

PERMISJONSREGLEMENTET



FOR SKJERVØY KOMMUNE

Vedtatt i Skjervøy kommunestyre 07.05.2008 sak 15/08

Revidert: [vedtatt i administrasjonsutvalget 28.06.2017](#)

Innhold

1	Generelle bestemmelser	3
1.1	Reglementets omfang.....	3
1.2	Begrensninger	3
1.3	Øvrige vilkår for at lønnet permisjon kan innvilges er:	3
1.4	Avgjørelsesmyndighet	3
1.5	Saksbehandling	3
1.6	Lønnsansiennitet.	4
1.7	Feriepenger.	4
1.8	Pensjonsmedlemskap.	4
2	VELFERDSPERMISJONER.	4
2.1	Generelt.....	4
2.2	Alvorlig sykdom i nærmeste familie.....	5
2.3	Dødsfall i nærmeste familie/ begravelse	5
2.4	Tilvenning barnehage/skole.....	5
2.5	Familiebegivenheter.....	5
2.6	Husbygging/flytting.	6
2.7	Deltakelse i større idrettsarrangementer.....	6
2.8	Feiring av religiøse høytider.	6
2.9	Andre velferdsgrunner.....	6
2.9.1	Kontroll/konsultasjon på sykehus (minimum 1 dag)	6
2.9.2	Behandlingsdager.....	6
3	TILLITSVERV/OMBUD.	7
3.1	Offentlige verv/ombud.	7
3.2	Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner.	7
3.3	Andre tillitsverv.	7
4	UTDANNINGSPERMISJONER (kompetanseutvikling)	8
4.1	Definisjoner -vilkår.....	8
4.2	Bindingstid.....	8
4.3	Eksamensdager.....	8
5	DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER.....	9
5.1	Overgang til nystilling.	9
5.1.1	Permisjon for ledere og andre i nøkkelstillinger.	9
	Terskelen for å innvilge permisjon for ledere er høy og gis ikke dersom det er overgang til annen fast stilling i eller utenfor kommunen.	9
5.1.2	Permisjon ved overtallighet.....	9
	Dersom det er en situasjon med overtallighet i en virksomhet så kan permisjon brukes som et virkemiddel jf. Skjervøy kommunes retningslinjer for nedbemanning.	9
5.1.3	Vilkår:.....	9
5.2	Veksling innen kommunen.	9
5.3	Annet.....	9

1 Generelle bestemmelser

Permisjonsreglementet er et personalpolitisk virkemiddel i tråd med intensjonene og verdigrunnlaget som legges til grunn for god og profesjonell arbeidsgiverpolitikk. Det kan ikke gis dårligere vilkår i permisjonsreglementet enn det som er fastsatt gjennom lover, forskrifter og sentralt inngåtte avtaler.

1.1 Reglementets omfang.

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere som har tiltrådt i et fast forpliktende arbeidsforhold, jfr. Hovedtariffavtalen (HTA) kap. 1 § 1. Omfanget av lønnet permisjon for denne gruppen må vurderes i forhold til tilsettingstidens lengde.

Deltidsansatte har samme rettigheter som heltidsansatte dersom ikke annet framgår av den enkeltes bestemmelse, jf. HTA kap. 1, §1.2. Permisjon kan innvilges forholdsmessig etter stillingens størrelse. Ansatte med tidsbegrenset tilsettingsforhold kan få permisjon i forhold til tilsettingstidens lengde.

Registrerte partnere og samboere skal ha de samme rettigheter som ektefeller etter hovedtariffavtalen. Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år, jf. HTA fellesbestemmelser § 10.3

Som **nærmeste pårørende** regnes ektefelle, partner, samboer, barn, foreldre, barnebarn, besteforeldre, og svigerfamilie. Også andre kan etter en konkret vurdering regnes som nærmeste pårørende.

Ved innvilgelse av permisjon forutsettes, at avgjørende instans tar nødvendig hensyn til den budsjettmessige ramme og arbeidssituasjonen på det aktuelle arbeidsstedet.

