



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
29. juni 2023

**Vår referanse**  
2023/92

**Saksbehandler**  
Ida Marie Wilhelmsen/Birgit Espejord  
Jensen

## VEDTAK NR 71/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 22. juni 2023.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Andreas Dag Nilsen, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Anita Hegg, Byggenæringens Landsforening  
Jan Ørnevik, Fellesforbundet

### **Saken gjelder**

Tvist om rett til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er ansatt som murer i stilling på 100 prosent hos B.

Arbeidstiden er mellom klokken 07.00 til 15:00.

Den 25. april 2023 varslet A om at han skal ha 100 prosent foreldrepermisjon fra 31. juli til og med 22. september 2023, og søkte samtidig om å ta ut den resterende permisjonen som delvis foreldrepermisjon. I søknaden la han frem tre alternativer måter å gjennomføre delvis foreldrepermisjonen på, og opplyste om at han fortrinnsvis ønsker første alternativ og at tredje alternativ ikke er noe han ønsker på grunn av sosiale og økonomiske forhold.

1. Første alternativ er at han tar 25 prosent delvis foreldrepermisjon med fri hver fredag og går 30 minutter før resten av uken, frem til sommerferie i 2024.
2. Det andre alternativet er at han tar delvis foreldrepermisjon og begynner på jobb klokken 08:00 mandag-torsdag.
3. Tredje alternativ er å ta foreldrepermisjonen sammenhengende og deretter ta ulønnet foreldrepermisjon, til barnet blir to år.

Arbeidsgiver svarte den 4. mai 2023 at de gikk for alternativ tre og begrunnet det med at delvis foreldrepermisjon for A ville være til vesentlig ulempe for virksomheten. I etterkant har arbeidsgiver informert A om at de innvilger ønsket om fri hver fredag.

Arbeidstaker fremmet saken for Tvisteløsningsnemnda 4. mai 2023. Begge parter har fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 4. mai 2023
- to brev av 22. mai 2023
- brev av 3. juni 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 24. mai 2023
- brev av 5. juni 2023
- brev av 12. juni 2023

### Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at han har rett til delvis foreldrepermisjon med uttak hvor han avslutter arbeidsdagen 30 minutter tidligere mandag-torsdag og fri hver fredag frem til sommerferie i 2024 (alternativ 1), eller at han begynner klokken 08:00 mandag til torsdag (alternativ 2).

A viser til at han ønsker delvis foreldrepermisjon for å tilbringe fredager med barnet hans som har 80 prosent barnehageplass og slutter 30 minutter tidligere resten av uken for å hente barna i barnehagen. Videre viser han til at mor til barna har helseplager og at normal

arbeidstid fungerer dårlig for han og familien i en periode hvor de skal bli vant til nye rutiner. Familien har derfor behov for tilrettelegging.

For nemnda anfører A også at omsøkt foreldrepermisjon ikke er til vesentlig ulempe, og viser blant annet til at han ikke har fått informasjon om hvor han skal jobbe til høsten, og at det ofte skjer på store byggeplasser at man blir stående alene fordi kollegaer må hente materialer eller skal i møte.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B gjør gjeldende at det er forbundet med vesentlig ulempe for bedriften å innvilge delvis foreldrepermisjon som omsøkt.

Arbeidsgiver viser til at det ikke er ønskelig at noen starter dagen tidligere eller går tidligere, med tanke på planlegging, medarbeiderne og driften på byggeplasser de arbeider på. Arbeidsgiver viser også til at A etter planen skal arbeide på store byggeplasser hvor det er viktig med samhandling i alle fag, og hvor det ikke er mulig eller lov å jobbe alene utover normal arbeidstid, da det kan innebære et brudd på HMS kravene. Arbeidsgiver opplyser at arbeidstakerne ofte jobber i team, og det er derfor ikke mulig å gå en halv time før arbeidsdagen er over. Arbeidsgiver viser videre til at de må ha inn vikar for arbeidstaker den tiden han er i foreldrepermisjon, og det er ikke mulig å få vikar en halv time om dagen.

Arbeidsgiver anfører også at det ikke foreligger uenighet, siden arbeidstaker oppstilte tre alternativer og de har gått for alternativ 3. De innvilger likevel delvis foreldrepermisjon hver fredag så lenge foreldrepermisjonen varer.

### **Tvistløsningsnemndas merknader**

Tvist om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 avgjøres av Tvisteløsningsnemnda i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-14, jf. § 17-2. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 12-6 gir arbeidstaker mulighet til å ta ut permisjon etter §§ 12-2 (svangerskapspermisjon), 12-4 (fødselspermisjon) og 12-5 første ledd som delvis permisjon. I henhold til § 12-5 første ledd har foreldrene rett til foreldrepermisjon i til sammen tolv måneder. Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes fødselspenger eller adopsjonspenger fra folketrygden. Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år.

