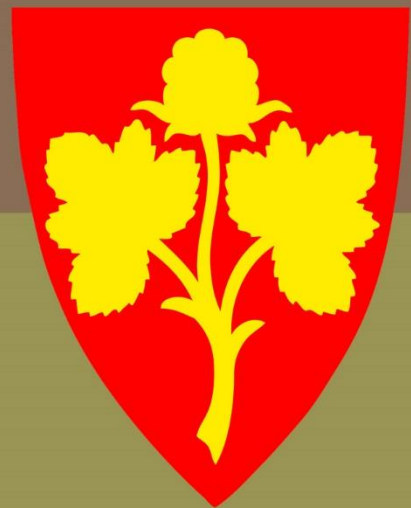


Permisjonsreglement

Unjárgga gielda /Nesseby kommune



Gjelder fra: 1.august 2023

Innhold

1. Fellesbestemmelser	3
1. Formål:.....	3
1.1. Reglens omfang	3
1.2. Søknad om permisjon/fri	3
1.3. Avgjørelsesmyndighet, fortolkning og klagebehandling	3
1.4 Lønn og ansiennitet	4
1.5 Feriepenger	4
1.6. Pensjonsmedlemskap.....	4
2. Sykdom, svangerskap, amming, adopsjon, omsorg for barn under 12 år mv.	5
2.1 Adopsjon.....	5
2.2 Amming	5
2.3 Svangerskap og fødsel	5
2.4 Egen sykdom.....	5
2.5 Barns eller barnepassers sykdom	6
2.6 Omsorg for barn	6
2.7. Utgifter til omsorgsarbeid	6
2.8. Pleie av pårørende.....	6
3.1. Tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonen	7
3.2 Ansatte i arbeidstakerorganisasjonen	7
3.3 Politisk virksomhet	7
3.4 Utførelse av kommunale og offentlige verv	7
3.5 Tillitsverv i funksjonshemmedes interesseorganisasjon	8
3.6. Generelt om permisjon for utførelse av overnevnte verv (pkt. 3.1 til 3.5).....	8
4. Utdanningspermisjoner	8
4.1 Rett til utdanningspermisjon	8
4.2. Utdanningspermisjon med lønn/ økonomisk støtte	9
4.3 Bindingstid/plikttjeneste	9
4.4 Permisjon for å avlegge eksamen, fagprøver, prosjekt mv.	10
5. Velferdspermisjoner	10
5.1 Generelt.....	10
5.2 Lønnet velferdspermisjon	11
5.3 Ulønnet velferdspermisjon.....	11
6. Redusert arbeidstid	12
7. Verneplikt	12
8. Klage/anke	12

1. Fellesbestemmelser

1. Formål:

Personalpolitikken i Unjárgga gielda /Nesseby kommune skal legge til rette for et godt arbeidsmiljø og gode arbeidsforhold for våre medarbeidere. Samtidig skal permisjonsreglementet fremme fleksibilitet i arbeidsforhold for våre medarbeidere.

1.1. Reglens omfang

- a. Permisjonsreglene gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med Unjárgga gielda /Nesseby kommune, jfr. hovedtariffavtalen § 1.1.
- b. Reglementet kommer ikke til anvendelse dersom det kommer i strid med til enhver tid gjeldende rett på området, herunder lov om arbeidsmiljø, lov om folketrygd, hovedtariffavtale, samt hovedavtale.
- c. All permisjon skal avklares på forhånd. Søknader om permisjon skal skje skriftlig og sendes tjenestevei i god tid før permisjonen ønskes påbegynt. Søknaden skal begrunnes og inneholde nødvendige opplysninger og dokumentasjon.
- d. Innstillende og avgjørende myndighet skal ta hensyn til den budsjettmessige ramme og personalmessige begrensninger. Dette gjelder særlig når permisjonen gis etter skjønn: «kan gis med lønn».
- e. Det presiseres at ingen har krav på permisjon med mindre dette er hjemlet i lov eller tariffavtale.

