



# Tvisteløsningsnemnda

**Vedtaksdato**  
19.04.2024

**Møtedato**  
11.04.2024

**Vår referanse**  
2024/23

**Saksbehandler**  
Katarina Torrissen Revang

## SAK NR 36/24 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

### Sakens tema

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

### Arbeidstaker

A

### Arbeidsgiver

B-kommune

### Vedtak

A har ikke rett til delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

### Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Vetle Wetlesen Rasmussen, YS, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Bjørn Saugstad, Unio, bransjemedlem arbeidstakersiden

Øystein Mangset, Oslo kommune, bransjemedlem arbeidsgiversiden

### Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som miljøterapeut i stilling på 89 prosent i B-kommune, arbeidssted for tiden ved [skole].

A arbeider 100 prosent gjennom skoleåret som er 39 arbeidsuker (38 uker hvor elevene er til stede og én uke med planleggingsdager). Dette er en avtale som er inngått med bakgrunn i SFS 2201, pkt. 3.5: «For arbeidstakere i barnehager/skolefritidsordninger/skole som følger skoleåret kan partene lokalt lokale at lønnen i stedet reduseres med 11,0 %. Det kan også lokalt avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.» For A innebærer avtalen at det gjøres en gjennomsnittsberegning av arbeidstid og lønn gjennom året, og hun får 89 prosent lønn enten hun er i arbeid på skolen eller det er arbeidsfrie perioder.

Den 12. januar 2024 søkte A om delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6. Ifølge søknaden har hun termin 17. april 2024, og hun ønsker 100 prosent dekningsgrad (49 uker). Videre står det i søknaden at permisjonen skal tas ut sammenhengende, men med opphør av permisjon i planlagte arbeidsfriperioder (sommerferie, høstferie og juleferie). Dette begrunnes med at hun har en 89 prosent stilling som innebærer 100 prosent arbeid gjennom året, med arbeidsfri i skolens friperioder med lønn. A opplyser også i søknaden at hun har sjekket med Nav, som har informert om at arbeidsfriperioder skal lønnes som normalt av arbeidsgiver og at permisjonen forskyves for disse periodene.

B-kommune avsto kravet i brev av 18. januar 2024, og begrunnet avslaget med at det ikke er anledning til å utsette permisjonen med arbeidsfrie perioder. Arbeidsgiver viste til B-kommunes «Fellesprosesser – HR og Lønn og fravær – Foreldrepenger», hvor følgende er bestemt:

Den 1.oktober 2021 ble det en lovendring hvor det ikke lenger er knyttet vilkår for å utsette foreldrepengene (slik som lovbestemtferie eller arbeid på heltid) for å utsette permisjonen. Hovedregel er fortsatt at foreldrepermisjonen skal avvikles sammenhengende.

Det heter for øvrig i lovendringen at arbeidsgiver kan motsette seg at arbeidstaker «plukker» arbeidsfrie perioder for å forlenge foreldrepengeperioden hvis dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

B-kommune har da besluttet at det fortsatt kun er ferien 5 uker tilbake fra 31.7. som forlenger foreldrepengeperioden og at den kun kan utsettes med arbeid i de perioder skolen er åpen for elever og ikke i de periodene hvor undervisningspersonalet har arbeidsfrie perioder.

Avslutningsvis ba arbeidsgiver om at A rettet opp søknaden til Nav og B-kommune.

### **Sakens dokumenter**

A sendte tvisten til nemnda 30. januar 2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 30. januar 2024

- brev av 12. februar 2024
- brev av 6. mars 2024

B-kommune har sendt følgende til nemnda:

- brev av 19. februar 2024
- brev av 13. mars 2024

### **Arbeidstakers syn på saken**

A hevder at hun rett til delvis foreldrepermisjon i form av å avbryte permisjonen i arbeidsfrie perioder.

