



# PERMISJON

Midlertidig fritak fra arbeidsplikten i forskjellige sammenhenger

## SAMMENDRAG

Her finner du en oversikt over forskjellige permisjonsrettigheter etter lovverk og tariffavtale.

## Innhold

Permisjon fra jobben .....	2
Arbeidsmiljølovens regler .....	2
Regler i offentlig sektor .....	2
Privat sektor .....	2
Svangerskap, fødsel og omsorg for barn .....	2
Rett til permisjon under svangerskapet: .....	2
Rett til fødsels- og omsorgspermisjon:.....	2
Foreldrepermisjon: .....	3
Varslingsplikt:.....	3
Barn og barnepassers sykdom: .....	3
Omsorg for og pleie av nærstående .....	3
Utdanningspermisjon .....	4
Militærtjeneste og allmenn vernetjeneste .....	4
Utøvelse av offentlige verv .....	4
Religiøse høytider .....	4
Særlig om velferdspermisjon .....	4

## Permisjon fra jobben

I noen tilfeller har arbeidstakere rett til permisjon. Det innebærer at arbeidstaker i noen livssituasjoner kan fritas for arbeidsplikten for en bestemt periode.

Permisjon kan være med eller uten lønn, og kan ha forskjellige grunnlag. Noe er lovbestemt, annet følger av tariffavtale eller individuelle avtaler, og noe kan være fastsatt i arbeidsgivers personalreglement. Det er bare for permisjon ved svangerskapskontroll at rett til lønn følger av arbeidsmiljøloven.

### Arbeidsmiljølovens regler

Arbeidsmiljøloven har egne bestemmelser om permisjon i kapittel 12. Dette er minimumsrettigheter, og det vil si at loven gir anvisning på hvilke rettigheter arbeidsgiver er forpliktet til å gi, men at det er adgang til å avtale bedre rettigheter for arbeidstakerne. Husk derfor at du gjennom tariffavtale eller annet avtaleverk kan ha mer omfattende rettigheter enn etter loven. I mange virksomheter vil retten til permisjon og ytelser gå frem av personalreglement.

### Regler i offentlig sektor

For ansatte i statlig sektor fremgår for eksempel permisjonsreglementet av hovedtariffavtalen §§ 19 følgende, samt i Statens personalhåndbok, hvor det blant annet er inntatt en særavtale om rett til permisjon for utdanning, i visse tilfeller med full lønn. For ansatte i kommunal sektor er det et eget kapittel om permisjon i hovedtariffavtalene for KS/Oslo kommune.

Vedtak om permisjon er ikke å regne som enkeltvedtak, og det er i utgangspunktet ikke klagerett, men personalreglementer kan i kan gi adgang til overprøving.

### Privat sektor

Mange virksomheter i privat sektor følger offentlig sektors retningslinjer for permisjon, se for eksempel under om rett til velferdspermisjon.

I det følgende omtales kort arbeidsmiljølovens permisjonsregler, og velferdspermisjon etter hovedtariffavtalen i staten. Vi går ikke gjennom alle ytelser som kan kreves.

## Svangerskap, fødsel og omsorg for barn

### Rett til permisjon under svangerskapet:

Ved graviditet har arbeidstaker rett til permisjon med lønn ved svangerskapskontroll, dersom slik undersøkelse med rimelighet ikke kan finne sted utenom arbeidstiden.

Videre har arbeidstaker rett til permisjon under svangerskapet i inntil 12 uker. Dersom den gravide velger å ta ut permisjon under svangerskapet, reduserer dette retten til å ta ut foreldrepermisjon. Rett til foreldrepenger i denne perioden følger av folketrygdloven, men denne stønaden kan tidligst tas ut 12 uker før fødselen.

Gravid arbeidstaker kan senest påbegynne uttak av foreldrestønad tre uker før fødselen etter folketrygdloven.

### Rett til fødsels- og omsorgspermisjon:

Hovedregelen er at mor skal ha permisjon de første seks ukene etter fødselen. Dette innebærer et yrkesforbud, og er ment å sikre restitusjon etter fødselen.

Far har rett til to ukers permisjon i forbindelse med fødsel, dersom far bor sammen med mor. Permisjonen kan tas ut innenfor rammen av to uker før eller to uker etter fødsel.

Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til to ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas.

### **Foreldrepermisjon:**

Foreldre med omsorg for barn har til sammen rett til foreldrepermisjon så lenge det ytes foreldrepenger etter folketrygden. Ved fødsel er samlet stønadperiode 49 uker med full sats (100 % av beregningsgrunnlaget), eller 59 uker med redusert sats (80 % av beregningsgrunnlaget).

Stønadperioden kan deles mellom foreldrene når begge fyller vilkårene for foreldrepenger. Når foreldrene velger full sats, er 15 uker forbeholdt faren (fedrekvoten) og 15 uker er forbeholdt moren (mødrekvoten). Disse ukene er unntatt fra deling. Tilsvarende er 19 uker forbeholdt hver av foreldrene når det velges redusert sats.

Hver av foreldrene i tillegg har rett til permisjon i inntil i ett år umiddelbart etter den ordinære permisjonen, uten ytelse fra folketrygden.

Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet, har rett til inntil to års utvidet foreldrepermisjon.

Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til foreldrepermisjon når omsorgen for barnet overtas.

