



Vedtaksdato

04.09.2025

Møtedato

03.09.2025

Vår referanse

2025/106

Saksbehandler

Håvard Kaasen

SAK NR 77/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 fra 12.08.2025 til 25.11.2025.

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 lærer i 100 prosent stilling i B ved X skole.

A ble far 13.09.2024, og foreldrene har i den anledning følgende foreldrepermisjonsplan:

- 26.10.2024-02.06.2025 foreldrepermisjon: mors kvote og felleskvote
- 02.06.2025-20.06.2025 fars avspasering/annen form for arbeidsfri
- 20.06.2025-27.06.2025 arbeidsfri periode for far
- 27.06.2025-01.08.2025 fars ferie
- 01.08.2025-11.08.2025 arbeidsfri periode for far
- 12.08.2025-25.11.2025 foreldrepermisjon: fars kvote

Den 24.04.2025 søkte A om foreldrepermisjon fra 12.08.2025 til 25.11.2025. I e-post av 04.05.2025 avslo arbeidsgiver søknaden. Begrunnelsen var at mors og fars permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 må tas ut i sammenheng.

Den 06.05.2025 klaget arbeidstaker på avslaget til seksjonsleder for kultur i kommunen. Seksjonslederen svarte samme dag at han skulle «vurdere dette så raskt som mulig». Den 03.06.2025 opprettholdt seksjonsleder for skole avslaget.

A har søkt om foreldrepenger hos NAV med oppstart for utbetalingene den 23.08.2025, men etter pålegg fra arbeidsgiver er søknaden endret slik at oppstart er 02.06.2025. A har opplyst at dersom han får medhold i nemnda, kommer han til å tilpasse denne søknaden.

A har ikke vært på jobb fra 02.06.2025.

Sakens dokumenter

A sendte tvisten til nemnda 04.06.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 04.06.2025
- brev av 28.07.2025
- brev av 29.07.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 24.07.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi foreldrepermisjonen i utgangspunktet skal tas sammenhengende og ikke kan utsettes med arbeidsfrie perioder.

Utsatt oppstart av foreldrepermisjonen vil være en ulempe for arbeidsgiver siden det vil medføre større økonomisk kostnad i form av vikarbruk.

Hvis undervisningspersonale får utsatt oppstart av foreldrepermisjonen til etter en arbeidsfri periode, gir det dem en fordel sammenlignet med andre ansattegrupper.

Arbeidsgiver anser ikke vedtak 33/25 fra Tvisteløsningsnemnda for å være avgjørende i saken. Utsettelsen av foreldrepermisjonen på grunn av arbeidsfrie perioder medfører ca. 2,5 uker lengre utsettelse enn i vedtak 33/25.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder han har rett til foreldrepermisjon i perioden 12.08.2025 til 25.11.2025.

Arbeidstaker har rett på permisjon når det ytes foreldrepenger etter folketrygdloven, og søknaden til NAV om foreldrepenger kommer til å endres til denne perioden så snart vedtak fra nemnda foreligger.

A viser til vedtak 33/25 fra Tvisteløsningsnemnda, og hevder at saken må vurderes på samme måte.

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 12.08.2025 til 25.11.2025.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har rett til foreldrepermisjon i perioden fra 12.08.2025 til 25.11.2025.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Er saken sendt inn i tide?

Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 a første ledd.

Avslaget ble sendt per e-post 04.05.2025. Fristen for å fremme saken for Tvisteløsningsnemnda utløp dermed 01.06.2025. Ettersom saken ble fremmet for nemnda 04.06.2025, ble den innsendt etter fristen. Det følger likevel av nemndspraksis at fristen kan avbrytes dersom arbeidsgiver med sin opptreden skaper en berettiget forventning hos arbeidstaker om at avslaget vil kunne omgjøres, se eksempelvis nemndas vedtak 24/18.

Nemnda har kommet til at arbeidstaker hadde berettigede forventninger om at avslaget kunne bli omgjort. Arbeidstaker klaget umiddelbart, og seksjonsleder svarte samme dag at saken ville bli vurdert. Nemnda viser til at det endelige avslaget som fulgte, ble gitt etter fristen for å sende saken til nemnda. Arbeidstaker sendte saken til nemnda dagen etter mottak av det endelige avslaget. Det må derfor legges til grunn at det var arbeidsgivers opptreden som gjorde at arbeidstaker ventet med å sende saken til nemnda.

Det legges også vekt på at arbeidsgiver ikke har påberopt seg at saken er for sent fremmet, og at det neppe vil medføre skade eller ulempe for arbeidsgiver om saken blir behandlet nå, ettersom saken er av en slik art at arbeidstaker kunne sendt inn ny søknad og derigjennom fremtvunget ny behandling.

Nemnda har etter dette kommet til at fristen ikke begynte å løpe før det endelige avslaget ble gitt, 03.06.2025. Saken ble sendt til nemnda 04.06.2025, og er dermed rettidig fremmet.

Kan fars permisjon utsettes på bakgrunn av arbeidsfrie perioder?

Mors permisjon ble avsluttet 02.06.2025. Arbeidstaker ønsker å utsette oppstart av sin del av foreldrepermisjonen til 12.08.2025, etter egen avspasering, arbeidsfrie perioder og ferie.

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 arbeidstaker rett til å starte sin permisjon den 12.08.2025.

Spørsmålet om foreldrepermisjon etter § 12-5 kan utsettes blant annet på grunn av arbeidsfrie perioder, 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 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.

Nemnda finner ikke grunn til å vurdere denne saken annerledes. Arbeidstaker har opplyst at søknaden til NAV om foreldrepenger vil tilpasses permisjonsperioden dersom han får medhold av nemnda. At utsettelsen på grunn av arbeidsfrie perioder blir om lag 2,5 uker lenger enn det som var tilfellet i sak 33/25, er ikke relevant for den aktuelle lovtolkningen.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder
04.09.2025