

Arbeidsliv

Permisjoner i norsk arbeidsliv

I norsk arbeidsliv er det flere typer permisjoner, og vi har både lovbestemte og ulovfestede permisjoner som arbeidstakere har rett til.

 **JOHN FRAMMER, ADVOKAT OG FORHANDLINGSSJEF I NTF**

De lovfestede permisjonene er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 12 og folketryktdloven, de volder som regel få eller ingen problemer for våre medlemmer.

Lovbestemte permisjoner

1. Foreldrepermisjon: Arbeidstakere har rett til permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel eller adopsjon. Dette inkluderer svangerskapspermisjon, fødselspermisjon, og foreldrepermisjon. Foreldrepermisjoner er en viktig rettighet for foreldre, som gir dem muligheten til å ta fri fra arbeid for å ta vare på sine nyfødte eller adopterte barn. I Norge har både mor og far rett til foreldrepermisjon, og permisjonen kan deles mellom foreldrene etter deres ønsker og behov. Foreldrepermisjonen består av flere deler:

Svangerskapspermisjon: Mor har rett til permisjon inntil 12 uker før fødselen.

Fødselspenger: Etter fødselen har foreldrene rett til fødselspenger i en periode på 49 uker med 100 prosent lønn eller 59 uker med 80 prosent lønn.

Fedrekvote: Far har rett til en egen kvote på 15 uker som kun han kan ta ut.

Mødrekvote: Mor har også en egen kvote på 15 uker.

Fellesperiode: Resten av permisjonen kan deles mellom foreldrene etter deres ønsker.

2. Omsorgspermisjon: Omsorgspermisjon gir arbeidstakere muligheten til å ta fri for å ivareta omsorgsoppgaver. Det kan være omsorg for syke barn, eldre foreldre eller andre nære familiemedlemmer som trenger pleie. I henhold til arbeidsmiljøloven har arbeidstakere rett til permisjon for å gi nødvendig omsorg til nære pårørende. Dette inkluderer blant annet:

Omsorgsdager: Arbeidstakere har rett til et visst antall omsorgsdager per år for å ta vare på syke barn eller barnepasser. Antallet omsorgsdager avhenger av antall barn og deres alder.

Pleiepenger: Arbeidstakere kan ha rett til pleiepenger fra NAV hvis de må være borte fra jobb for å pleie et alvorlig sykt barn eller en annen nær pårørende.

Permisjon ved alvorlig sykdom: Arbeidstakere har rett til permisjon for å pleie nære pårørende som er alvorlig syke eller døende.

3. Ammefri: Ammefri er en viktig rettighet for kvinner i norsk arbeidsliv. I henhold til arbeidsmiljøloven har en kvinne som ammer sitt barn rett til den fri hun trenger for å amme. Dette kan for eksempel tas ut som minst en halv time to ganger daglig, eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag. I barnets første leveår har kvinnen rett til lønn for inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid på syv timer eller mer. Bestemmelsen er en minimumsløsning, og ulike tariffavtaler kan gi bedre ordninger enn det som er hjemlet i arbeidsmiljøloven. For eksempel gir tariffavtalene i offentlig sektor arbeidstakere som arbeider hel arbeidsdag, tjenestefri med lønn inntil to timer per dag i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet gis det i offentlig sektor fri med lønn også utover første leveår.

Det er ingen øvre grense for hvor lenge (utover første leveår) eller hvor ofte en kvinne kan amme sitt barn. Arbeidsgiver er forpliktet til å tilrettelegge arbeidet slik at en kvinne som ammer, får den tiden hun trenger for å kunne fortsette med ammingen også etter at arbeidet er gjenopptatt etter fødselspermisjon. Det er viktig å merke seg at ammefri er en rett til å ta ut fritid for faktisk å amme, og ikke en rettighet til kortere dager man kan benytte seg av bare fordi man generelt ammer. Pumping av morsmelk i arbeidstiden for å kunne opprettholde ammingen likestilles med amming.

