



Vedtaksdato  
18. mars 2020

Vår referanse  
2019/26583

Saksbehandler  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR. 42/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. februar 2020.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Hege Torvbråten, KS  
Mette Johnsen Walker, Skolenes Landsforbund

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er fast ansatt som adjunkt med tillegg i stilling på 100 prosent i B ved X videregående skole.

A og hans kone ble foreldre 22. februar 2019. Den 13. august 2019 fremsatte A søknad om foreldrepermisjon for arbeidsgiver. Nærmeste leder godkjente muntlig ulønnet permisjon i perioden 20. november – 11. desember 2019, og sammenhengende uttak av foreldrepermisjon fra 2. januar 2020. Avtalen ble bekreftet i e-post til Utdanningsforbundet 1. november 2019.

As samboer hadde ulønnet permisjon i perioden 26. september– 15. november 2019 og avspaserte/avviklet ferie i perioden 16. november 2019- 2. januar 2020.

I vedtak av 18. oktober 2019 innvilget Nav utsettelse av foreldrepenger fra oppstart 27. september 2019 til oppstart 1. januar 2020.

Søknad om foreldrepermisjon ble fremsatt i B sin HR-portal og ble ikke godkjent. I e-post av 21. oktober 2019 av slo arbeidsgiver utsettelse av foreldrepermisjon for periodene 7.– 13. oktober og 23.- 31. desember 2019 og ba A endre søknaden hos Nav. Arbeidsgiver mente A verken var i arbeid på heltid eller avviklet ferie i de undervisningsfrie periodene i høst- og juleferien, og dermed ikke hadde rett til utsettelse. A var uenig og kunne dokumentere at han arbeidet i begge ferier.

På grunn av en planlagt reise med familien i perioden 20. november – 11. desember 2019 tok han kontakt med Nav for å få endret vedtaket. I vedtak av 13. november 2019 innvilget Nav

- Utsettelse av foreldrepenger i perioden 27. september – 19. november 2019
- Foreldrepenger i perioden 20. november – 11. desember 2019
- Utsettelse av foreldrepenger i perioden 12. desember 2019- 1. januar 2020
- Foreldrepenger i perioden 2. januar– 24. mars 2020

I brev datert 21. november 2019 opplyste Fylkeskommunen at utsettelsen ikke ble godkjent. A ble bedt om å sende endringer til Nav og nytt permisjonsskjema til arbeidsgiver. I brev datert 6. desember 2019 opplyste arbeidsgiver at de anså As permisjon avviklet per 9. mars 2020, slik at fravær etter dette måtte tas som ulønnet permisjon.

Utdanningsforbundet opplyste i brev datert 18. desember 2019 at arbeidstaker ikke kunne ta stilling til perioden etter 9. mars 2020 før saken var ferdig behandlet i Tvisteløsningsnemnda og fastholdt at A har rett på permisjon når han mottar foreldrepenger fra folketrygden.

I brev datert 24. januar 2020 til arbeidstaker bekreftet Nav at vedtaket om foreldrepenger av 13. november 2019 er endelig.

Tvisten ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 15. november 2019, poststemplet samme dag. Overfor nemnda har partene fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 15. november 2019 med vedlegg
- brev datert 31. januar 2020 med vedlegg
- brev datert 18. februar 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 14. januar 2020
- brev datert 16. januar 2020 med vedlegg
- brev datert 12. februar 2020

### **Arbeidstakers anførsler**

A mener han har rett til foreldrepermisjon som omsøkt og anfører i det vesentligste:

Det følger av arbeidsmiljøloven § 12- 5 (1) at B er forpliktet til å innvilge foreldrepermisjon i de perioder det ytes foreldrepenger fra folketrygden. Slik tvist kan bringes inn for Tvisteløsningsnemnda til avgjørelse. Nav har innvilget foreldrepenger i vedtak av 13. november 2019. Nav har vurdert at lærernes undervisningsfrie perioder oppfyller vilkåret om å være i inntektsgivende arbeid på heltid og at det gir rett til utsettelse etter folketrygdloven § 14-11 bokstav b. Det er dokumentert at A faktisk utførte arbeid i høst- og juleferien. Nav har skriftlig bekreftet at vedtaket er gyldig og opprettholdes. Det er ikke fremlagt dokumentasjon som underbygger arbeidsgivers påstand om at vedtaket er i en prosess som kan føre til endringer.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste at Tvisteløsningsnemnda må innstille den videre behandlingen av saken da uenigheten omhandler fortolkningen av folketrygdloven § 14-11. Denne uenigheten må løses mellom Nav og partene, og arbeidsgiver har iverksatt en prosess for å få avklart uenigheten om lærernes undervisningsfrie perioder tilfredsstiller kravet til utsettelse i folketrygdloven § 14-11 b.

Arbeidsgiver anfører at arbeidstakers rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (1) annet punktum forutsetter at det underliggende vedtaket om foreldrepenger fra folketrygden er rettmessig. Dersom Tvisteløsningsnemnda skal ta stilling til vilkåret om permisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-5 (1) er oppfylt må den foreta en materiell vurdering av vilkårene i folketrygdloven.

Det anføres at vedtaket fra Nav bygger på feil forståelse av arbeidstidsreglene for lærere og at det ikke foreligger noen skriftlig avtale med arbeidstaker om utsettelse slik folketrygdlovens bestemmelse om rett til utsatt foreldrepermisjon forutsetter. Vedtaket er dermed ugyldig.