1.2 Begrensninger

Vilkår for at permisjoner innvilges, er at permisjonen ikke er til vesentlig ulempe for tjenesten. Dette gjelder ikke for permisjoner hjemlet i lov eller tariffavtale. Leder kan be om ytterligere dokumentasjon når det vurderes som nødvendig.

Forvaltningslovens regler om enkeltvedtak gjelder ikke avgjørelse i permisjonssaker og kan derfor ikke påklages. Personalsjefen vil på vegne av rådmannen avgjøre tvist om forståelsen av reglementet.

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

1.3 Øvrige vilkår for at lønnet permisjon kan innvilges er:

Søkeren har tiltrådt stillingen og at tilsettingsforholdet har vart i minimum 2 måneder, med unntak av lov og avtaleregulert rettighetspermisjoner. Arbeidsforholdet er ikke er brak t til opphør (oppsigelsestid)

1.4 Avgjørelsesmyndighet

- Kommunestyret avgjør søknad om permisjon for rådmannen etter kap. 4 og 5 i dette reglement.
- Rådmann behandler søknad om permisjon fra etatssjef.
- Rådmann/etatssjef behandler søknad fra enhetsleder.
- Enhetsleder behandler søknad om permisjon fra sine ansatte etter kap. 2 og 3, der delegasjon ikke er gitt andre gjennom stillingsbeskrivelse. Ved søknad om permisjon etter kap. 3.2., 4 og 5 behandles denne av etatsleder. Virksomhetsleder gir uttalelse til søknaden.
- Avdelingsledere som gjennom sin stillingsbeskrivelse har fått delegert personalansvar, skal behandle søknadene til sine ansatte.

1.5 Saksbehandling

For søknad om permisjon, skal Søknadsskjema for permisjon i Skjervøy kommune, benyttes. Søknader behandles og

blir registrert i lønssystemet. Søknad om permisjon etter kap 4 og 5 (permisjoner av lengre varighet), arkiveres i personalmappen.

Ved avvikling av foreldrepermisjon benyttes eget skjema (Infotjenesten).

Permisjoner av kortere varighet skal behandles snarest mulig. Vedtak må foreligge minimum 2 dager før oppstart av permisjon

1.6 Lønnsansiennitet.

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. Det samme gjelder syke-, omsorgs- eller fødselspermisjoner av inntil ett års varighet, samt tvungen militærtjeneste.

Endringer i lov- eller avtaleverket som utvider de ansattes rettigheter vil i tilfelle erstatte eller supplere disse reglene.

Ulønnet permisjon for å utføre offentlige ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjoner medregnes i lønnsansienniteten.

Ulønnet utdanningspermisjon medregnes i sin helhet når utdanningen har betydning for kommunen.

1.7 Feriepenger.

For syke- og fødselspermisjoner, pliktig militærtjeneste, sivil plikttjeneste eller pliktig tjeneste i Sivildforsvaret henvises til ferielovens § 10, jfr folketrygdlovens bestemmelser.

Ved lønnet permisjon medregnes inntil 3 måneder i feriepenge-grunnlaget. Lønn under permisjon utover 3 måneder medregnes i feriepengesgrunnlaget dersom det ikke er fattet vedtak om det motsatte.

1.8 Pensjonsmedlemskap.

Arbeidstaker som er innvilget permisjon med lønn opprettholder sitt pensjonsmedlemskap iht gjeldende regler.

Arbeidstaker som er innvilget permisjon uten lønn for et lengre tidsrom enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen. Arbeidstakeren tilbys samtidig frivillig medlemskap etter de reglene som gjelder i de respektive pensjonsordninger. Initiativet må i så tilfelle tas av den ansatte.

Kommentar:

Lønnet permisjon uavhengig av lønnens størrelse og ulønnet permisjon i inntil 1 måned avbryter ikke pensjonsmedlemskapet. I samsvar med pensjonsselskapenes vedtekter skal arbeidstakere som for innvilget ulønnet permisjon av lengre varighet enn 1 måned, meldes ut av pensjonsordningen.