4. Utdanningspermisjon: Utdanningspermisjon gir arbeidstakere muligheten til å ta fri fra jobben for å videreutdanne seg eller oppdatere sin kompetanse. Denne permisjonen er regulert

både i arbeidsmiljøloven og ulike tariffavtaler. For å ha rett til utdanningspermisjon må arbeidstakeren ha vært ansatt hos samme arbeidsgiver i minst to år og ha arbeidet i minst tre år totalt. Utdanningen må være yrkesrelatert, og arbeidstakeren må søke om permisjon i god tid før utdanningen starter. Det er viktig å merke seg at utdanningspermisjon som hovedregel er uten lønn. Arbeidsgiver kan imidlertid velge å gi permisjon med lønn dersom utdanningen er nødvendig for å opprettholde eller heve arbeidstakerens kompetanse i stillingen. Dette kan for eksempel være aktuelt ved deltakelse på kurs eller konferanser som er direkte knyttet til arbeidstakerens nåværende arbeidsoppgaver.

5. Permisjon ved militærtjeneste: Arbeidstakere har rett til permisjon for å utføre militærtjeneste. Denne permisjonen gir ansatte muligheten til å oppfylle sine forpliktelser til militærtjeneste uten å risikere noe i forhold til arbeidsavtalen. Arbeidsmiljøloven regulerer denne typen permisjon og sikrer at arbeidstakere kan ta fri fra jobben for å gjennomføre militærtjeneste, repetisjonsøvelser eller annen pliktig tjeneste i

Forsvaret. Når en arbeidstaker skal avvikle militærtjeneste, må de informere arbeidsgiveren så snart som mulig og fremlegge dokumentasjon på innkalling. Arbeidsgiveren er forpliktet til å gi permisjon for den perioden som er nødvendig for å gjennomføre tjenesten. Det er viktig å merke seg at denne permisjonen som hovedregel er uten lønn, men arbeidstakeren har rett til å beholde arbeidsforholdet og komme tilbake til samme stilling etter endt tjeneste.

6. Permisjon for offentlige verv: Arbeidstakere har rett til permisjon for å utføre offentlige verv. Det kan være verv som folkevalgt i kommunestyre, fylkesting eller Stortinget, samt andre offentlige oppgaver som krever arbeidstakerens tilstedeværelse. Arbeidsmiljøloven regulerer denne typen permisjon. Arbeidsgiveren er forpliktet til å gi permisjon for den perioden som er nødvendig for å utføre vervet. Permisjonen gis som hovedregel uten lønn, men arbeidstakeren har rett til å beholde arbeidsforholdet og komme tilbake til samme stilling etter endt tjeneste.

Smarte verktøy for tannklinikken



Bemanning

Arbeidstid, egenmelding og sykmelding, ferie og avspasering



Utstysregister

Dekker alle lovkrav og sikrer deg ved eltilsyn



Stoffkartotek

Alle sikkerhetsdatablader oversiktlig organisert og tilgjengelige for alle

 **TrinnVis**

Drift, HMS og kvalitet

Tariffbestemte permisjoner

7. Permisjon for foreningsverv: Denne permisjonen gir ansatte muligheten til å delta aktivt i fagforeningsarbeid. Hovedavtalene regulerer denne typen permisjon og sikrer at arbeidstakere kan ta fri fra jobben for å utføre sine oppgaver i egen fagforening. Når en arbeidstaker skal ta et verv i fagforeningen, må de informere arbeidsgiveren så snart som mulig og fremlegge dokumentasjon på vervet. Arbeidsgiveren er forpliktet til å gi permisjon for den perioden som er nødvendig for å utføre vervet. Denne permisjonen er som hovedregel uten lønn, men arbeidstakeren har rett til å beholde arbeidsforholdet og komme tilbake til samme stilling etter endt tjeneste.