### **Varslingsplikt:**

Arbeidstaker plikter å varsle arbeidsgiver i forkant av svangerskaps-, fødsels-, omsorgs-, og foreldrepermisjon. Permisjon i forbindelse med fødsel og foreldrepermisjon skal varsles arbeidsgiver snarest mulig, og senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover tolv uker, og senest tolv uker i forveien ved fravær utover ett år. Oversittelse av fristene medfører imidlertid ikke at arbeidstaker må utsette permisjonen dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstakeren ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp.

### **Barn og barnepassers sykdom:**

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til permisjon for å være hjemme med barnet når det er sykt, eller det skal følges til legeundersøkelse eller annen oppfølging. Fosterforeldre eller foreldres samboer eller ektefelle omfattes også av bestemmelsen. Retten gjelder som utgangspunkt til det kalenderåret barnet fyller 12 år, og det gis som utgangspunkt inntil ti dagers permisjon hvert kalenderår. Ved omsorg for tre barn eller flere har man rett til inntil 15 dagers permisjon.

Arbeidstaker med barn som er kronisk syke, har langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne, kan ha rett til utvidet permisjon på inntil 20 dager per kalenderår frem til barnet fyller 18 år.

I tillegg er det bestemmelser om rett til permisjon hvis barnet er innlagt på helseinstitusjon og arbeidstakeren oppholder seg der sammen med barnet. Likeledes når barnet er utskrevet fra helseinstitusjon og arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie.

Har barnet livstruende sykdom eller lider av annen alvorlig sykdom eller skade, utløses rett til permisjon, og antall dager er ikke begrenset. Det er ulike regler om barnets alder, avhengig av tilstandens alvorlighetsgrad. Ved de alvorligste tilstander er aldersgrensen 18 år. Er barnet psykisk utviklingshemmet, gjelder ingen aldersgrense.

Arbeidstaker som er alene om omsorgen har rett til dobbelt så mange permisjonsdager i de ulike typetilfellene.

### **Omsorg for og pleie av nærstående**

Arbeidstaker har rett til permisjon i 60 dager for pleie av nærstående i livets slutfase. Hvem som regnes som nærstående vil bero på en konkret vurdering, og kan også omfatte personer utenfor nær familie. Det vil

være avgjørende om den syke har en så nær relasjon til pleieyter at den syke er komfortabel/bekvem med pleien. Det er ikke krav om at permisjonen tas ut sammenhengende.

Arbeidsmiljøloven gir videre rett til permisjon for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer, registrert partner, barn over 18 år med funksjonsnedsettelse eller som er kronisk syke, dersom det er ytt slik omsorg før det fylte 18 år, se over. I disse tilfellene gis det rett til inntil 10 dager permisjon hvert kalenderår.

## **Utdanningspermisjon**

Dersom arbeidstaker har vært i arbeidslivet i minst tre år, og har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to årene, utløses rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organisert undervisningstilbud. Utdanningen må være generelt yrkesrelatert og foregå som en del av et organisert utdanningstilbud.

I loven er det gjort unntak fra retten til å kreve utdanningspermisjon dersom det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidstaker skal skriftlig varsle arbeidsgiver om ønsket utdanningspermisjon. Varslet skal inneholde opplysninger om utdannelsens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdannelsesinstitusjon. Yrkesrelevansen må begrunnes. Det er ikke gitt frist i loven for når arbeidsgiver må varsles, men arbeidstaker bør varsle arbeidsgiver så snart det er praktisk mulig. Arbeidsgiverens maksimum svarfrist er satt til seks måneder for de lengre utdanningene, og det er gitt kortere frister for kortere utdanninger.

Twist om vilkårene for utdanningspermisjon kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda. Twist kan ikke bringes inn for domstolene før den har vært prøvet for nemnda og en avgjørelse fra nemnda foreligger.

## **Militærtjeneste og allmenn vernetjeneste**

Ved avtjening av pliktig militærtjeneste har man rett til permisjon så lenge tjenesten varer. Ved avtjening av frivillig tjeneste har man rett til permisjon av 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner. Permisjonstiden kan splittes og tas ut i flere perioder. Det er krav om at arbeidsgiver varsles om tjenesten, om arbeidstaker ønsker å fortsette i stillingen etter endt tjeneste, og om hvilken dag arbeidet kan gjenopptas.

## **Utøvelse av offentlige verv**

For å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer har arbeidstakere rett til permisjon fra arbeidet. Retten skal sikre at arbeidstakere kan utøve offentlige verv og slik legge til rette for et velfungerende folkestyre. Normalt vil retten til permisjon etter bestemmelsen omfatte arbeidstakere som er representanter i statlige, fylkeskommunale eller kommunale verv, og for eksempel dersom arbeidstaker må møte som vitne i rettssak.

## **Religiøse høytider**

Dersom arbeidstaker tilhører annet trossamfunn enn Den norske kirke, utløses etter egen lov rett til to dagers permisjon i forbindelse med religiøse høytider i eget trossamfunn. Arbeidsgiver må varsles 14 dager før, og arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker arbeider inn igjen fridagene.

## **Særlig om velferdspermisjon**

Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelser om såkalt velferdspermisjon. For ansatte i statlig sektor er rett til velferdspermisjon regulert i hovedtariffavtalen § 22, hvor det står: «Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.»

Hva som er viktige velferds- og omsorgsgrunner, er overlatt til arbeidsgiver å vurdere. Typiske eksempler på slike grunner er tilvenning i barnehage og SFO, følge barn til første skoledag, følge i begravelse for nær familie, flyttet dag osv.

Har du spørsmål om permisjon? Ta kontakt med din lokale tillitsvalgt. Du kan også kontakt NFFs sekretariat ved å opprette ny sak på Min side på [fysio.no](https://www.fysio.no)