidsordningens egenart

Lærernes arbeidstidsordning (SFS 2213) innebærer et komprimert arbeidsår. De arbeidsfrie periodene er tid som arbeidstakeren allerede har opparbeidet gjennom økt arbeidsbyrde i undervisningsperiodene.

Urimelig forskjellsbehandling

Arbeidsgivers argument om forskjellsbehandling overfor andre yrkesgrupper i fylkeskommunen er rettslig irrelevant, da disse gruppene opererer under helt andre tariffavtaler og arbeidstidsordninger. Den reelle forskjellsbehandlingen oppstår dersom arbeidsgiver får medhold. Det ville innebære at han må bruke av sine foreldrepermisjonsdager i en uke (3. august – 9. august) hvor hans kollegaer i nøyaktig samme stilling har arbeidsfri med lønn. Dette vil sette lærere i en vesentlig dårligere posisjon enn andre arbeidstakere ved uttak av permisjon.

Økonomiske konsekvenser

Lovens krav om «vesentlig ulempe» i arbeidsmiljøloven § 12-5 fjerde ledd er strengt. Det er fastslått i langvarig nemndspraksis at ordinære vikarutgifter og økonomiske overveielse faller inn under arbeidsgivers normale driftsrisiko. Siden permisjonen er sammenhengende,

kreves det kun én administrativ handling fra skolen: Å hente inn vikar fra 10.08 i stedet for 03.08. Dette utgjør ikke en vesentlig organisatorisk ulempe. Den reelle årsaken til avslaget fremstår utelukkende som et økonomisk sparetiltak på bekostning av hans lovfestede rettigheter. Det er snakk om en forskyvning av oppstarten på kun én uke, et forhold arbeidsgiver ble varslet om i svært god tid.

Ulemper for driften

Det understrekes at den valgte oppstartsdatoen 10.08.2026 er valgt ut fra en helhetlig vurdering som også ivaretar kontinuiteten i skolen. Alternative løsninger for familiens samlede permisjons- og feriekabal ville medført at permisjonsoppstart ble skjøvet til vesentlig senere på høsten. Dette ville påført skolen en langt større driftsmessig ulempe, da de ville fått en lærer som underviste i oppstarten av skoleåret, for så å gå ut i et lengre avbrudd kort tid etterpå. Den søkte datoen er derfor den mest hensiktsmessige løsningen for begge parter.

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 etter arbeidsmiljøloven § 12-5 i perioden fra og med 10.08.2026 til og med 15.01.2027. Han har søkt foreldrepenger i denne perioden og fått dette godkjent hos Nav.

Mor har permisjon til 26.06.2026. A 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 forholdvis 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.

Steffen G. Rogstad
nestleder

17.06.2026