I Kommunal Landspensjonskasse (KLP) er det gratis «frivillig risikodekning» i inntil 2 år ved ulønnet permisjon. Samtidig som arbeidstakeren blir meldt ut av pensjonsordningen, for vedkommende tilbud om fullt medlemskap. I KLP er det to mulige former for fullt medlemskap ved ulønnete permisjoner. Kontakt personalkontoret for nærmere informasjon.

For undervisningspersonalet er det utarbeidet en egen permisjonsavtale som redegjør for hvilke typer permisjoner som betraktes som pensjongivende tjenestetid i Statens pensjonskasse, jf. Statens personalhåndbok kapittel 5, pkt. 5.1.5 og lov om statens pensjonskasse kap. 4, §§19 og 20.

2 VELFERDSPERMISJONER.

2.1 Generelt.

Private gjøremål legges fortrinnsvis til fritida. Opparbeidet timer til avspasering regnes også som fritid og skal brukes til utførelse av private gjøremål. Arbeidstakere som er gradert sykemeldt, deltidsansatte, turnusansatte eller har inngått avtale om seniorfri, skal legge private gjøremål til friperioder. Der det ikke er mulig å få lagt private gjøremål til fritid, må arbeidstakere bidra til å få lagt private gjøremål til et tidspunkt på dagen som er mest hensiktsmessig for

driften/arbeidsplassen.

Velferdspermisjoner med lønn etter reglementets kap. 2 kan maksimalt innvilges for 12 arbeidsdager i løpet av et kalenderår (skoleår for ansatte i skole og barnehage). Fri utover 12 dager, eller ut over det antall dager som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, innvilges i tilfelle uten lønn. **Slike permisjoner gis ikke i oppsigelsestiden**

Det understrekes at kap. 2 om velferdspermisjoner, kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i arbeidsmiljøloven kap. 8 og HTA §8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år m.v.

Søknad må, med unntak av pkt. 2.2 - 2.3, være overordnet i hende minst 14 dager i forveien.

2.2 Alvorlig sykdom i nærmeste familie.

Ved alvorlig sykdom i nærmeste familie: Inntil 5 dager.

Kommentar:

Med alvorlig sykdom mener man f.eks en akutt eller kritiskfase i sykdommen der det er fare for liv og helse til en i den nærmeste familien. Eks kan være slag, hjerneblødning, mv. Eks på hva som ikke vil komme inn i dette punkt: En planlagt operasjon. Her vil det likevel være rom for å innvilge permisjon dersom operasjonen er av alvorlig karakter for eksempel hjerteoperasjon eller operasjon ved annen alvorlig sykdom.

Ved mindre alvorlig sykdom eller fjernere tilknytning, kan arbeidstakeren gis ulønnet permisjon eller anledning til å innarbeide nødvendigfri på et senere tidspunkt.

Arbeidsmiljøloven §33 B gir ellers rett til permisjon i inntil 60 dager for pleie av nære pårørende i hjemmet i terminalfasen. Den ansatte søker pleiepengen fra NAV i henhold til folketrygdloven §9-12

2.3 Dødsfall i nærmeste familie/ begravelse.

Ved dødsfall i nærmeste familie (ektefelle/samboer, barn, foreldre, svigerforeldre og søsken): Inntil 3 dager, eventuelt med tillegg av nødvendige reisedager.

Ved dødsfall blant andre som har stått arbeidstakeren nær: Nødvendig tid for å delta i begravelsen.

Kommentar:

Det skal utvises en viss romslighet når det gjelder søknad om permisjon for å delta i begravelser. Fri utover ovenstående kan i tilfelle gis som permisjon uten lønn, eller gis anledning til å innarbeide nødvendigfri på et senere tidspunkt.

