



Tvisteløsningsnemnda

Vedtak 97/26

Saken avvises fordi den er utenfor nemndas saksområder etter arbeidsmiljøloven § 17-2.

Sakens parter

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

Nemndas sammensetning

Anne Marie Due, leder

Helene Dorans, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 11.09.2026

Arkivreferanse: 2026/135

Saksbehandler: Mona Ekelund

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som lektor med tillegg i stilling på 100 prosent i B, for tiden ved C videregående skole.

Høsten 2025 innvilget arbeidsgiver A foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 i tråd med hans ønske for perioden 16.03.–26.06.2026.

Den 12.05.2026 søkte A om å stanse permisjonen den 19.06.2026 da han ønsket å ta den siste permisjonsuken på et senere tidspunkt, under henvisning til retten til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

B avslo søknaden i brev av 13.05.2026 og 28.05.2026. Arbeidsgiver begrunnet avslaget med at A ikke kunne ha opphold i permisjonen i undervisningsfri periode fordi det ville medføre vesentlig ulempe. Arbeidstaker takket nei til arbeidsgivers tilbud om å jobbe noen dager i juni, for eventuelt å avspasere dette senere.

A sendte saken til nemnda 10.06.2026.

Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 10.06.2026
- brev av 18.08.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 10.08.2026

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold fordi en oppdeling av permisjonen forutsetter enighet mellom partene. Dessuten var permisjonen allerede innvilget og fraværet planlagt.

Oppdeling av permisjonen vil medføre vesentlige ulemper for arbeidsgiver i form av økte lønnskostnader og behov for en vikar i en ny fraværperiode i skoleåret 2026/2027.

Selv om arbeidsgiver i utgangspunktet ønsker at foreldrepermisjonen skal tas samlet, har rektor i brev av 28.05.2026 tilbudt A å jobbe ved skolen i slutten av juni 2026 og åpnet for en avtale om å dele opp permisjonen. Arbeidstaker har ikke ønsket en slik avtale.

Arbeidsgiver oppfatter at arbeidstaker ønsker forlenget betalt permisjon med denne delingen, noe som er i strid med tidligere vedtak i Tvisteløsningsnemnda, for eksempel vedtak 36/24 der nemnda bemerket at forlengelse av foreldrepermisjon er ivarettatt gjennom andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

En rett til oppdeling på denne måten vil åpne for at flere ønsker å pause permisjonen i arbeidsfrie perioder.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til å utsette den siste uken av permisjonen, hovedsakelig fordi oppdelingen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 12-6.

Den opprinnelige søknaden om sammenhengende permisjon bygget på bristende forutsetninger da arbeidsgivers veiledning om foreldrepermisjon ikke var korrekt.

Det er feil forståelse av regelverket når arbeidsgiver viser til at en allerede innvilget permisjon binder arbeidstaker fullt ut og at permisjonen ikke kan avbrytes i perioder med mindre arbeid.

Arbeidsgivers begrunnelse for avslaget har endret seg siden avslaget, og det er ikke konkretisert hvilke merkostnader endringen på en uke faktisk vil medføre. Økte vikarkostnader vil ikke uten videre ha vesentlig vekt, jf. Karnov note til § 12-6 andre ledd av Tron Løkken Sundet og nemndas praksis.

Hypotetiske fremtidige tilfeller av liknende søknader og mulige konsekvenser av dette, er ikke relevant for vurderingen av denne saken.

Nemndas vurdering

I henhold til arbeidsmiljøloven § 17-2 kan tvister som nevnt i § 12-14 bringes inn for Tvisteløsningsnemnda for avgjørelse.

I denne saken er partene uenige om adgangen til å endre en inngått avtale om foreldrepermisjon etter § 12-5 til delvis foreldrepermisjon etter § 12-6 underveis i permisjonstiden.

Nemnda viser til at arbeidsmiljøloven ikke åpner for å endre en inngått avtale om sammenhengende uttak av foreldrepermisjon, verken etter § 12-5 eller § 12-6. Arbeidstaker har dermed ingen lovbestemt rett til å endre en inngått avtale om uttak av foreldrepermisjon underveis i permisjonen. Nemnda viser til vedtak 68/11 der den kom til den samme konklusjonen.

Arbeidstaker viser også til at søknaden om sammenhengende foreldrepermisjon er inngått under bristende forutsetninger på grunn av arbeidsgivers veiledning om hvilke muligheter som finnes, slik at den må kunne endres. Slik nemnda ser det, gjelder anførselen grunnlaget for avtalen som ble inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Nemnda har ikke kompetanse til å avgjøre en slik tvist, jf. både § 17-2 og kapittel 12 i arbeidsmiljøloven.

Saken blir etter dette avvist.

Anne Marie Due
leder

11.09.2026