



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato

1. desember 2022

Vår referanse

2022/135

Saksbehandler

Katarina Torrissen Revang

VEDTAK NR 113/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 1. desember 2022.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, Unio

Andreas Dag Nilsen, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Øystein Magnset, Oslo kommune, Utdanningsetaten

Kerry Louise Macallan, Fagforbundet

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 ansatt som miljøterapeut i stilling på 100 prosent ved X skole i B kommune. Hun tiltrådte stillingen 1. august 2022.

X skole er en barneskole med omtrent 260 elever og 40 ansatte. Skolen har flere fullintegreerte elever med nevrologiske, kognitive og motoriske vansker og diagnoser. B kommune er forpliktet til å følge opp elevene i samsvar med sakkyndige tilrådninger fra pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT). Som miljøterapeut skal A følge opp denne elevgruppen, og stillingen innebærer både tidligvakter (fra kl. 07:00 og senvakter (til kl. 17:00).

A søkte den 17. august 2022 om redusert arbeidstid med fem prosent fra september 2022, og fram til hun skal ut i fødselspermisjon i slutten av januar 2023. Søknaden er begrunnet med helsemessige plager relatert til graviditet samt henting og levering av sønnen i barnehagen som følge av ektemannen sin turnusjobb. A ønsker reduksjonen gjennomført ved å ha litt varierende starttidspunkt og sluttidspunkt henholdsvis to ganger i uken tilpasset ektemannens turnus.

X skole avsto søknaden via e-post 18. august 2022. Avslaget er begrunnet med at redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

A har vært 100 prosent sykmeldt siden 20. august 2022.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 13. september 2022. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 13. september 2022
- brev datert 20. september 2022
- brev datert 10. oktober 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 23. september 2022

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid og viser til at hun har helsemessige utfordringer på grunn av graviditet og en sønn på fire år som hun må hente og levere i barnehagen de dagene mannen ikke kan på grunn av sin turnusjobb.

Arbeidstaker opplyser at hun fikk den faktiske arbeidstiden/timeplanen forelagt etter oppstart i stillingen, og at hun antok at det var mulig med en viss tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. A mener at behovet kan planlegges i driften ettersom ektemannens turnus rullerer i et fast mønster på fem uker.

A mener tjenesten ikke kan være avhengig av å ha enkeltpersoner til stede, og viser til at skolen for eksempel må kunne håndtere sykdom blant sine ansatte. Ettersom A aldri har blitt satt inn i sine arbeidsoppgaver, opplyser hun om at hun ikke har mulighet til å vurdere hvordan omsøkt redusert arbeidstid ville påvirket elevene.

Arbeidsgivers anførsler

X skole gjør gjeldende at arbeidstaker ikke har rett til redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste at arbeidstidsreduksjon vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

A er ansatt som miljøterapeut i 100 prosent stilling og skal ivareta de særlig sårbare elevene ved skolen. Arbeidsgiver viser til at utlysningen var tydelig på hva stillingen innebærer. A informerte ikke om behovet for arbeidstid under intervju til stillingen.

Variierende start/sluttidspunkt slik A ønsker, vil gå imot det grunnleggende behovet elevene har for stabilitet og struktur. Arbeidsgivers syn er at det er helt avgjørende for elevene å vite at det er den samme personen som for eksempel møter dem på morgenen mandager hver uke. En løsning med ulik arbeidstid hver uke, ville i tillegg gått utover kollegaer som må bytte vaker tilpasset hennes arbeidsplan med redusert arbeidstid. Dette ville igjen gått utover de fullintegre elevene. Omsøkt redusert arbeidstid er også på det mest kritiske og sårbare tidspunktet på dagen for elevene, nemlig i SFO-tiden.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder 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 helsemessige grunner omfatter sykdom hos arbeidstakeren selv. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest. Bestemmelsen tar sikte på generelt sviktende helse, for eksempel hos eldre arbeidstakere som føler at full arbeidsdag blir for anstrengende. Retten omfatter ikke sykdomstilfeller som kan avhjelpes med sykmelding.