1.2. Søknad om permisjon/fri

Alle søknader om permisjon og fri etter permisjonsreglementet skal sendes til virksomhetsleder

1.3. Avgjørelsesmyndighet, fortolkning og klagebehandling

- a. Kommunedirektøren eller den som av kommunedirektøren er gitt fullmakt behandler søknad.
- b. Avgjørelsesmyndighet i saker om permisjon kortere en 2 uker er tillagt virksomhetsleder.
- c. Virksomhetsleder har adgang til å delegere avgjørelsesmyndighet til, avdelingsleder eller stedfortreder.
- d. Avslag på permisjonssøknader skal begrunnes.

1.4 Lønn og ansiennitet

- a. Med lønn menes stillingens faste årslønn dersom ikke annet følger av lov eller tariffavtale.
- b. Deltidsansatte gis lønnet permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.
- c. Ved permisjon med lønn/delvis lønn er arbeidstaker pliktig til å gi opplysninger om eventuelle ytelser fra andre instanser. Som hovedregel skal det gjøres fradrag i lønnen tilsvarende ytelsens størrelse.
- d. Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder sykepermisjon inntil 1 år, fødsels-/adopsjonspermisjon inntil 2 år og tvungen verneplikt.
- e. Permisjon for å utføre offentlig ombud og tillitsverv i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.
- f. Ulønnet utdanningspermisjon regnes med i lønnsansienniteten med inntil 2 år når utdanningen har betydning for den ansattes arbeid i Unjárgga gielda /Nesseby kommune.

1.5 Feriepenger

- a. Permisjon med lønn medregnes i feriepengegrunnlaget. Ulønnet permisjon gir ikke opptjening av feriepenger.
- b. For syke- og svangerskapspermisjon, samt pliktig militærtjeneste vises til ferieloven § 10 nr. 4 og nr. 5.

1.6 Pensjonsmedlemskap

- a. Arbeidstakere som er innvilget permisjon med lønn beholder sitt pensjonsmedlemskap.
- b. Arbeidstakere som innvilges permisjon uten lønn for et lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakere tilbys samtidig frivillig medlemskap etter reglene som gjelder i de respektive pensjonsordningene.

2. Sykdom, svangerskap, amming, adopsjon, omsorg for barn under 12 år mv.

Reglene for permisjon i disse tilfellene reguleres av arbeidsmiljøloven kapitel 12 og hovedtariffavtalen kapitel 1, § 8, samt lov om folketrygd kapitel 8, 9 og 14.

Etter arbeidsmiljøloven § 12-7 skal varsel om permisjon etter aml. § 12-2 til § 12-6 gis arbeidsgiver snarest mulig, og senest en uke i forveien dersom permisjonens skal vare mer enn to uker. Skal permisjonen vare mer enn 12 uker skal varsel gis senest 4 uker i forveien.

2.1 Adopsjon

- a. Lønnet permisjon gis i hht. arbeidsmiljøloven § 12-5, hovedtariffavtale § 8.3 og folketrygdloven kap. 14.
- b. Omsorgspermisjon for adoptivforeldre innvilges etter arbeidsmiljøloven § 12-3.

2.2 Amming

- a. Lønnet permisjon gis inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår i hht. arbeidsmiljøloven § 12-8 og hovedtariffavtale § 8.3.4. Ved særskilte behov hos barnet gis fri med lønn også ut over barnets første leveår jf. hovedtariffavtale § 8.3.4.

2.3 Svangerskap og fødsel

- a. Lønnet permisjon gis i hht. arbeidsmiljøloven §§ 12-2, 12-4 og 12-5, hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.3 og folketrygdloven kap. 14.
- b. Lønnet permisjon til gravid arbeidstaker i forbindelse med svangerskapskontroll gis i hht. arbeidsmiljøloven § 12-1.

