

Foreldrepermisjon

Denne veilederen ble overført fra DSS til DFØ i 2016. Den ble sist oppdatert september 2015.

Rettigheter

Arbeidsmiljøloven (AML) §§ 12-2 til 12-7 gir rett til permisjon fra arbeidsgiver ved fødsel. Lønn fra arbeidsgiver ved fødsel/adopsjon følger av Hovedtariffavtalen (HTA) §§ 11 og 19. HTA § 19 forutsetter at folketrygdlovens §§ 14-4, 14-9 og 14-6 er oppfylt. Både faste og midlertidig ansatte har rett til foreldrepermisjon med lønn.

Om betingelsene for permisjon med lønn etter HTA § 19 ikke er oppfylte, har arbeidstakeren rett til permisjon uten lønn, ref. AML § 12.

Forutsetninger

- I følge folketrygdlovens § 14-6 må arbeidstakeren ha vært yrkesaktiv med pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene før stønadsperioden starter for å ha rett til foreldrepenge under foreldrepermisjonen. Likestilt med yrkesaktivitet er: dagpenger under arbeidsløshet, sykepenger, stønad ved barns sykdom, arbeidsavklaringspenger, foreldrepenge, svangerskapspenge, lønn under permisjon for videre/etterutdanning, ventelønn, etterlønn og avtjening av militær/siviltjeneste.
- Inntekten må være minst halvparten av grunnbeløpet i folketrygden. Grunnbeløpet pr 1.5.2015 er 90 068,- pr år, 7 506,- pr måned.
- Virksomhetene må levere attesterte lønnsbilag om foreldrepermisjonen som angir periode, dekningsgrad og eventuelt ferieuttak under permisjonen, til DFØ.

Permisjonens lengde og fordeling

Folketrygdloven § 14-9 fastsetter vilkårene for permisjonenes lengde og fordeling. Arbeidstakere har ved fødsel rett til permisjon med full lønn i 49 uker, eventuelt 59 uker med 80 % lønn. Ved adopsjon har man rett til permisjon med full lønn i 46 uker, eventuelt 56 uker med 80 prosent lønn.

Dekningsgraden gjelder hele permisjonsperioden og begge foreldrene får samme dekningsgrad.

Permisjonen forlenges med 5 uker, eventuelt 7 uker ved 80 prosent, for hvert barn mer enn ett som fødes/adopter.

Stønadsperioden kan deles mellom foreldrene når begge fyller vilkårene for opptjening i ftl § 14-6. Perioden fordeles slik:

- 3 uker til mor før termin
- 10 uker til mor (mødrekvote, inklusiv 6 uker etter fødsel)
- 26/36 uker fellesperiode ved 100/80 prosent dekning
- 10 uker til far/medmor (fedrekvote)

Presiseringer og krav

De første 3 ukene av mors permisjon må tas ut før termin dato. Det vil si at dersom fødselen skjer før termin, blir permisjonen justert deretter og foreldrene vil miste permisjonsdager.

De første seks ukene etter fødsel er forbeholdt mor. Disse ukene trekkes av mødrekvoten. Samtidig har far/medmor rett til 14 dagers betalt omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen (AML § 12-3, 1). Denne permisjonstypen søker vedkommende om gjennom Personalportalen.

Mor kan starte uttaket inntil 12 uker før termin. Dette trekkes i så fall av fellesperioden. Far kan bare benytte seg av fellesperioden dersom krav til mors aktivitet er oppfylt. Mor må oppfylle ett av følgende krav:

- være i arbeid
- ta godkjent utdanning på heltid
- ta godkjent utdanning i kombinasjon med arbeid som til sammen blir heltid
- være helt avhengig av hjelp til å ta seg av barnet på grunn av sykdom eller skade eller være innlagt på helseinstitusjon. I så fall må legen hennes skrive en funksjonsvurdering.
- delta på heltid i introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere
- delta i kvalifiseringsprogrammet for personer med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne

Far har bare rett til fedrekvote hvis mor har opparbeidet seg rett til foreldrepenger.

Det er ikke krav til mors aktivitet når far tar ut fedrekvoten.

Hvis mor er alene om omsorgen kan hun søke om å få fedrekvoten overført til seg.

Foreldrepermisjonen må benyttes før barnet fyller 3 år. Ved adopsjon må permisjonen tas i løpet av de første 3 årene etter omsorgsovertakelsen og senest før barnet fyller 15 år.

Utsettelse av permisjonen

Foreldre kan utsette uttaket av permisjonen, unntatt de tre ukene før termin og de seks ukene etter fødselen. Man må da søke NAV om utsettelse. Dersom utsettelsen er grunnet arbeid, må NAV ha mottatt søknaden innen siste dag i fellesperioden. Søkes det for sent, mister foreldrene permisjonsdager.

Permisjonen kan utsettes på grunn av egen sykdom, egen/barnets innleggelse i helseinstitusjon, lovbestemt ferieuttak (21 arbeidsdager) eller fordi en av/begge foreldrene ønsker å jobbe heltid.

Foreldre kan også søke om gradert uttak av foreldrepermisjonen. Det vil si at man tar ut permisjon enkelte dager i uken og jobber de andre dagene. Gradert foreldrepermisjon har samme valgmuligheter i dekningsgraden som sammenhengende foreldrepermisjon.

