



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
2. mai 2023

Vår referanse
2023/26

Saksbehandler
Anniken Sætran Hansen

VEDTAK NR 48/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 27. april 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Ingrid Tordis Enoksen, UNIO
Marte Solberg, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Joakim Zahl Fjell, Sola kommune
Bjørn Saugstad, Utdanningsforbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som barnehagelærer i stilling på 100 prosent i B kommune.

A har redusert arbeidstid med 20 prosent frem til og med 15. august 2023. Den 18. januar 2023 søkte hun om fortsatt redusert arbeidstid med 20 prosent for skole- og barnehageåret 2023-2024, på grunn av omsorg for barn født 26. mars 2015. Barnet starter i 3. klasse høsten 2023.

Arbeidsgiver avsto søknaden den 30. januar 2023. Avslaget var begrunnet med at barnet fullfører 2. skoletrinn våren 2023, og dermed foreligger det ikke permisjonsgrunnlag etter B kommunes sitt permisjonsreglement.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev datert 31. januar 2023. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 31. januar 2023
- brev av 17. februar 2023
- brev av 03. april 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 07. februar 2023
- brev av 28. februar 2023

Arbeidstakers anførsler

A anfører at hun har rett til redusert arbeidstid på grunn av omsorg for barn under 10 år.

Hun ønsker reduksjon i form av antall arbeidsdager. Redusert arbeidstid innebærer at hun får mer tid sammen med barna sine, da de har mye kortere skoledag enn hun har arbeidsdag. På onsdager har datteren (født 26. mars 2015) fire timer skole. Dersom A skal jobbe 7,5 time og med 30 minutters reisetid, mister hun over 4 timer samvær denne dagen. Hun ønsker ikke å benytte SFO-tilbudet mer enn de må.

A har snakket med sin overordnede som bekrefter at redusert arbeidstid ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsplassen.

Når det gjelder hvem som skal vikariere for A, trekker hun frem at det er andre faste ansatte i barnehagen som ønsker å jobbe i fulle stillinger, og som vil kunne dekke opp i hennes fravær. For barna i barnehagen spiller det ingen rolle om det er en pedagog eller pedagogisk medarbeider, så lenge pedagognormen og bemanningsnormen overholdes. Det ivaretar kontinuitet, kompetanse, trygghet og god kvalitet i barnehagen.

Avslutningsvis opplyser A at hun kommer til å si opp 20 prosent av stillingen sin, dersom hun ikke får innvilget 20 prosent redusert arbeidstid, noe hun i utgangspunktet ikke ønsker.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører i det vesentligste at søknaden om redusert arbeidstid ikke gir grunnlag for å fravike kommunens permisjonsreglement.

Kommunen bemerker at permisjonsreglementet ble vedtatt etter en grundig prosess med blant annet tillitsvalgte og det kom ingen innvendinger. Noe av begrunnelsen for regelen var at god barnehagedekning og et godt SFO- tilbud i kommunen ville redusere behovet for redusert stilling.

I kommunens permisjonsreglement punkt 5.7 står det blant annet at permisjon på grunnlag av samvær med små barn som hovedregel ikke blir innvilget etter at barnet har fullført 2. klasse på skolen. Hver søknad blir vurdert individuelt. Kommunen kan ikke se at det foreligger omstendigheter i denne saken som tilsier at det bør gjøres unntak fra hovedregelen.

I vurderingen har kommunen lagt vekt på at elever på 1. og 2. trinn har fri hver onsdag. Fra og med fra 3. trinn går elevene på skolen fra kl. 08.50 til kl. 12.45. I tillegg er det tilbud om SFO fra kl. 06.45 til kl.16.30.

Videre legger kommunen vekt på at de ønsker at ansatte skal arbeide i fulle stillinger. Det er ikke likegyldig om det er en fast ansatt eller vikar som dekker opp stillingen, da det er behov for riktig kompetanse og kontinuitet. Det gir kunnskap og ikke minst trygghet for barna i barnehagen. En vikar som settes inn én dag per uke, vil høyst sannsynlig ikke kunne gi like god kvalitet på tjenesten.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Twisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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 dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alternativet «andre vektige velferdsgrunner» tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følge av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. I henhold til lovens forarbeider anses foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere.

A har ett barn under 10 år, og oppfylder dermed inngangsvilkåret i bestemmelsen.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Hvorvidt arbeidstidsreduksjonen vil innebære

vesentlig ulempe, vil bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Vurderingen innebærer en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Dette følger blant annet av uttalelsen fra departementet i Ot. Prp. Nr. 68 (1998-1999) punkt 3.2.3, om at det må foretas en avveining mellom partenes interesser, men likevel slik at bedriftens grunner til å nekte må være mer tungtveiende enn arbeidstakers behov for permisjon.

Kravet om at ulempen må være vesentlig, innebærer at det ikke er nok å påberope en generell ulempe. Det vil for eksempel ikke være nok at arbeidsgiver må benytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgaver, med mindre dette medfører større utfordringer enn normalt.

Nemnda viser til at kommunen avslo søknaden om redusert arbeidstid ved å henvise til kommunens permisjonsreglement, som åpner for redusert arbeidstid for samvær med barn frem til barnet har fullført 2. klasse på skolen. Samvær med barn under 10 år er imidlertid en viktig velferdsgrunn etter loven. Det innebærer at redusert arbeidstid kan kreves like lenge, med mindre det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Kommunens interne permisjonsreglement kan ikke begrense lovbestemte rettigheter på et generelt grunnlag.

Nemnda har kommet til at B kommune ikke i tilstrekkelig grad har dokumentert at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda bemerker at A har tilsvarende redusert arbeidstid i dag. B kommune bør derfor ha god oversikt over eventuelle konkrete ulemper arbeidstidsreduksjonen vil medføre. At virksomheten må sette inn en vikar, utgjør ikke i seg selv en vesentlig ulempe. Nemnda er enig med arbeidsgiver i at det er viktig å sikre riktig kompetanse og kontinuitet, men nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at dette ikke kan løses på en god måte.

Avslutningsvis vil nemnda oppfordre kommunen til å endre reglementet knyttet til redusert arbeidstid, da dette fremstår å være i strid med lovens bestemmelse om rett til redusert arbeidstid.

Konklusjon

A gis rett til 20 prosent redusert arbeidstid i form av én fridag per uke i skoleåret 2023/2024.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

2. mai 2023

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd.

Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.