8. Permisjoner for å utføre tillitsvalgtsarbeid: Permisjoner for å utføre tillitsvalgtsarbeid er regulert i de fleste hovedavtalene, og det er en viktig rettighet som sikrer at tillitsvalgte kan utføre sine oppgaver uten å tape på dette økonomisk. Hovedavtalene gir klare retningslinjer for hvordan slike permisjoner skal håndteres. Både når det gjelder å beholde lønn og til hvilke aktiviteter det skal gis fri både med og uten bihold av lønn. Tillitsvalgte har rett til permisjon for å utføre sine oppgaver som i all hovedsak er beskrevet i de ulike avtalene. Dette inkluderer deltakelse i møter, lokale og sentrale forhandlinger, kurs og andre aktiviteter som er nødvendige for å ivareta de ansattes interesser. Arbeidsgiver er forpliktet til å gi permisjon for den tiden som er nødvendig for å utføre nevnte oppgaver.

9. Mønsteravtalen for tannhelsesekretærer: Mønsteravtalen for tannhelsesekretærer inneholder også viktige bestemmelser om permisjon som sikrer rettighetene til tannhelsesekretærer i ulike situasjoner. Disse reglene er utformet for å gi tannhelsesekretærer nødvendig fri fra arbeid under spesifikke omstendigheter, samtidig som de opprettholder en balanse mellom arbeidsgivers behov og arbeidstakers rettigheter.

Ulovfestede permisjoner

10. Velferdspermisjoner: Ved forskjellige anledninger av ulik karakter kan det for en arbeidstaker være av vesentlig velferdsmessig betydning å ha rett til å være fraværende fra arbeidet for en kortere eller noe lengre tid.

Begrepet «velferdspermisjon» er imidlertid ikke definert i norsk lov eller nevnt i arbeidsmiljøloven, men er regulert i ulike tariff-

avtaler, også i NTFs veiledende avtale for tannhelsesekretærer, den såkalte «Mønsteravtalen», samt personalhåndbøker og regler lokalt i bedriftene. Teksten er da ofte om lag slik:

«Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon.»

Hva er så «viktige velferds- og omsorgsgrunner»? og når har en arbeidstaker rett til denne typen permisjon, og når kan arbeidsgiver med rette nekte?

Mange virksomheter velger å følge de retningslinjer som fremgår av «Avtale om korte velferdspermisjoner», inngått mellom LO og NHO, selv om de rettslig sett ikke er forpliktet til det.

Denne avtalen gir blant annet rett til permisjon i inntil én dag betalt med ordinær lønn ved dødsfall og begravelse når det gjelder den nærmeste familie, kontroll eller behandling hos lege eller tannlegespesialist når det er vanskelig å få time utenfor ordinær arbeidstid, akutte sykdomstilfeller i nærmeste familie, flytting, deltakelse i egne barns konfirmasjon og permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage, SFO eller på skole.

Utgangspunktet er at det er opp til hver enkelt virksomhet å avgjøre hvorvidt det er grunnlag for å tilstå velferdspermisjon. Likevel slik at det ved avgjørelsen bør tas hensyn både til de anførte permisjonsgrunner, ulempene for tjenesten og virksomheten, samt arbeidstakerens individuelle behov for slik permisjon. Det bør også tas hensyn til hvor alvorlig og uforutsigbar situasjonen er for arbeidstaker, og om andre permisjonsgrunnlag kan være mer passende samt arbeidstakers familiesituasjon, omsorgsbyrde, helsetilstand, livsfase, og arbeidssituasjon.

Det nevnte er minimumsrettigheter for arbeidstakere. Det er ikke noe i veien for at arbeidstaker og arbeidsgiver sammen avtaler at den ansatte skal få lengre permisjon enn hva som er nevnt, og heller ikke noe i veien for at det avtales at permisjonstiden skal være lønnet, selv om arbeidstakeren ikke har krav på det. Dette vil imidlertid ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å avgjøre, og er dermed ingen ubetinget rettighet for arbeidstakere.

Dersom det ikke finnes en lovbestemmelse, tariffavtale eller annet (reglement eller personalhåndbok) som anviser permisjon er det opp til arbeidsgiver å innvilge permisjon, bestemme lengden og om den skal være med eller uten lønn.