2.4 Tilvenning barnehage/skole.

For tilvenning av barn i barnehage og dagmamma: Inntil 3 dager.
Første skoledag: Inntil 1 dag.

Kommentar:

"Inntil" betyr det nødvendige antall timer.

Det kan kreves erklæring fra barnehage/skole om at foreldrenes nærvær er viktig. Det forutsettes at ikke andre familiemedlemmer kan være til stede. Vedkommende må ha tiltrådt stillingen, eller tenkt tiltrådt etter lovlig/avtalefestet lønnet permisjon, for å kunne innvilges permisjon med lønn etter dette punkt. Denne retten gjelder ikke innskriving på skolen. Permisjon kan i tilfelle gis uten lønn.

2.5 Familiebegivenheter.

For eget bryllup: 1 dag
Konfirmasjon: 1 dag for eget barn

Dåp/navnefest: 1 dag for eget barn

Kommentar:

Permisjonen gis kun selve dagen.

2.6 Husbygging/flytting.

Til husbygging og istandsetting (ved ny innflytting) av eget hus/leilighet: Inntil 2 dager.
Ved flytting: 1 dag.

Kommentar:

Dersom arbeidstakeren selv deltar i bygging av bolig og ombygging av hus/leilighet (ved ny innflytting) til eget bruk, kan permisjon med lønn innvilges i 2 dager. Permisjon gis ikke for bygging av hytte/sommerhus, og tilbygg til eller reparasjon av bestående hus. Permisjon ved flytting gis bare en gang i løpet av tilsettingsforholdet i kommunen..

2.7 Deltakelse i større idrettsarrangementer.

Internasjonale idrettsarrangement, landskamper o.l.: Inntil 5 dager. Finalen i Norgesmesterskap: Inntil 2 dager.

Kommentar:

Deltakelse i idrettsarrangementer skal som hovedregel trekkes fra ferien eller tilstås uten lønn. I tilfeller hvor en arbeidstaker er uttatt til å representere landet i De olympiske leker, verdensmesterskap, europamesterskap eller landskamper, tilstås permisjon med lønn i inntil 5 dager.

For deltakelse i finalen i norgesmesterskap tilstås permisjon med lønn i inntil 2 dager.

Det forutsettes at vedkommende deltar fra en idrettsgren eller et forbund som er tilsluttet Norges Idrettsforbund. Dette må dokumenteres.

2.8 Feiring av religiøse høytider.

For feiring av religiøse helligdager som ikke er offisielle etter norsk kalender kan det gis permisjon med lønn: 1 dag dersom slik helligdag faller på arbeidsdager.

2.9 Andre velferdsgrunner.

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og lignende må så vidt mulig legges i fritiden. Permisjon med lønn kan innvilges hvor dette finnes rimelig.

2.9.1 Kontroll/konsultasjon på sykehus (minimum 1 dag)

Bekreftelse fra sykehus/dokumentasjon kan etterspørres av ledere. Dersom fraværet forventes å vare over en dag, benyttes egenmelding. Hvis det forventes sykehusinnleggelse (over 8 dager) registreres dette som sykdom. Dette dokumenteres med sykemelding.

2.9.2 Behandlingsdager

Arbeidstakere som er sykemeldt hele dager grunnet fysikalsk behandling, **må** fremlegge dokumentasjon over når disse dagene skal tas ut. Dette av hensyn til leders mulighet til å planlegge driften i ansattes fravær.

Kommentar:

Slike permisjoner vil ofte være av kortere varighet.

*Permisjoner etter dette punkt gjelder feks ikke megling/oppgjør ved skilsmisse, eller deltakelse som part i rettsaker. Det gis heller ikke permisjon med lønn for timer hos optiker (unntak ved uttak av **nødvendig** terminalbriller), tannlegebesøk i Tromsø hvis dette ikke er hos spesialist (unntak for **nødvendige** tjenester som ikke kan gis lokalt). Det gis heller ikke permisjon med lønn for timer hos alternativ behandling mv.*

Ved kontroll på helsestasjonen med egne barn kan selve helsekontrollen innvilges med lønn, mens deltaking i barselgrupper kan innvilges uten lønn/avspasering.