2.4 Egen sykdom

- a. Lønnet permisjon gis i hht. Folketrygdloven § 8 og hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.2
- b. Unjárgga gielda /Nesseby kommune har inngått samarbeidsavtale om inkluderende arbeidsliv (IA) med NAV. Tilsatte i Unjárgga gielda /Nesseby kommune har dermed utvidet rett til egenmelding ved egen sykdom. Dette innebærer en rett til inntil 24 dager egenmelding siste 12 måneder, herunder 8 dager sammenhengende inkl. lørdag og søndag.
- c. Arbeidstakere som har vært sykemeldt til oppnådd maksdato (ett år) kan etter søknad innvilges inntil 1 års permisjon uten lønn. Ved innvilgelse av slik permisjon skal det avtales møte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker senest 3 måneder før permisjonstidens utløp for å avklare hva som skal skje etter endt permisjonstid.

2.5 Barns eller barnepassers sykdom

- a. Arbeidstaker med omsorg for barn til og med det årete barnet fyller 12 år gis lønnet og/eller ulønnet permisjon i hht. til bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 12-9, hovedtariffavtalen kap. 1 § 8.4 og folketrygdloven kap. 9.
- b. Er barnet funksjonshemmet eller har en alvorlig kronisk sykdom gis permisjon utover 12 års aldersgrensen, jf. arbeidsmiljøloven § 12-10.

2.6 Omsorg for barn

- a. Lønnet permisjon gis til barnets far eller annen som bistår barnets mor i forbindelse med fødsel i hht. hovedtariffavtalen § 8.3.5 og arbeidsmiljøloven § 12-3.
- b. Ulønnet permisjon gis til hver av foreldrene i barnets første leveår i hht. arbeidsmiljøloven § 12-5. Denne permisjonen kommer i tillegg til foreldrenes rett til permisjon når det ytes fødselspenger fra folketrygden.

2.7. Utgifter til omsorgsarbeid

- a. Arbeidstakere med omsorgsforpliktelser for mindreårige barn, eldre og uføre kan ved deltakelser på tjenestereiser, kurs og konferanser som er pålagt av arbeidsgiver få dekket legitime utgifter som skyldes omsorgsforpliktelsen.
- b. Overnevnte forutsetter at omsorgsforpliktelsen ellers ville forhindret arbeidstakeren fra å delta på aktuell tjenestereise, kurs eller konferanse.

2.8. Pleie av pårørende

Permisjon innvilges etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-10, samt i hht. folketrygdloven § 9-13 og § 9-15.

- a. Arbeidstaker som pleier nære pårørende i terminalfasen, har rett til 60 dagers permisjon for pleie av den enkelte pårørende. Folketrygden yter pleiepenger i inntil 60 dager for hver pasient. Pleiepenger beregnes på samme måte som sykepenger og utbetales med 100 % av sykepengegrunnlaget til arbeidstaker.
- b. Arbeidstaker har rett til ulønnet permisjon i inntil 10 dager per kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner, jf. Arbeidsmiljøloven § 12-10 andre ledd. Av disse 10 dagene kan arbeidstaker innvilges inntil 5 dager lønnet permisjon.

3. Permisjon og tjenestefri for utføring av offentlige verv, tillitsverv mv.

3.1. Tillitsverv i arbeidstakerorganisasjonen

Permisjon for tillitsvalgte reguleres av hovedavtalens del B §§ 3-5 og 3-6.

- a. Det gis permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager per kalenderår for valgte, faste medlemmer som skal møte i arbeidstakerorganisasjonens sentrale organer, distrikts- og fylkesorganer, øverste organ på distrikts- /fylkesplan, samt landsmøter, kongresser, styrende (vedtektsfestede) sentrale, styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer, øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesorgan, samt den enkelte arbeidstakerorganisasjons/ hovedorganisasjons høyeste organ. jf. Hovedavtalen del B § 3-5
- b. Det innvilges permisjon med hel eller delvis lønn for å delta på kurs/konferanser for tillitsvalgte eller deltakelse på organisasjonsfaglige kurs/konferanser som arrangeres av arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning, jf. hovedavtalen del B § 3-6
- c. Ved deltakelse og nødvendig forberedelse til lokale eller sentrale forhandlinger gis permisjon med lønn, jf. hovedavtalen del B § 3-5

3.2 Ansatte i arbeidstakerorganisasjonen

Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år.