B erkjenner at det foreligger en muntlig erklæring og at etterfølgende e-postutveksling fra skoleledelsen til arbeidstaker har gitt arbeidstaker en forventning om at søknaden om utsettelse ville bli innvilget.

Subsidiært anfører arbeidsgiver at utsettelse som omsøkt innebærer at lærere vil få lengre foreldrepermisjon enn andre arbeidstakere og utgjør et brudd på likebehandlingsprinsippet. Utsettelsen vil også medføre økte vikarutgifter.

### **Tvisteløsningsnemndas 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 ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den 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 (1) (foreldrepermisjon) som delvis permisjon.

Nemnda viser til vedtak 87/17 hvor det fremgår at enhver oppdeling av den enkelte arbeidstakers foreldrepermisjon etter § 12-5, må anses som «delvis permisjon», og dermed må behandles etter vilkårene i arbeidsmiljøloven § 12-6. As søknad om å avvike permisjonen i periodene 20. november – 11. desember 2019 og 2. januar- 24. mars 2020 regnes derfor som en søknad om delvis foreldrepermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-6.

Delvis permisjon er en ordning for foreldre som ønsker å veksle mellom arbeid og permisjon, sammenlignbar med redusert arbeidstid. I henhold til arbeidsmiljøloven § 12-6 (2) baseres delvis permisjon 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. Når arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige tilligger det nemnda å foreta en vurdering av om det foreligger en vesentlig ulempe for virksomheten at permisjonen gjennomføres slik arbeidstaker har søkt om.

Slik nemnda forstår dokumentasjonen i saken foreligger det her ingen avtale med arbeidsgiver. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor hvorvidt delvis permisjon i form av uttak av permisjon i periodene 20. november – 11. desember og 2. januar – 24. mars 2020 vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver etter § 12-6.

Nemnda vil bemerke at den vesentlige ulempen må knyttes til de ekstra ulempene det medfører for arbeidstaker å ta permisjonen som delvis permisjon, da arbeidstaker uansett eventuelle ulemper vil ha krav på å avvike permisjonen sammenhengende etter § 12-5 (1).

Arbeidsgiver anfører at utsettelse av permisjonen i undervisningsfrie perioder vil innebære at lærere får lengre foreldrepermisjon enn andre arbeidstakere, noe som er urimelig. Det vil også føre til økte vikarutgifter.

Som ledd i ulempevurderingen finner nemnda at det må tas hensyn til både arbeidstakers behov for fri i de periodene det er søkt om, og arbeidsgivers økte ulemper ved at permisjonen utsettes.

Ved å tillate at permisjonen utsettes i de undervisningsfrie periodene vil man i realiteten kunne åpne for at permisjonen forlenges og at det samlede fraværet fra arbeidet økes. 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.

Arbeidstaker har i denne saken fremsatt krav om at permisjonen utsettes slik at utsettelsen delvis omfatter de undervisningsfrie periodene i tilknytning til høstferie og juleferie. Ordningen innebærer at perioder der arbeidstaker har mulighet til å ikke arbeide skal regnes blant jobbperiodene, slik at det samlede fraværet fra undervisningen kan bli større enn om permisjonen avvikles fortløpende.

Nemnda har etter en konkret helhetsvurdering kommet til at arbeidstakers utsettelse ikke medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Søknaden kommer som en følge av fylkeskommunens tilbakekall av en ulønnet permisjon for perioden 2. november til og med 11. desember 2019, som ble innvilget av arbeidstakers leder, og knyttes til familiens ønske om tilpasning til samboers ulønnede permisjon samt ønsket om et utenlandsopphold for familien. Det forutsettes at arbeidstaker gjenintrådte i stillingen 12. desember 2019 og var i jobb frem til nytt uttak av foreldrepermisjonen fra 2. januar 2020. Ordningen fremstår derfor ikke slik at den utelukkende tjener til å maksimere

antallet permisjonsdager, men til å finne en hensiktsmessig oppdeling av permisjonen for familien.

Ved innvilgelse som omsøkt vil arbeidstakers siste permisjonsdag være 24. mars 2020, mens arbeidsgiver har varslet at arbeidstaker vil måtte ta ulønnet permisjon dersom han ikke returnerer til jobb 10. mars 2020.

Etter nemndas oppfatning har ikke arbeidsgiver tilstrekkelig konkretisert ulemper utover økte vikarutgifter dersom A returnerer til arbeidet 25. mars i stedet for 10. mars. Oppdelingen samsvarer med tidligere innvilget kombinasjon av foreldrepermisjon og ulønnet permisjon, hvilket taler for at det er gjort vurderinger på arbeidsplassen om A sitt fravær kan avhjelpes. Avslaget av oppdelingen syntes således motivert av et prinsipielt standpunkt om å unngå at foreldrepermisjonen delvis tilpasses de undervisningsfrie periodene, snarere enn noen konkret ulempe i denne saken. Nemnda kan ikke se at dette oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Nemnda finner etter dette at A hadde rett til permisjon i periodene 20. november – 11. desember 2019 og 2. januar – 24. mars 2020.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
Leder

18. mars 2020

### **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 (2). 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 (3).

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 (4).