

VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA

For behandling av sak nr. 11/2006 i tvisteløsningsnemnda ble det den 29.06.06 avholdt møte i Direktoratet for arbeidstilsynet´s lokaler i Christian Krohgs gt. 10, Oslo.

Tvisteløsningsnemndas faste medlemmer

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), Advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO), Advokat Anette Lunde Barlinn (LO)

Særskilt oppnevnte medlemmer

Fagsjef Torbjørn Buaas (Utdanningsforbundet)
Advokat Børge Benum (KS)

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Sakens faktum

A er ansatt i B og arbeider i 100 prosent stilling som lærer ved X Skole. A søkte i januar 2006 sin arbeidsgiver om redusert, 80 prosent stilling, for skoleåret 2006/2007. Bakgrunnen for søknaden er omsorgsoppgaver for fire barn i skolealder. A ønsker å ta ut den reduserte arbeidstiden i form av fri én dag i uken. Søknaden ble avslått av arbeidsgiver den 07.03.06. Etter klage fra A ble avslaget opprettholdt ved kommunens vedtak av 03.04.06. A brakte saken inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 28.04.06.

Overfor tvisteløsningsnemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader til saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra B av 15.06.06 og to brev datert, 27.06.06. Videre vises det til brev fra A av 12.06.06 og 26.06.06.

Arbeidstakers anførsler

A viser til at hun har fire barn i skolealder på henholdsvis fem, syv, ti og fjorten år. Hennes ektefelle har uregelmessige arbeidstider, og det meste av arbeidet i hjemmet faller på henne. For å gjøre et best mulig arbeid både på skolen og i hjemmet ønsker hun å arbeide

reduisert, i 80 prosent stilling. A har uttrykt ønske om å ta ut den reduserte arbeidstiden i form av fri én dag i uken, nærmere bestemt den dagen klassen hun er kontaktlærer for har fri. Dette er også sammenfallende med den dagen hennes datter har skolefri.

A anfører at hun i forbindelse med overflytting fra Y til X skole søkte om å få jobbe i 80 prosent stilling. Dette ble imidlertid ikke imøtekommet, og hun aksepterte derfor tilbudet om 100 prosent stilling. X skole ligger i umiddelbar nærhet til hennes hjem, hun "sparte" således nærmere én time om morgenen, i form av 20 minutters kortere reisevei og en halv times senere starttidspunkt enn på Y skole. A anfører videre at småskoletrinnet hvor hun jobber har fire undervisningsdager i uken. Hun kan dermed ikke se at det skulle innebære vesentlige vanskeligheter for arbeidsgiver å imøtekomme hennes ønske om redusert arbeidstid. A viser også til at i perioden etter at hun fikk avslag, har tre andre lærere som har blitt overflyttet til X skole fått innvilget deltid i 60-80 prosent stilling.

Arbeidsgivers anførsler

Fra arbeidsgivers side er det vist til at X skole har mange deltidsansatte lærere fra før, og at ytterligere redusert arbeidstid vil representere en vesentlig ulempe for skolen. X skole er en relativt stor barneskole med 305 elever for skoleåret 2006/07. Av 37 lærere arbeider 19 i deltidsstillinger. I forhold til administreringen av skolen er det en vesentlig ulempe at mange lærere har deltidsstilling. Mange ulike fridager er også problematisk i forhold til samarbeidet mellom kollegaer. Det har derfor i de siste årene vært en målsetting å få flere til å gå i hel stilling. For elvene og skolen er det viktig med mest mulig stabilitet i undervisninga, og det er lite ønskelig med mange lærere på samme årstrinn. Første til fjerde trinn har 23 skoletimer pr. uke. Fra et faglig ståsted er det derfor ønskelig at en lærer underviser 23 time og har én time avsatt til kontaktlærertjeneste, hvilket utgjør en stillingsprosent på 92,31. For øvrig anføres at kommunen pr. i dag ikke har kvalifiserte søkere til å dekke behovet for personale i grunnskolene. Arbeidsgiver anfører videre at A i 2005 søkte om overføring fra Y til X skole, og at det var en forutsetning for overføringen at hun skulle arbeide i 100 prosent stilling. Det vises for øvrig til at A har mulighet til å få deltidsstilling på andre skoler i området, men at hun ikke har vært interessert i dette.

Tvisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Frist for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslø krav fra arbeidstaker, jf. forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3, tredje ledd. Dato for arbeidsgivers avslag er 03.04.06, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 28.04.06. Saken er således rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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.

Tvisten reiser to hovedspørsmål som nemnda må ta stilling til.

Det første spørsmålet er om det foreligger helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner som gir rett til redusert arbeidstid. 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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette.

De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere. På bakgrunn av lovens forarbeider og sakens opplysninger finner tvisteløsningsnemnda det ikke tvilsomt at A omsorgsoppgaver for fire barn i skolealder er å anse som en viktig velferdsgrunn som i utgangspunktet gir rett til redusert arbeidstid.

Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Det andre spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om A reduksjon i arbeidstid fra 100 til 80 prosent innebærer en vesentlig ulempe for B.

Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot.prp. nr 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen må foretas en avveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, bør det kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønsmessig vurdering i forhold til hvilke ulemper som kan påberopes fra arbeidsgivers side. I forarbeidene til gjeldende bestemmelse om redusert arbeidstid, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) heter det at bestemmelsen er ment å videreføre det materielle innholdet i tidligere § 46A, og at praksis som har utviklet seg rundt ulempevurderingen fremdeles vil være relevant. Gjennom tidligere forvaltningspraksis er det lagt til grunn at kravet til *vesentlig* ulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, f. eks. ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar.