Delvis foreldrepermisjon som hun har søkt om, handler ikke om å få en lengre betalt permisjon, men om at hun rettmessig har krav til kompensasjon for gjennom skoleåret å arbeide 100 prosent stilling med 89 prosent lønn. Dersom hun ikke skulle fått lønn fra arbeidsgiver i de arbeidsfrie periodene, så skulle hun i stedet hatt 100 prosent lønn i 39 uker, og deretter hatt ulønnet fri i periodene hvor skolen er stengt. Uten delvis foreldrepermisjon slik hun har søkt om, ville det i praksis innebære at hun har arbeidet overtid fram til hun går ut i permisjon. Dette er fordi disse arbeidsfriperiodene er kompensasjon for overtid gjennom skoleåret, hvor hun arbeider for mange timer i forhold til sin stillingsprosent.

A stiller spørsmålsteget ved at delvis foreldrepermisjon som omsøkt vil innebære en vesentlig merkostnad for arbeidsgiver, da utbetalingene hun ønsker i oppholdsperiodene, er midler hun allerede har opptjent gjennom skoleåret fram til hun går ut i permisjon. A viser til at kommunen ville betalt for de arbeidsfrie periodene hvis hun ikke hadde blitt gravid og skulle ha foreldrepermisjon.

Videre presiserer A at økonomisk ulempe i seg selv ikke er grunnlag for avslag på delvis foreldrepermisjon, og særlig for en så stor kommune som Asker. Så vidt A vet, er det ikke planlagt å ta inn vikar i hennes fravær. Arbeidsgiver vil dermed ikke ha økte lønnsutgifter, men få refusjon fra Nav for majoriteten av permisjonen, bortsett fra de arbeidsfrie periodene.

### **Arbeidsgivers syn på saken**

B-kommune hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav om delvis foreldrepermisjon fordi det vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten.

Innvilgelse av delvis foreldrepermisjon som omsøkt, vil medføre at A er fraværende over en lengre periode enn det andre arbeidstakere har anledning til. Sett i forhold til øvrige tilsatte i kommunen, ville det vært urimelig om A fikk anledning til å tilpasse permisjonen på denne måten.

Videre vil det innebære en økonomisk ulempe, i form av økte lønnsutgifter utover det virksomheten får refundert fra Nav. Ved å legge permisjonstid utenom arbeidsfrie perioder, vil A anslagsvis bli fraværende totalt seks uker lengre enn hvis hun ikke avbrøt permisjonen i disse periodene. Da har kommunen tatt utgangspunkt i én uke påskeferie, én uke før og én uke etter ferieavvikling i juli, én uke høstferie og to uker juleferie. I disse seks ukene vil arbeidsgiver måtte dekke lønnskostnaden til A, uten at Nav vil betale refusjon for disse

periodene. Kommunen stiller spørsmålstegn ved om A har tenkt å være delvis i arbeid, slik at hun vil arbeide i de periodene hvor hun opprinnelig ville hatt arbeidsfrie perioder, dersom hun ikke var i permisjon.

Kommunen er uansett av den oppfatning at de arbeidsfrie periodene kommer jevnlig gjennom skoleåret. Når foreldrepermisjonen har en så lang varighet, så vil permisjonen speile et gjennomsnitt også i forhold til arbeidstid. Kommunen deler derfor ikke A sitt syn om at hun arbeider overtid om hun ikke får delvis foreldrepermisjon som innvilget.

### **Lovgrunnlag og hva partene er uenige om**

Tvisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven § 17-2 avgjøre tvister som nevnt i 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.

Etter arbeidsmiljøloven § 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.

I denne saken er partene uenige om det vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten at arbeidstaker avbryter sin foreldrepermisjon i arbeidsfrie perioder (sommerferie, høstferie og juleferie).

### **Nemndas begrunnelse**

Nemnda har enstemmig kommet til at A ikke har rett til delvis foreldrepermisjon som omsøkt, i form av å stanse permisjonen i arbeidsfrie perioder (sommerferie, høstferie og juleferie).

Nemnda har gjort disse vurderingene:

#### Medfører delvis foreldrepermisjon i form av opphør av permisjon i arbeidsfrie perioder (sommerferie, høstferie og juleferie) for A, vesentlige ulemper for virksomheten?