Retten til permisjon for tillitsverv, jfr. Hovedavtalen del B §3-3 kan likevel ikke tidsmessig avgrenses i et permisjonsreglement.

3.3 Politisk virksomhet

- a. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.
- b. Arbeidstaker som velges til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg, kommunevalg, landsstyrer eller landsmøter i forbindelse med politisk virksomhet innvilges permisjon med lønn for nødvendige møte- og reisedager.

3.4 Utførelse av kommunale og offentlige verv

- a. Med offentlige og kommunale verv forstås møter i offentlige og kommunale organer som er opprettet ved lov eller med hjemmel i lov.
- b. Tjeneste som doms- eller skjønnsmann og rettsvitne regnes som offentlig verv.

- c. Møte i offentlige organer omfattes på lik linje, herunder representasjon til statlige, fylkeskommunale og kommunale verv, styrer, råd og utvalg opprett ved lov eller med hjemmel i lov.
- d. For deltakelse på overnevnte verv innvilges permisjon med lønn i inntil 12 dager per kalenderår.

3.5 Tillitsverv i funksjonshemmedes interesseorganisasjon

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon med eller uten lønn for utøvelse av vervet, herunder kurs som har betydning for arbeidstakers arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

3.6. Generelt om permisjon for utførelse av overnevnte verv (pkt. 3.1 til 3.5)

- a. Det forutsettes at vervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.
- b. Dersom vervet medfører særskilt godtgjøring kan Unjárgga gielda /Nesseby kommune gjøre fradrag for dette beløpet, det skal likevel ikke gjøres fradrag for møtegodtgjøring og diettgodtgjøring.

4. Utdanningspermisjoner

Arbeidsmiljøloven § 12-11 og hovedtariffavtalen kap. 1 § 14 regulerer retten til permisjon i forbindelse med utdanning og kompetanseutvikling.

4.1 Rett til utdanningspermisjon

- a. Arbeidstakere har rett til utdanningspermisjon i inntil 3 år, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 og hovedtariffavtalen kap. 1 § 14.2. Permisjonen kan være enten på heltid eller deltid. Retten til utdanningspermisjon gjelder både arbeidstakere med full stilling og deltidsansatte, samt uavhengig om de er fast eller midlertidig tilsatt.
- b. Følgende vilkår må være oppfylt for at utdanningspermisjon skal innvilges:
 - Arbeidstaker må ha vært i arbeidslivet i minst 3 år
 - Arbeidstaker må ha vært ansatt hos Unjárgga gielda /Nesseby kommune de siste 2 år
 - Arbeidstaker må delta i et organisert utdanningstilbud
 - Utdanningen ut over grunnskole eller videregående opplæring må være yrkesrelatert
 - Arbeidstaker kan ikke kreve permisjon dersom det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personalendringer.

4.2. Utdanningspermisjon med lønn/ økonomisk støtte

Retten til utdanningspermisjon reguleres av AML §12-11. Fast ansatte arbeidstakere kan gis permisjon med full eller delvis lønn.

- a. Dersom det er av interesse for Unjárgga gielda /Nesseby kommune at arbeidstaker gjennomgår utdanning kan det gis lønn eller økonomisk støtte i inntil 3 år.
- b. Ved vurdering om permisjon skal følgende forhold vektlegges:
 - Arbeidsgivers behov for den aktuelle kompetansen
 - Budsjettsituasjonen
 - Personellsituasjonen
 - Den ansattes utviklingsbehov
- c. Samelovens §3-7 for samisk kompetanse gir ansatte rett til permisjon med lønn for å lære samisk når det er behov for slik kunnskap i Unjárgga gielda / Unjárgga gielda /Nesseby kommune.
- d. Et vilkår for lønnet permisjon er at opplæringen har et innhold av betydning for den ansattes arbeid i Unjárgga gielda /Nesseby kommune eller som tillitsvalgt i hht. hovedavtalen del B § 3.
- e. Arbeidsgiver skal snarest mulig skriftlig svare arbeidstakeren på om permisjonen aksepteres eller ikke, jf. aml. § 12-11 5.ledd.