Ansatte som følger barn under 12 år til lege, tannlege, mv, behandles etter samme regler. Retten utvides til 15 år for nødvendige reise ledsagelse hvor barnet må reise fra hjemstedet til f.eks. helsekontroll /lege /tannlegeundersøkelse. Er barnet funksjonshemmet, kan slik permisjon gis for eldre barn.

3 TILLITSVERV/OMBUD.

3.1 Offentlige verv/ombud.

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon med lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitner.

Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn i inntil 12 dager per kalenderår for å utføre offentlige tillitsverv.

Det forutsettes at tillitsverv ikke kan utføres utenfor arbeidstiden. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortings-, fylkestings- eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

Kommentar:

Med offentlige tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov, og som vedkommende arbeidstaker ikke kan nekte å ta imot med mindre det foreligger særlige fritaksgrunner. Eksempelvis kan nevnes kommunestyremedlem, hovedutvalgsmedlem, rettsvitne, domsmann, lagrettemann, skjønnsmann.

Denne muligheten til lønnet permisjon gjelder også om vervet utøves i en annen kommune enn arbeidsgiverkommunen.

Dersom tillitsvervet/bi vervet medfører særskilt godtgjøring skal det ikke gjøres fradrag på dette på lønnen. Dette gjelder også for ordfører.

Husk reglene i kommuneloven som sikrer politiske ombudsmenn både retten til fri og erstatning for tapt arbeidsfortjeneste under utøvelse av sine verv. Ansatte som har politiske verv i egen kommune kan derfor ha rett til utvidet permisjon.

Permisjon etter dette kapittel kommer i tillegg til rammen for velferdspermisjon.

3.2 Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner.

Arbeidstakere som velges/tilsettes i fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller ansettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn

Ellers henvises til hovedavtalen.

Skjervøy kommune ønsker å være liberal for å sikre at arbeidet i fagforeninger/arbeidstakerorganisasjoner fungerer best mulig. Det kan være muligheter å innvilge permisjon uten lønn dersom flere enn hovedtillitsvalgt eller plasstillitsvalg, ønsker å delta på kurs. Dette vil imidlertid være avhengig av permisjonen er forenelig med øvrig drift.

3.3 Andre tillitsverv.

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes interesseorganisasjoner kan innvilges permisjon. Dette kan også

omfatte kurs når kurset har betydning for vedkommende arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser. Kommunen kan etter en konkret vurdering innvilge permisjon med eller uten lønn ellers for utførelse av andre verv.

4 UTDANNINGSPERMISJONER (kompetanseutvikling)

Permisjon etter kap. 4 kommer i tillegg til kap. 2 om velferdspermisjon.

4.1 Definisjoner -vilkår.

Med kompetanseutvikling menes:

Tiltak for at arbeidstakeren skal holdes å jour innenfor nåværende stilling.

Det gis permisjon uten lønn for manglende grunnutdanning (allmenn- og fagutdanning) som kvalifiserer for annen type stilling enn vedkommende har, men da for maksimalt 1 år.

Utdanningspermisjoner kan innvilges med eller uten lønn etter en vurdering av kompetansebehovet i etaten på kort og lang sikt. Utdanningspermisjoner kan gjøres betinget av at kvalifisert vikar kan skaffes eller at arbeidet ivaretas på en annen måte. Det vises ellers til Hovedavtalens § 7 kompetanseutvikling.

