



Tvisteløysingsnemnda

Vedtak 71/26

A har rett til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljølova § 12-6. Permisjonen skal takast ut etter planen han har lagt fram i søknaden.

Partane i saka

A, arbeidstakar

B, arbeidsgivar

Samansetjinga av nemnda

Anne Marie Due, leiar

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakarsida

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgivarsida

Silje Ringlund, Delta, bransjemedlem arbeidstakarsida

Tove Mårtensson Svensli, Vestre Viken HF, bransjemedlem arbeidsgivarsida

Vedtaksdato: 24.06.2026

Arkivreferanse: 2026/103

Saksbehandlar: Mona Ekelund

Saksbakgrunn

A er fast tilsett som paramedisinar/sjukepleiar i stilling på 100 prosent i B, ved C ambulansestasjon.

A søkte den 17.04.2026 om delvis foreldrepermisjon med om lag 50 prosent frå 25.05.2026 til 31.01.2027 etter arbeidsmiljølova § 12-6. A la ved ein konkret plan for uttak av permisjonsdagane etter den oppsette turnusen. I hovudsak ønskte han å ha fri i vekedagane og jobbe i helgane. Barnets mor jobbar også turnus i ambulansetenesta og A viste til hennar arbeidsforhold i søknaden.

I e-post av 18.04.2026 av slo B uttak av permisjonsdagar i ferieperioden og grunngav avslaget med ekstra utfordringar med å finne vikarar. Dei opplyste at resten av uttaket ville være uproblematisk og oppmoda A til å byte dei aktuelle vaktene med andre avdelingar/tilsette for å løyse utfordringa med samtidige vaktar som mora til barnet.

A sende saka til nemnda 04.05.2026.

I brev av 21.05.2026 opplyste B at dei innvilga 50 prosent foreldrepermisjon og at leiar ville ha vidare dialog om korleis permisjonen skulle avviklast. Vaktplanen blei endra i samsvar med hans ønske og han bad arbeidsgivar om ei skriftleg stadfesting. Arbeidsgivar stadfesta delvis permisjon i perioden 25.05.2026–31.01.2027, men ikkje fullt ut i samsvar med den endra vaktplanen.

I brev av 28.05.2026 bekrefta arbeidsgivar at A ikkje fekk innvilga permisjon frå vaktene 23.07., 27.07. og 28.07.2026. Han fekk i staden permisjon 04.–06.09.2026, vakter han ønskte å arbeide.

Saksdokument

A har sendt følgjande til nemnda:

- to brev av 04.05.2026
- brev av 13.05.2026
- brev av 20.05.2026
- brev av 29.05.2026
- brev av 02.06.2026

B har sendt følgjande til nemnda:

- brev av 21.05.2026
- brev av 28.05.2026

Arbeidsgivar sitt syn på saka

B hevdar at A ikkje kan ta ut foreldrepermisjon på datoane 23.07.26, 27.07.26 og 28.07.2026, fordi det medfører vesentleg ulempe for verksemda.

Bemanningssituasjonen i ambulansetenesta er svært vanskeleg denne sommaren, da det i tillegg til ordinær ferieavvikling er anna fråvær og at det over tid har vore vanskelegare å rekruttere kvalifisert personell. A har bede om permisjon frå åtte av tolv vakter i sommarferieperioden. Ein av dei gjenværande arbeidsdagane er ein fagdag. Hans ønske om å arbeide berre tre av tolv vakter i perioden gir eit uforholdsmessig stort permisjonsuttak, over 50 prosent, i den mest sårbare perioden. Dette vil være ein vesentleg ulempe for verksemda på grunn av betydelege meirkostnadar, potensielle brot på arbeidsmiljølova og større belastning på dei andre tilsette gjennom bruk av overtid. I tillegg kan det lede til svekka beredskap ved at ein ambulanse kanskje må tas ut av drift.

Etter praksis frå Tvisteløysingsnemnda, mellom anna vedtak 7/12, kan arbeidsgivar justere tidspunktet for uttaket av permisjonen når dette er naudsynt av omsyn til verksemda og forsvarleg drift.

Arbeidstakar sitt syn på saka

A hevdar å ha rett til delvis foreldrepermisjon ved uttak også på dei tre omtvista dagane i juli, fordi det ikkje vil medføre vesentlege ulemper for verksemda.