Delvis foreldrepermisjon er en ordning for foreldre som ønsker å veksle mellom arbeid og permisjon, sammenlignbar med redusert arbeidstid. I henhold til arbeidsmiljøloven § 12-6 annet ledd baseres delvis foreldrepermisjon på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis foreldrepermisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Når arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige, tilligger det nemnda å foreta en vurdering av om det foreligger en vesentlig ulempe for virksomheten at foreldrepermisjonen gjennomføres slik arbeidstaker har søkt om.

I Ot. Prp. Nr. 49 (2004-2005) punkt 14.4.2. vurderte departementet rammene for delvis foreldrepermisjon som følger:

*«Arbeidstakere med små barn har et særlig behov for fleksible løsninger slik at de holder kontakten med arbeidslivet også i denne fasen. Mer fleksible muligheter for å ta delvis permisjon vil lette overgangen mellom omsorg og arbeid. Departementet mener også at dette vil være et likestillingspolitisk virkemiddel siden det er kvinner som tar ut det meste av foreldrepermisjonen i dag. Det er en målsetting å få foreldre til å dele mer på uttak av permisjonsrettighetene, både for å styrke fedres rolle som omsorgspersoner og for å styrke kvinners posisjon på arbeidsmarkedet. Mer fleksible regler vil gjøre det lettere for foreldrene å finne permisjonsavtaler som passer begge. Departementet understreker at mer fleksible rammer for uttak av delvis permisjon ikke vil bety et større samlet fravær for virksomhetene. Videre vil det fortsatt være et vilkår for den konkrete tidskontoordningen (graden av permisjon og hvordan permisjonsuttaket skal skje) at ordningen ikke fører til vesentlige ulemper for virksomheten.»*

Den vesentlige ulempen må knyttes til de ekstra ulempene det medfører for arbeidsgiver at foreldrepermisjonen tas som delvis permisjon, da arbeidstaker uansett eventuelle ulemper vil ha krav på å ta foreldrepermisjonen sammenhengende. Nemnda vil i henhold til dette måtte foreta en vurdering av vesentlig ulempe ut fra en konkret vurdering av muligheter og begrensninger i virksomheten, i tråd med vurderingene etter retten til redusert arbeidstid.

Innledningsvis bemerker nemnda at arbeidstaker selv ikke ønsker alternativ tre, slik at tvisten for nemnda er om A har rett til delvis foreldrepermisjon som ønsket i alternativ en eller to.

Nemnda tar først stilling til om uttak av delvis foreldrepermisjon som beskrevet i alternativ 1, er til vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidsgiver har innvilget delvis foreldrepermisjon hver fredag, og spørsmålet er derfor om delvis foreldrepermisjon ved å avslutte arbeidsdagen 30 minutter tidligere mandag til torsdag i tillegg til fri hver fredag, frem til sommerferien i 2024, er til vesentlig ulempe for virksomheten.

Slik denne saken er opplyst, har nemnda kommet til at B ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at delvis foreldrepermisjon som skissert i alternativ 1, vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

Brudd på HMS-kravene kan utgjøre en vesentlig ulempe. Nemnda har imidlertid kommet til at arbeidsgiver i denne saken, gjennom god planlegging, kan disponere resursene slik at kravene overholdes. Det er store byggeplasser med en viss variasjon i arbeidsoppgavene. Det bør derfor være mulig å fordele oppgavene gjennom dagen slik at As kollega kan utføre oppgaver også i den tiden han er fraværende. Det er kun tale om 30 minutters fravær på slutten av dagen, og perioden tilpasningen kreves er tidsbegrenset. Nemnda deler arbeidsgivers syn på å ivareta de HMS-krav som gjelder med hensyn til to arbeidstakere på byggeplassen samtidig. Nemnda legger til grunn at arbeidsgiver gjennom god planlegging av dagen kan tilfredsstille HMS kravene på arbeidsplassen. Det må derfor være mulig å finne midlertidige løsninger i dette tilfellet.

Etter dette har A rett til delvis foreldrepermisjon som omsøkt i alternativ 1, etter arbeidsmiljøloven § 12-6. med uttak av foreldrepermisjon hver fredag og å forlate arbeidet 30 minutter tidligere mandag-torsdag.

### **Konklusjon**

A har rett til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6 ved at han tar 25 prosent delvis foreldrepermisjon med fri hver fredag og går 30 minutter før resten av uken, frem til sommerferie i 2024/ved at han begynner på jobb klokken 08:00 mandag-torsdag.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

29. juni 2023

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.