Kommentar:

Med lønn forstås den faste lønnen vedkommende ville ha hatt om han/hun hadde vært i arbeid. Det utbetales ikke lønn i tillegg for den tiden eventuell opplæring strekker seg ut over den ansattes stillingsstørrelse eller arbeidstid. I tillegg vises det til rekruttering- og kompetanseplan for helse og omsorgsområdet for Nord Troms i 2016-2020 punkt 6.1:

Dersom permisjon innvilges, brukes følgende mal:

- *Fagutdanning (ikke poengbasert) 6 mnd. eller 1 år: hhv. 5 og 10 arbeidsdager med lønn i 100% stilling. For deltidsstilling beregnes tilsvarende reduksjon.*
- *Studier: Når det innvilges permisjon med lønn, vil antall studiepoeng være retningsgivende. Utmåling av permisjonsdager tar utgangspunktet i 100% stilling og gjelder for hele studieperioden, ikke pr. skoleår. For deltidsstilling beregnes tilsvarende reduksjon.*
 - *15 stp. - 7 dager med lønn*
 - *30 stp. – 15 dager med lønn*
 - *60 stp. – 30 dager med lønn.*

4.2 Bindingstid.

Dersom det utbetales lønn tilsvarende minst tre månedslønninger i hel stilling, kan kommunen stille krav om bindingstid i inntil 2 år, med forholdsmessig tilbakebetaling av lønnen dersom vedkommende slutter tidligere etter eget ønske.

Når lønnede utdanningspermisjoner er gitt etter pålegg fra arbeidsgiver, kreves det ikke bindingstid.

4.3 Eksamensdager.

Det gis permisjon med lønn under eksamensdagen og de to umiddelbart forutgående kalenderdager til forberedelse, dersom det er søkt om det i god tid og faget har betydning for kommunen.

Det gis permisjon med lønn inntil 3 dager for studier med hjemme-eksamen. For ansatte i skoleverket gjelder reglene i statens HTA.

Kommentar:

Med søknaden må det vedlegges kopi av eksamensinnkalling, evt annet skriv hvor det framkommer hvilket fag man skal avlegge eksamen i, samt tidspunkt.

5 DIVERSE PERMISJONSBESTEMMELSER.

Permisjoner under pkt. 5 skal drøftes med tillitsvalgte.

5.1 Overgang til nystilling.

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til ny fast stilling utenfor Skjervøy kommune som arbeidsgiver. Permisjon kan vurderes, og skal i tilfelle bare gis, dersom det dreier seg om et engasjement/vikariat som gir arbeidstakeren en faglig utvikling som er til nytte for kommunen.

Det skal da legges vekt på følgende kriterier:

- om oppgavene til den som søker permisjon kan ivaretas av gjenværende ressurser i avdelingen
- om kommunen vil kunne få problemer ved å besette vikariatet gjennom ekstern utlysning
- om en avveining mellom den ansattes behov og tjenestens behov tilsier at permisjon bør gis
- hvilken arbeidsbelastning eventuell permisjon vil medføre for de andre ansatte på vedkommende arbeidsplass

5.1.1 Permisjon for ledere og andre i nøkkelstillinger.

Terskelen for å innvilge permisjon for ledere er høy og gis ikke dersom det er overgang til annen fast stilling i eller utenfor kommunen. Permisjonssøknaden behandles og avgjøres av Rådmannen.

5.1.2 Permisjon ved overtallighet

Dersom det er en situasjon med overtallighet i en virksomhet så kan permisjon brukes som et virkemiddel jf. Skjervøy kommunes retningslinjer for nedbemanning.

5.1.3 Vilkår:

Permisjon innvilges ikke før vedkommende har vært minst tre år i sin nåværende stilling.

Rådmann og etatssjefer må ha vært ansatt i sine stillinger i minst 5 år før permisjon eventuelt kan gis.

Permisjonen skal i så tilfelle gis for inntil ett år.

5.2 Veksling innen kommunen.

Det kan gis permisjon inntil 1 år ved overgang til annen stilling innad i Skjervøy kommunen.

Dette forutsetter at det ikke skaper problem for den virksomheten vedkommende søker permisjon fra.

5.3 Annet.

Ansatte som følger ektefelle/samboer på jobb i utlandet/ annet sted i landet, innvilges permisjon uten lønn normalt inntil 1 år hvis vilkårene i kap. 1 er oppfylt.