



# Tvisteløsningsnemnda

## **Vedtak 32/26**

A har rett til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 ved å ha permisjon annenhver uke fram til permisjonsdagene er brukt opp.

## **Sakens parter**

A, arbeidstaker

B, arbeidsgiver

## **Nemndas sammensetning**

Steffen G. Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Isabelle Hermansen Fon, Fellesforbundet, bransjemedlem arbeidstakersiden

Kristine Kopperud, Jotun, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Vedtaksdato: 15.04.2026

Arkivreferanse: 2026/22

Saksbehandler: Katarina Torrissen Revang

## Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som spesialarbeider i stilling på 100 prosent i B, ved [lokasjon] i [by]. Virksomheten er en norsk kontraktsprodusent som tilbyr [...].

A sine viktigste oppgaver er sammenstilling, montering og testing av produkter i tillegg til innstilling, justering og betjening av maskiner. Arbeidstakers avdeling er dedikert til ren [...]. Arbeidstiden er kl. 07:00–15:00 mandag til fredag.

Den 16.01.2026 søkte A om delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 i Nav-systemet. Arbeidstaker la inn den samme søknaden i interne systemer den 20.01.2026. A søkte om uttak av permisjon annenhver uke i perioden 16.02.2026–15.09.2026.

Arbeidsgiver avslo søknaden muntlig.

A sendte saken til nemnda 05.02.2026.

Arbeidstaker har forholdt seg til arbeidsgivers avslag og avvikler full permisjon i påvente av behandling i Tvisteløsningsnemnda. Det er ikke satt inn vikar i perioden. Arbeidsoppgavene hans blir fordelt mellom de faste operatørene.

## Sakens dokumenter

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 05.02.2026
- brev av 19.02.2026
- brev av 19.03.2026

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 03.03.2026
- brev av 16.03.2026

## Arbeidsgivers syn på saken

B mener at A ikke har rett til delvis foreldrepermisjon fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Produksjonen i avdelingen er avhengig av høy forutsigbarhet og kontinuerlig tilstedeværelse i periodene arbeidet utføres. Arbeidsoppgavene krever solid prosessforståelse, inngående kjennskap til utstyret og løpende oversikt over pågående produksjonsløp. Dette er oppgaver som vanskelig kan overføres til andre operatører på en trygg og effektiv måte når arbeidstiden er organisert slik at arbeidstaker er til stede én uke og fraværende den neste. En slik rytme skaper brudd i arbeidsflyten, øker risikoen for feil og påvirker effektiviteten negativt.

For å sikre stabil drift er det nødvendig med sammenhengende bemanning over tid. En modell med tilstedeværelse annenhver uke forutsetter i praksis at en annen operatør ønsker tilsvarende arbeidstidsordning i motsatte uker. Dette er ikke realiteten per i dag.

Videre vil en ordning med delvis foreldrepermisjon medføre økt administrativ belastning, redusert fleksibilitet i bemanningsplanleggingen og økt risiko for driftsavbrudd. Innsetting av en annen operatør annenhver uke vil ikke sikre tilstrekkelig kontinuitet og stabilitet. Opplæring er tidkrevende, og manglende kontinuitet gjør det vanskelig å opprettholde stabil drift.

Virksomheten har over tid opplevd utfordringer knyttet til fravær og tilgjengelighet i avdelingen. Selv om dette ikke alene er avgjørende for avslaget, inngår det i den samlede vurderingen av behovet for forutsigbarhet og stabilitet i produksjonen.

## **Arbeidstakers syn på saken**

A mener han har rett til delvis foreldrepermisjon ved å ha permisjon annenhver uke. Ordningen vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Det kan være utfordrende å skaffe en vikar til en slik ordning, men dette er ikke nødvendig i det hele tatt. Det virker heller ikke som at arbeidsgiver har forsøkt å skaffe en vikar. Det fremstår som at arbeidsgiver har avslått søknaden, uten å foreta en konkret vurdering eller å forsøke å finne en løsning. Det bør være mulig å finne en praktisk løsning, da det kun gjelder å ha én ansatt delvis i arbeid i en svært begrenset periode.

Uansett vil tilstedeværelse annenhver uke være en fordel både for ham og for virksomheten, blant annet ved at kompetanse opprettholdes og man derved unngår omfattende opplæring etter en eventuell full permisjon. Det er vanlig at operatørene jevnlig veksler mellom arbeidsoppgaver. Produksjonen blir derfor ikke vesentlig påvirket dersom andre utfører hans oppgaver de ukene han har permisjon.

## **Nemndas vurdering**

Tvisteløsningsnemnda kan avgjøre tvister om rett til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 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 vesentlige ulemper for virksomheten?

Nemnda har kommet til at det ikke er sannsynliggjort at delvis permisjon ved å ha permisjon annenhver uke medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Ulempene må knytte seg til den type oppdeling som arbeidstaker ønsker, og det er ikke nok å vise til generelle ulemper. Ulempene som uansett følger av at arbeidstaker skal ha foreldrepermisjon, kan ikke anses for å være vesentlige i lovens forstand fordi arbeidstaker uansett har rett til sammenhengende foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5.

Nemnda har forståelse for at ordningen vil innebære visse ulemper, blant annet økt administrativ og organisatorisk belastning. Dette er generelle ulemper som arbeidsgiver uansett må regne med ved innvilgelse av delvis foreldrepermisjon, og som ikke kan tillegges avgjørende vekt.

Nemnda har i vurderingen lagt vekt på at det framstår som at arbeidsgiver har avslått arbeidstakers søknad basert på generelle betraktninger om behov for forutsigbarhet, kontinuitet og stabil drift. Videre har nemnda vektlagt at det er snakk om en midlertidig ordning, med kun én arbeidstaker i permisjon annenhver uke. Nemnda viser til at arbeidstakers arbeidsoppgaver i full permisjon fordeles mellom faste operatører, og at operatørene uansett jevnlig veksler mellom arbeidsoppgaver. Nemnda kan derfor ikke se at driften vil bli uforsvarlig ved innvilgelse av omsøkt ordning. Ettersom arbeidsoppgavene vil kunne utføres av ansatte som allerede er godt kjent med produksjonen, fremstår heller ikke opplæring av andre eller tilsetting av vikar som nødvendig.

Nemnda har etter dette kommet til at arbeidstaker må få medhold i sitt krav om delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6. Permisjon annenhver uke innvilges fram til permisjonsdagene er brukt opp.

\*\*\*

Steffen G. Rogstad  
nestleder

15.04.2026