Arbeidsgivar har ikkje dokumentert vesentlege ulemper

Arbeidsgivar har ikkje forsøkt å dekkje opp med vikar i dei konkrete vaktene, eller gjort greie for kva for vurderingar som er gjort for å imøtekoma søknaden og samstundes sikre forsvarleg drift.

Sjølv om A har naudsynt og periodevis kritisk kompetanse, er det ikkje dokumentert at hans fråvær ikkje kan dekkast innafør verksemdas ordinære drift. A viser til at arbeidsgivar har opplyst at han kan få fri ved å byte til andre ledige vakter, for eksempel ved andre stasjonar. Ei slik løysing inneber at arbeidstakars opprinelege vakter uansett må dekkast av verksemda. Utfordringa med bemanninga er dermed den same, anten fråværet skjer i form av permisjon eller vaktbyte.

I tillegg er det slik at tenesta i betydeleg grad driftast av vikarar og tilpassingar gjennom heile året. Handsaming av fråvær er difor ei integrert del av ordinær drift, og kan i seg sjølv ikkje vere vesentlege ulemper ved denne permisjonen. Permisjonsuttaket har også vore kjent for arbeidsgivar før bemannings- og ferieplanane var ferdige.

Arbeidsgivars permisjonsplan fører til at permisjonen flyttast bort frå den perioden det er søkt om, utan at det er gjort greie for korleis dette ivaretar føremålet med uttaket i den aktuelle perioden.

Det visast også til at avslaget kom dagen etter søknaden. Dette tyder også på at det ikkje er gjort konkrete forsøk eller tiltak for å løyse bemanningsutfordringa på desse vaktene.

Nemnda si vurdering

Tvisteløysingsnemnda kan avgjere tvistar om rett til foreldrepermisjon etter arbeidsmiljølova § 12-6:

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.

Medfører delvis permisjon for A vesentlege ulemper for verksemda?

Nemnda har kome til at arbeidsgivar ikkje i tilstrekkeleg grad har sannsynleggjort at delvis permisjon medfører vesentlege ulemper for verksemda.

Ulempene må knyte seg til den typen oppdeling som arbeidstakaren ønskjer, og det er ikkje nok å vise til generelle ulemper. Ulempene som uansett følgjer av at arbeidstakaren skal ha foreldrepermisjon, kan ikkje reknast som vesentlege i lova si tyding, ettersom arbeidstakaren uansett har rett til samanhengande foreldrepermisjon etter arbeidsmiljølova § 12-5.

Som ledd i ulempevurderinga må det tas omsyn til både arbeidstakers behov for fri på dei tidspunkta det er søkt om, og arbeidsgivars auka ulemper ved at permisjonen deles opp.

Nemnda viser til at A også ville vore fråverande frå dei aktuelle vaktene dersom han tok permisjonen samanhengande, uansett om han tok 15 eller 19 veker fedrekvote. Arbeidsgivar sine ulemper med å bemanne vaktene ville dermed vore dei same. I tråd med forarbeida er det klart at dette ikkje kan reknast som vesentlege ulemper i lovas forstand.

Nemnda har lagt vekt på at barnets mor også jobbar turnus i ambulansetenesta, og at permisjonsuttaket er tilpassa hennar arbeidsforhold, slik at ein av dei kan vere heime med barnet medan den andre jobbar. Nemnda har i tidlegare vedtak understreka at det er viktig å legge til rette for delvis permisjon også i situasjonar der ein eller begge foreldra arbeider turnus. Det vises mellom anna til vedtak 78/19.

Nemnda har også lagt vekt på at arbeidsgivars første avslag kom dagen etter søknaden, noko som tyder på at det ikkje er gjort konkrete forsøk på å dekkje opp dei aktuelle vaktene med kvalifisert personell. Det verkar på nemnda som at dette skal være mogleg ettersom arbeidsgivar har uttala at arbeidstakar kan byte vakter med andre tilsette og/eller andre avdelingar. Slik nemnda ser det, tyder dette på at det er mogleg å løyse bemanningsutfordringa for dei tre vaktene tvisten gjeld.

Arbeidsgivar viser til at uttaket inneber ei uforholdsmessig stort fråvær i den mest sårbare perioden og at det er hovudgrunnen til at arbeidstakar ikkje kan få medhald. Nemnda kan ikkje sjå at det er eit relevant moment i vurderinga, da det er dei konkrete ulempene ved ordninga arbeidstakar har bede om som er avgjerande.

Anne Marie Due
leiar

24.06.2026