



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
05.09.2023

Vår referanse
2023/115

Saksbehandler
Anniken Sætran Hansen

VEDTAK NR 80/23 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 29. august 2023.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Ingrid Tordis Enoksen, UNIO
Silje Stadheim Almestrand, NHO

Særskilt oppnemnte medlemmer

Øystein Mangset, Oslo 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 ansatt som adjunkt i stilling på 100 prosent ved D skole i B kommune. Hun jobber som kontaktlærer på 3. trinn og skal følge elvene til 4. trinn. A har to barn, en på 7 år og en på 9 år.

Den 8. februar 2023 søkte A om redusert arbeidstid til ca. 85 prosent stilling for skoleåret 2023/2024, på grunn av omsorg for barn under 10 år. Hun ønsket å ha fri mandager, og jobbe tirsdager til fredager, og begrunnet det med at det er viktig å være til stede på jobb på fredager for å gi elevene en god avslutning på uken, samt at hun ikke ønsker fri midt i uken fordi besøk og reiser til familie andre steder i landet er knyttet til helger. Arbeidsgiver avlo søknaden den 5. mai 2023. Avslaget ble begrunnet med at det var vanskelig å rekruttere kvalifiserte ansatte og at det var viktig med kontinuitet for elvene, som har vært varierende de siste årene på grunn av utfordringer med kompetent arbeidskraft. Videre la arbeidsgiver vekt på at A i sin muntlige begrunnelse ønsket å bruke mer tid hjemme på grunn av barn under 10 år, mens hun i den skriftlige søknaden begrunnet kravet med muligheten for reiser til familie andre steder i landet.

A søkte på nytt om redusert arbeidstid den 11. mai 2023. Hun presiserte at det vesentligste for henne er å tilbringe mest mulig tid sammen med barna sine. Hun søkte om 20 prosent redusert arbeidstid. Hun er fleksibel med tanke på hvilken dag permisjonen tas ut, men at den ikke bør fordeles utover flere dager, ettersom planleggingstid, utviklingstid og teamtid er viktig å delta på. Videre presiserte hun at læringsmiljøet i klassen er stabilt og trygt, og at hun ikke ser utfordringene med at hun jobber redusert. Arbeidsgiver fastholdt tidligere avslag.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 31. mai 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. mai 2023
- brev av 5. juni 2023
- brev av 22. juni 2023

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 11. juni 2023

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at hun har rett til redusert arbeidstid på grunn omsorg for barn under 10 år og at det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstaker viser til at for skoleåret 2023/2024 er de tre lærere på 4. trinn, hvor to er i 100 prosent stillinger og hun selv i en eventuelt 80 prosent stilling. Hun mener at det ikke vil

gjøre elevene usikre om hun er borte en dag, da det er andre lærere på trinnet som kan være i klassen den dagen. Lærerne er stabile og erfarne, og er godt kjent med alle elevene. Videre har klassen hatt samme fagarbeidere i to år og som fortsetter i 100 prosent stilling også neste skoleår. Trinnet har to fagarbeidere i 100 prosent stilling, en i hver klasse.

Avslutningsvis viser arbeidstaker til at hun er fleksibel med tanke på hvilken dag i uken hun ønsker å ha fri, men aller helst ønsker hun onsdager. Hvis det ikke er mulig, så er mandager andrevalget.

Arbeidsgivers anførsler

B kommune anfører at rett til redusert arbeidstid vil være en vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidsgiver viser til at D skole og øvrige skoler i B kommune, har hatt en reduksjon i ressurstilgang de seneste årene. Det gjør at skolen driftes med et stort underskudd på kompetent arbeidskraft og en pedagogtilgang som er akkurat innenfor lovkrav. Som i resten av landet, er det en rekrutteringskrise til lærerutdanningen og skolene.

Videre viser arbeidsgiver også til at det må foreligge meget solide helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner, for å innvilge søknaden, da det er en vesentlig ulempe for både elever og klassen som helhet at den viktigste personen blir borte for eksempel en dag i uken.

Arbeidsgiver hevder at vesentlig ulempe oppstår i det øyeblikket man ikke kan erstatte en pedagog med en annen pedagog, og man må allokere og sette inn assistent for lærer. Det kan føre til brudd på lovverket.

Tvistløsningsnemndas 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 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 to barn under 10 år, og oppfyller 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 til 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 har kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har dokumentert at søknad om redusert arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda legger til grunn at A har behov for redusert arbeidstid, da hun har omsorg for to barn under 10 år, og hennes behov ligger dermed i kjerneområdet for det retten til redusert arbeidstid er ment å ivareta.

Nemnda er enig med kommunen i at det er viktig å sikre faglig forsvarlig drift i skolen, og har forståelse for at redusert arbeidstid vil kunne medføre problemer med å fylle den tiden arbeidstaker er fraværende med kvalifisert personell. Nemnda kan likevel ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at det er gjort tilstrekkelige forsøk for å avhjelpe situasjonen, annet enn å vise til at det generelt er utfordringer med rekruttering av kvalifiserte ansatte i skolene. Nemnda legger vekt på at A søkte tidlig, slik at arbeidsgiver har hatt god tid på seg til å finne en løsning. Nemnda legger også vekt på at hun er fleksibel med tanke på hvilken dag hun ønsker å ha fri. Etter en avveining finner nemnda at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Konklusjon

A gis rett til 20 prosent redusert arbeidstid i form av én fridag per uke i skoleåret 2023/2024, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

5. september 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.