A har anført at hun har behov for redusert arbeidstid på grunn av helsemessige utfordringer i forbindelse med graviditet. Nemnda viser til det ovennevnte og mener at dette ikke er en grunn som gir rett til redusert arbeidstid etter bestemmelsen.

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. Det fremgår videre av forarbeidene at når det gjelder vurderingen av behov for redusert arbeidstid for foreldre med barn under 10 år, må hensyn også kunne tas til ektefellens arbeidstid.

Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A oppfyller inngangsvilkåret i bestemmelsen, da hun har en sønn på fire år som hun har behov for å hente og levere i barnehagen de dagene ektemannen ikke kan på grunn av turnusjobbing.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at kommunen ikke har sannsynliggjort at en arbeidstidsreduksjon på 5 prosent i perioden september 2022 og ut januar 2023 for A, vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Slik nemnda forstår opplysningene i saken, har A og hennes kollegaer (som redusert arbeidstid for A vil kunne påvirke) fast timeplan hver uke, med varierende start- og sluttidspunkter fra dag til dag. Dette for å ivareta behovet for kontinuitet til de fullintegreerte elevene.

Nemndas syn er at A sitt behov for redusert arbeidstid er forutberegnelig og mulig å planlegge, da det må tilpasses ektemannens faste femukerturnus. Nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har forsøkt å finne løsninger i saken, da avslag ble gitt dagen etter at hun søkte og uten at det er dokumentert noen nærmere undersøkelser i denne forbindelse. Selv om det er mulig at redusert arbeidstid vil medføre at noen av kollegaene vil få varierende timeplan fra uke til uke, vil dette være for en begrenset periode. Disse har som nevnt uansett varierende start- og sluttidspunkt fra dag til dag, og vil da for en begrenset periode få varierende uker. Nemnda kan uansett ikke forstå at det vil være behov for store tilpasninger i timeplanen for å få til fem prosent redusert arbeidstid for A.

Når det gjelder arbeidsgivers anførsler om elevenes behov for kontinuitet, mener nemnda at det vanskelig kan legges til grunn at 5 prosent redusert arbeidstid er av avgjørende betydning. Nemnda viser til uttalelse i sakkyndig vurdering framlagt av arbeidsgiver, hvor det står at det er «...svært viktig at endringer i rutiner blir planlagt og kommunisert med ELEV, før den implementeres». Nemnda mener uttalelsen sier at med riktig framgangsmåte kan endringer bli gjort på en forsvarlig måte ovenfor elevene. Når det gjelder anførsel om at «Det er helt avgjørende for disse elevene å vite at det er den samme personen som for eksempel møter dem på morgenen på mandager hver uke», vil nemnda vise til at elevene ut fra sakens opplysninger uansett vil være med personer som de kjenner godt. Nemnda viser til at den ønskede arbeidstidsreduksjonen ikke vil påvirke antall personer elevene har med å gjøre, da det ikke er anført behov for å innhente vikar i denne forbindelse. Dette fremstår i den sakkyndige vurderingen som å være det aller viktigste; «For at eleven skal oppleve trygghet i hverdagen, må de voksne kjenne han godt slik at de klarer å møte han ut fra hans forutsetninger.»

Nemnda finner grunn til å påpeke at ved innvilgelse av redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, er det et arbeidsgiveransvar å planlegge og tilpasse timeplanen i henhold til dette. Det vil med andre ord ikke innebære et eget ansvar for vedkommende arbeidstaker å få byttet vakter for å få redusert arbeidstid.

Etter nemndas syn har ikke arbeidsgiver i tilstrekkelig grad sannsynliggjort at redusert arbeidstid vil innebære en vesentlig ulempe for virksomheten. Etter en interesseavveining har nemnda derved kommet til at arbeidstaker har et mer tungtveiende behov enn X skole.

Konklusjon

A gis medhold i krav om 5 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, fra vedtaksdato og ut januar 2023.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

1. desember 2022

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.