Svarfristen er i henhold til aml. § 12-11 5.ledd:

- seks måneder hvis utdanningen vil vare seks måneder eller mer
- tre måneder hvis utdanningen vil vare mellom seks måneder og en måned
- to måneder hvis utdanningen vil vare kortere enn en måned

4.3 Bindingstid/plikttjeneste

- a. Bindingstid er den tid arbeidstaker pålegges å gjøre tjeneste i Unjárgga gielda/ Nesseby kommune etter endt utdanning.
- b. Ved alle utdanningspermisjoner hvor det ytes økonomisk støtte fra Unjárgga gielda /Nesseby kommune skal det avtales en bindingstid etter endt utdanning. Det skal komme frem hvilke avtaler som er inngått knyttet til permisjonen samt lengden på bindingstid som beskrevet i punkt c.
- c. Det kan fastsettes en bindingstid på mellom 6 måneder og 2 år. Bindingstidens lengde fastsettes i forhold til den økonomiske ytelsen som gis i form av permisjon med lønn, stipend, kursavgift, oppholdsutgifter o.l. (reisetid, diett etc. ytes som hovedregel ikke) etter følgende veiledning:
 - 6 måneder binding ed ytelser inntil 0,25 g (folketrygdens grunnbeløp)
 - 12 måneder binding ved ytelser inntil 0,5 g (folketrygdens grunnbeløp)
 - 18 måneder binding ved ytelser inntil 0,75 g (folketrygdens grunnbeløp)
 - 24 måneder ved ytelser over 1 g (folketrygdens grunnbeløp)

- d. Slutter arbeidstaker før bindingstiden er utløpt skal en forholdsmessig del av den økonomiske støtte tilbakebetales.
- e. Den som har fastsatt bindingstiden kan oppheve den.
- f. Avtale om bindingstid skal være skriftlig og undertegnet før permisjonen innvilges.
- g. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver, jf. hovedavtalen del B § 3-4

4.4 Permisjon for å avlegge eksamen, fagprøver, prosjekt mv.

- a. Arbeidstaker som i sin fritid gjennomgår utdanning gis permisjon med lønn for eksamensdagen, samt inntil to virkedager før hver eksamen, jf. hovedtariffavtalen kap. 1 § 14.4
- b. Ved eksamensformer som strekker seg over flere dager gis permisjon med lønn den dagen besvarelsen leveres, samt inntil 5 dagers lønnet permisjon avhengig av eksamensform og lengde. Ulønnet permisjon utover dette kan innvilges.
- c. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen. Jf. hovedtariffavtalen 14.4

5. Velferdspermisjoner

5.1 Generelt

- a. Velferdspermisjon med lønn kan innvilges for maksimalt 12 arbeidsdager med full lønn eller inntil 24 arbeidsdager med halv lønn i løpet av et kalenderår, jf. hovedtariffavtalen kap. 1 § 14.1.
- b. Andre velferdspermisjoner utover denne grensen kan innvilges uten lønn.
- c. Ved permisjon i forbindelse med alvorlig sykdom eller dødsfall i nærmeste familie (se pkt. 5.2.a og b) kan det etter en vurdering gis lønnet permisjon utover denne grensen.
- d. For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender kan det innvilges lønnet permisjon i inntil 2 dager pr.år. Arbeidstakere som ønsker å benytte retten til fri, skal varsle arbeidsgiver senest 14 dager før høytidsdagen Dette gjelder både for norske og utenlandske statsborgere. Jf. trossamfunnsloven § 18 og AML § 12-15.
- e. All velferdspermisjon skal avtales på forhånd.