Permisjon og ferie

Man kan bare ta ut lovfestet ferie innenfor foreldrepermisjonen. Lovfestet ferie i Norge er 21 arbeidsdager (fire uker og en dag). De statlige fem ukene ferie er en tariffavtalt ferie som følger HTA og er ikke lovfestet.

Det er likevel mulig å ha mer enn 21 dagers ferie under foreldrepermisjon, dersom den ekstra ferien er opptjent ferie fra fjoråret som er overført til inneværende år. Arbeidsgiver må da skrive til NAV og bekrefte at den ekstra ferien er overført fra tidligere år.

Det anbefales at ferie avtales på forhånd og meldes til NAV på søknadsskjemaet. Eventuell endring av ferie må og meldes NAV fortløpende. Husk å gjøre de ansatte oppmerksomme på at opplysninger om ferie som er sendt NAV også må sendes arbeidsgiver.

Man kan ikke ta ferie på bevegelige helligdager, da NAV regner disse som fridager hvor det utbetales lønn. Det vil si at bevegelige helligdager utbetales fra NAV og teller mot maksdato for foreldrepermisjon.

Foreldrepenger utbetales mandag til fredag, ikke for lørdager og søndager.

Permisjon, arbeidsgiver og NAV

For å få rett til lønn under foreldrepermisjonen må de ansatte søke om og innvilges foreldrepermisjon fra NAV. Arbeidsgiver må opplyses om den planlagte permisjonen. Retten til lønn under foreldrepermisjon er gitt når NAV avgir vedtak om innvilgelse av foreldrepermisjonen. Ansatte må da sende kopi av dette vedtaket til arbeidsgiver.

Retten til foreldrepenger i henhold til HTA § 19 er avhengig av vedtak fra NAV om at betingelsene for rett til foreldrepenger er oppfylt. NAV kan gi avslag på søknaden om foreldrepenger etter folketrygdlovens § 14-6 på grunn av manglende opptjening. Dette er sjelden tilfelle for ansatte i staten. Mer vanlig er det at NAV gir vedtak om foreldrepenger i deler av den perioden det er søkt for, og gjør noen endringer på bakgrunn av feil grunnlag (for eksempel for mye ferie eller uriktig fordeling av fellesperioden).

For ansatte er det vesentlig at NAV bekrefter om opptjeningen i henhold til folketrygdlovens § 14-6 er oppfylt. Når dette er bekreftet, er de ansattes lønn under

permisjonen sikret. Eventuell videre korrespondanse med NAV omhandler arbeidsgivers refusjonsrett, ikke arbeidstakers lønn under permisjonen.

Refusjoner og inntektsopplysninger

NAV utbetaler ikke foreldrepenger direkte til ansatte i staten, men yter refusjon til arbeidsgiver. Dette følger folketrygdlovens § 22-3.

NAV skiller i sin kommunikasjon og saksbehandling ikke på personer som får lønn fra arbeidsgiver under foreldrepermisjonen og personer som får foreldrepenger direkte fra NAV. Statlig ansatte som får foreldrepenger fra arbeidsgiver, mottar standardiserte svar fra NAV om innsending av inntektsopplysninger. Disse kravene sendes flere måneder før permisjonen skal tas ut, med korte frister for besvarelse. For far kan permisjonen være ett år inn i fremtiden. Likevel mottas et krav om innsending av inntektsopplysninger innen 14 dager, med en tilsynelatende mulig konsekvens at foreldrepermisjonen kan bli avslått.

Kravet om innsending av opplysninger til NAV er hjemlet i ftl § 21-7 bokstav c, som sier at krav om ytelse kan avslås dersom søkeren "uten rimelig grunn unnlater å etterkomme pålegg som er gitt med hjemmel i denne loven". Lovparagrafen angir ikke datoer eller frister for innsending av dokumentasjon til NAV. Heller ikke rundskriv av 05/2008 om § 21-7 fra Arbeids- og velferdsetaten angir frister for innsending av opplysninger til NAV.

NAV kan ikke gi vedtak om avslag på søknad om foreldrepermisjon etter ftl § 21-7 etter den tidsfristen som NAV oppgir.

Merk også at ved avslutning av saksbehandling på grunn av manglende dokumentasjon vil saken gjenåpnes når dokumentasjonen mottas av NAV. Dette står spesifisert i enkelte av brevene fra NAV, men ikke alle.

NAV kan gi avslag

- NAV kan avslå søknad om foreldrepenger på grunn av manglende opptjening i henhold til ftl § 14-6. Dette vil i så fall bety at ansatte mister retten til foreldrepenger fra arbeidsgiver.
- NAV kan avslå refusjon av foreldrepenger på grunn av foreldelse av kravet når det har gått mer enn tre måneder etter at permisjonen startet før kravet blir innsendt, i henhold til ftl § 22-13. Dette vil i så fall bety at arbeidsgiver mister retten til refusjon for utbetalte feriepenger.

Husk på!

Det er viktig at DFØ mottar kopi av alle vedtak fra NAV angående foreldrepermisjonene. Dette for å sikre rett lønn til de ansatte og å sikre arbeidsgivers rett til refusjon av lønnsutgifter.