Nemnda har kommet til at B-kommune i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at delvis foreldrepermisjon som omsøkt, vil medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

I forarbeidene (Ot.prp. nr. 107 (1992-1993) pkt. 8.7 går det fram at:

Utgangspunktet (...) må være at arbeidstaker og arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle søker å avtale en ordning ut fra en konkret vurdering av muligheter og begrensninger i virksomheten. Arbeidstaker og arbeidsgiver skal innenfor de valgmulighetene som foreligger i fellesskap forsøke å finne frem til et permisjonsuttak som er gjennomførbart. Hvorvidt uttaket skal skje i form av kortere daglig arbeidstid eller færre arbeidsdager pr uke, må bero på arbeidstakers ønske sammenholdt med virksomhetens mulighet til å tilpasse seg den ønskede arbeidstiden.

Nemnda vil bemerke at den vesentlige ulempen må knyttes til de ekstra ulempene det medfører for arbeidsgiver at permisjonen tas som delvis permisjon, da arbeidstaker uansett eventuelle ulemper vil ha krav på å ta permisjonen sammenhengende. Nemnda vil dermed 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.

Ved å utsette permisjonen i de arbeidsfrie periodene, åpnes det i realiteten for at permisjonen forlenges og at det samlede fraværet økes. Nemnda har i tidligere vedtak 42/20 uttalt følgende om en slik konsekvens:

En slik mulighet er uheldig for arbeidsgiver, og er heller ikke i overensstemmelse med de hensyn § 12-6 skal ivareta. Tvert imot forutsettes det i forarbeidene til § 12-6 (Ot. prp. nr. 49 for 2004-2005 side 189-190) at det samlede fraværet ikke skal bli større ved delvis permisjon. Departementet uttalte der følgende om behovet for mer fleksible rammer for delvis foreldrepermisjon (tidskonto):

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» (understreket her).

Nemnda forstår forarbeidene slik at § 12-6, så langt det ikke medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver, åpner for hensiktsmessige arbeidstidsordninger som arbeidstaker ønsker av hensyn til omsorg for barna, men ikke for ordninger hvis eneste formål er å maksimere fraværet.

Arbeidsgiver har stilt spørsmålstegn om arbeidstaker vil stille seg til disposisjon for arbeid i de periodene hun stanser permisjonen. A har på sin side understreket at permisjonen skal

tas ut sammenhengende, men med opphør i de arbeidsfrie periodene hun uansett ikke skal arbeide. I praksis vil dette bety et samlet fravær på omtrent seks uker mer enn hvis hun ikke stanset permisjonen. Dette uten at arbeidsgiver får arbeidstakers arbeidskraft til disposisjon i oppholdsperiodene.

B-kommune har tidligere besluttet at foreldrepengeperioden kun kan utsettes med arbeid i de perioder skolen er åpen for elever, og ikke i arbeidsfrie perioder. I et tilfelle der arbeidstaker ikke har til intensjon å arbeide, og arbeidsgiver heller ikke har mulighet til å sysselsette den ansatte, vil oppdelingen av permisjonen både forlenge fraværet og arbeidsgivers økonomiske belastning for fraværet. Nemnda mener at en permisjonsoppdeling der alle opphold legges til perioder skolen er stengt, medfører at arbeidsgiver ikke kan dra noe nytte av arbeidstakers arbeidskraft, og derfor utgjør en vesentlig ulempe etter loven. Dette er i tråd med tidligere praksis, se blant annet vedtak 142/23.

Nemnda har etter dette kommet til at delvis foreldrepermisjon i form av opphør i arbeidsfrie perioder vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten, og at A ikke kan få medhold i sitt krav.

Avslutningsvis bemerker nemnda at eventuelle ønsker om forlenget periode med foreldrepermisjon er ivaretatt gjennom andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven, som for eksempel retten til ulønnet permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 andre ledd.

## **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen Rogstad  
Nestleder

19. april 2024