5.2 Lønnet velferdspermisjon

- a. **Ved alvorlig/akutt sykdom** i nærmeste familie eller andre som står arbeidstaker nær gis permisjon med lønn i inntil 10 dager, inkl. nødvendige reisedager, jf. aml § 12- 10 2 ledd
- b. **Ved dødsfall** i nær familie eller andre som står arbeidstaker nær gis permisjon med lønn i inntil 5 arbeidsdager inkl. nødvendige reisedager.
- c. **Ved eget eller egne barns lege-, tannlege-, fysioterapeutbesøk** gis arbeidstaker lønnet permisjon. Det kreves muntlig avtale med nærmeste overordnende.
- d. **Ved egen reise til sykehus / spesialisthelsetjeneste** gis lønnet permisjon. Bekreftelse på time ved vedkommende sykehus eller spesialisthelsetjeneste leveres til nærmeste overordnet.
- e. **I forbindelse med ledsagelse** av egne foreldre, egne barn over 12 år, ektefelle/samboer til sykehus/spesialhelsetjeneste gis lønnet permisjon. Bekreftelse på at slik ledsagelse er nødvendig leveres til nærmeste overordnet.
- f. **Ved egne 50- og 60-årsdager** innvilges permisjon med lønn på selve årsdagen
- g. **I forbindelse med idretts- og kulturarrangement** gis permisjon i inntil 5 dager ved utøving eller ledelse av større nasjonale og internasjonale idretts- og kulturarrangementer. Arrangementet må være i forbindelse med OL, VM, EM, NM eller World Cup tilknyttet Norges idrettsforbund, Samenes idrettsforbund eller kulturarrangement med status som nasjonalt knutepunkt.
- h. **For fysisk aktivitet** i arbeidstiden gis permisjon med lønn inntil 1 time per uke etter avtale med nærmeste overordnede.
- i. **For tilvenning av barn i barnehage/skole /SFO/dagmamma** kan det gis permisjon med lønn i inntil 3 dager, forutsatt at begge foreldre med omsorg er i arbeid eller utdanning. Permisjoner i forbindelse med planleggingsdager i skole/barnehage gis uten lønn.
- j. **I forbindelse med flytting** kan det gis inntil 2 dager lønnet permisjon. Bestemmelsen gjelder kun flytting uten skifte av arbeidsgiver.
- k. **Arbeidstaker knyttet til hjelpekorps eller beredskap** innvilges permisjon med lønn i forbindelse med uttrykning til redningsaksjoner, herunder hjelp for nødstilte og berging av samfunnsverdier (oljevern, naturvern o.l.).

5.3 Ulønnet velferdspermisjon

Ulønnet velferdspermisjon kan som hovedregel innvilges inntil 2 uker. Det er ikke satt noen øvre grense på antall dager en arbeidstaker kan gis ulønnet velferdspermisjon i løpet av et kalenderår.

- a. For eget bryllup, samt ved dåp og konfirmasjon av egne barn kan det innvilges 2 dager ulønnet permisjon dersom hendelsen foregår på en dag med ordinært arbeid.

- b. Ved overgang til ny stilling innvilges som hovedregel ingen permisjon. Unntaksvis kan det innvilges inntil 2 års ulønnet permisjon.
- c. Unjárgga gielda /Nesseby Kommune kan innvilge permisjon uten lønn i inntil to år for arbeidstakere som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland eller i land hvor folk er i nød.
- d. Arbeidstakere i Unjárgga gielda /Nesseby Kommunes som følger ektefelle eller samboer som er beordret til nytt midlertidig tjenestested (militærbeordring, forskning o.l.) kan innvilges ulønnet permisjon i inntil 2 år.

6. Redusert arbeidstid

Arbeidstakere som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette i en periode dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Redusert arbeidstid er uten lønnskompensasjon.

7. Verneplikt

Det innvilges permisjon etter hovedtariffavtalen kap. 1 § 9 og arbeidsmiljøloven § 12-12.

8. Klage/anke

Forvaltningsloven § 2 definerer ikke søknad og vedtak om permisjon som enkeltvedtak, søker har derfor ikke ordinær klagerett. Vedtak i sammenheng med permisjon er derfor endelig.

Dersom det skulle oppstå tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om rett til permisjon etter arbeidsmiljøloven sine regler, kan hver av partene bringe saken inn for Tvisteløsningsnemda jf. aml §12-14.