B har anført at innvilgelse av redusert arbeidstid for A vil innebære vesentlige ulemper for skolen. Det er vist til at dette vil innebære så vel administrative som praktiske problemer. Videre er det vist til at skolen allerede har mange deltidsansatte lærere, og at kommunen pr. i dag ikke har tilstrekkelig kvalifisert personell til å dekke behovet for personale i grunnskolen. Tvisteløsningsnemnda har stor forståelse for at det for kommunen er utfordrende å organisere et tilfredsstillende undervisningstilbud samtidig som det tilrettelegges for mange deltidsstillinger. Dette er imidlertid ingen uvanlig situasjon i grunnskolen, og heller ikke i B hvor man fra før har mange lærere som arbeider i reduserte stillinger. Nemnda har også forståelse for de anførte problemer knyttet til rekruttering av kvalifisert personell. Nemndas flertall kan imidlertid ikke se at kommunen har kommet med noen konkrete eksempler på hvilke praktiske utfordringer som ligger i å skulle tilrettelegge for en 20 prosent arbeidstidsreduksjon for A. Slik saken er opplyst kan nemndas flertall heller ikke se at det fra kommunens side er dokumentert forsøk på å tilrettelegge for arbeidstidsreduksjonen, f. eks. i form av oppjustering av andre stillingshjemler, ved omdisponering av personell fra andre skoler i kommunen. A har på sin side fremholdt at hun ved å arbeide i 80 prosent stilling vil kunne følge klassen hun er kontaktlærer for de dagene de er på skolen. Nemndas flertall kan ikke se at denne anførselen er imøtegått fra kommunens side.

I avveiningen av partenes interesser vil A behov for arbeidstidsreduksjon være av betydning. B har anført at A vil kunne få innvilget deltidsstilling ved andre skoler i kommunen. A har forklart at hun ønsker å tjenestegjøre ved X skole bl.a. fordi denne ligger i umiddelbar nærhet til hennes hjem. Nemndas flertall har forståelse for at A som har omsorg for flere mindreårige barn finner det praktisk å arbeide på den skolen som ligger like i nærheten av hennes hjem. Etter en samlet vurdering er nemndas flertall under tvil kommet til at B ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at det er vesentlige ulemper forbundet med å innvilge A redusert arbeidstid. A gis dermed medhold i sitt ønske om 20 prosent redusert arbeidstid. Nemnda tar

med dette ikke stilling til på hvilken måte arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres, noe arbeidsgiver og arbeidstaker må finne tilfredsstillende løsninger på.

Mindretallet, advokat Børge Benum, har forståelse for A ønske om redusert arbeidstid, men har etter en samlet vurdering kommet til at A søknad om å arbeide redusert i 80 prosent stilling innebærer en vesentlig ulempe for B.

I vurderingen har mindretallet lagt stor vekt på at B i to brev av 27. juni d.å. har opplyst at:

”1.-4. årstrinn har 23 skuletimar per veke. For elevane og skulen er det viktig med mest mogleg stabilitet i undervisninga, og lite ønskjeleg med mange lærarar inne på same årstrinn. Av den grunn er det ut fra ein fagleg ståstad ønskjeleg at tilsett lærar underviser i 23 t/v og har 1 t/v avsett til kontaktlærarteneste. Stillingstorleiken vil då vere 24/26 eller 92,31 %”.

”Per dato har vi ikkje kvalifisert søkjarar til å dekke behova vi har for personale i grunnskulane i kommunen”.

Mindretallet forstår kommunens uttalelse slik at A stillingsreduksjon vil måtte lede til at det må skaffes en vikar til å dekke opp differansen mellom 80 % stilling og det som er nødvendig for å fylle full skoleuke i småtrinnet (1.-4. klasse).

Mindretallet legger til grunn at det for tiden ikke er mulig å skaffe kvalifisert arbeidskraft for å dekke behovet for undervisningspersonell i kommunens grunnskoler. Dette har mindretallet lagt stor vekt på. Dersom A søknad etterkommes, vil det dessuten medføre at det blir vanskeligere for skolen å finne tid til fellesmøter, elevkontakt, lærersamarbeid, mv. Det må også anses som en ulempe for elevene hun er kontaktlærer for å muligens måtte forholde seg til en ny person.

Etter lovens forarbeider skal det foretas en avveining mellom arbeidstakers og arbeidsgivers interesser. I denne vurderingen har mindretallet lagt vekt på at A – etter eget ønske - ble overført til X skole fra skoleåret 2005/2006, og at det da fra kommunens side var en forutsetning at hun aksepterte full stilling. Dette kan riktignok ikke innebære at A er avskåret fra muligheten for å søke om redusert arbeidstid, men mindretallet finner at dette er et relevant moment i den interesseavveining som må foretas. I samme retning trekker den omstendighet at A har hatt mulighet til å søke deltidsstillinger på andre skoler i kommunen.

Konklusjon

A gis rett til 20 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2, fjerde ledd, for skoleåret 2006/07.

* * *

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm
leder

Oslo, 07.07.06

Til orientering:

Twist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2, andre 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 regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2, tredje ledd.