

VEDTAK NR 62/09 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag den 8. september 2009 i
Departementsbygningen i Akersgata 59, Oslo**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Karen Sophie Steen, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Børge Benum, KS
Morten Røssel, pensjonert representant fra Fagforbundet

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B kommune, Kulturskolen

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A ble ansatt som musikkskolelærer i ved Kulturskolen, B kommune i 2003 og ble fast ansatt i stilling på 61,62 prosent i 2004.

I skoleåret 2008/2009 hadde kulturskolen 38 musikkklærerstillinger med en gjennomsnittlig stilling på 51 prosent. Arbeidstiden for ansatte ved kulturskolen er fastsatt til en skoletid/fellestid på 1300 timer per år. I disse inngår en årsramme for undervisning på 751 timer. Undervisningen følger skolens ferier og fridager og foregår på ettermiddag/ kveld mellom klokken 14 og 20. Tiden utenom undervisning i form av egenøving /utvikling og forberedelser/ etterarbeid styres av den enkelte arbeidstaker ved Kulturskolen i B kommune.

A stilling på 61,62 prosent innebærer ukentlig undervisning på 12 timer i 38 uker per år. Undervisningstiden kan fordeles på tre til fem ukedager etter arbeidstakerens behov. I tillegg kommer møteplikt på fem planleggingsdager per år som avvikles på dagtid og et personalmøte per måned fra september til juni måned som også avvikles på dagtid. Deltakelse på konserter og forestillinger avtales individuelt med den enkelte lærer.

I skoleårene 2007/2008 og 2008/2009 hadde A permisjon fra ca 30 prosent av stillingen etter arbeidsmiljøloven § 12-5 annet ledd og B kommunes permisjonsreglement. I ovennevnte periode har A etter eget ønske samlet all undervisning på fem og en halv time per uke på en ukedag.

A søkte om redusert arbeidstid (permisjon) med henvisning til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd i søknad av 28. mai 2009. Det fremgår av søknaden at han ønsker redusert arbeidstid fra stilling på ca 60 prosent til ca 20 prosent. I søknaden er det henvist til at han de siste to årene har hatt permisjon som følge av ugunstig arbeidstid for omsorg for små barn på henholdsvis to og fem år. Det fremgår videre at han har fått tilbud om jobb på dagtid som er mer forenlig med hans familieliv.

Kulturskolen, B kommune, avsto søknaden om redusert arbeidstid (delpermisjon) i brev av 3. juni 2009. Utdanningsforbundet X anmodet Kulturskolen om å revurdere sitt avslag, men arbeidsgiver opprettholdt avslaget i henhold til brev av 16. juni 2009.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av Utdanningsforbundet X i brev av 25. juni 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Fra Utdanningsforbundet X foreligger følgende dokumenter:

- brev av 25. juni 2009
- e-post av 13. august 2009
- brev av 18. august 2009
- brev av 28. august 2009
- brev av 2. september 2009

Fra Kulturskolen, B kommune foreligger følgende dokumenter:

- e-post av 11. august 2009
- brev av 14. august 2009
- brev av 19. august 2009

Arbeidstakers anførsler

Utdanningsforbundet X anfører i det vesentligste:

Foreldre med barn under 10 år anses uten videre å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om det. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere. Arbeidet ved kulturskolen foregår på ettermiddag/ kveldstid hvilket er lite forenlig med A familieliv med ivaretagelse av to barn på henholdsvis to og fem år. Tidsrommet ettermiddag/ tidlig kveld er det tidsrommet han har mulighet til sammenhengende samvær med sine barn som på dagtid er i barnehage og på skole. Uten redusert arbeidstid ville han ukentlig måttet arbeide minimum tre arbeidsdager fra klokken 15 til 20.

Det oppfattes som at arbeidsgiver mistror A begrunnelse for søknad om redusert stilling ved henvisning til at søknaden primært er begrunnet i hensyn til å kunne overta annet arbeid. A presiserer at det var ment som en saksopplysning at det forelå et jobbtilbud som ville gi ham bedre mulighet til samvær med barna. Han ønsker å beholde sin stilling ved kulturskolen.

Arbeidstaker er av den oppfatning at det ikke er en vesentlig ulempe for kulturskolen å innvilge redusert arbeidstid. Det vises til at kulturskolen på grunn av god tilgang på kvalifiserte gitarlærere til enhver tid kan få dekke sitt vikarbehov.

Arbeidsgivers anførsler

Kulturskolen, B kommune anfører i det vesentligste:

Det fremgår av A søknad at formålet med søknad om redusert arbeidstid er for å overta annet arbeid. Bestemmelsen om rett til redusert arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd omfatter ikke det formålet og A har således ikke rett til redusert arbeidstid.

Under enhver omstendighet vil det medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge arbeidstidsreduksjonen A har søkt om. A har allerede jobbet i redusert stilling i to år. Det er vanskelig å skaffe kvalifiserte vikarer som følge av engasjementets størrelse og uklarhet om varigheten av arbeidsforholdet. Det er avgjørende for kulturskolen at den kan engasjere vikarer som kan undervise sammenhengende i et helt skoleår uten avbrudd for turneer, studieturer, permisjoner på grunn av eksamensavvikling osv. Mange av de rytmiske musikerne i B er aktive musikere og kan ikke binde seg opp til et forpliktende undervisningsengasjement over et helt år. Det samme gjelder for studenter. Kulturskolen har ved gjentatte anledninger måttet sette inn vikarer for vikarer.

Mange deltidsstillinger med undervisningsvirksomhet spredt rundt i bydelene begrenser mulighetene til samarbeid. Medarbeiderundersøkelser har vist at ansatte har behov for mer samarbeid. De siste årene har kulturskolen bevisst arbeidet for å opprette og beholde lærere i stillinger på mer enn 50 prosent. Opprettelsen av A stilling ble gjort for å sikre en hovedstilling på elgitar. En oppdeling av stillingen vil medføre en svekkelse både av fagmiljøet og arbeidsmiljøet.

Av hensyn til driften av kulturskolen er det helt avgjørende for kulturskolen å ha ansatte som har kulturskolen som hovedarbeidsgiver, og dermed har møteplikt på fagmøter, personalmøter, planleggingsdager med videre.

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 3. juni 2009 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved Utdanningsforbundet X brev av 25. juni 2009. Saken er således rettidig innbrakt.

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 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.

Nemnda har merket seg opplysningen i A søknad om at han har fått tilbud om ny jobb med dagarbeid som er mer forenlig med hans familiesituasjon, og også arbeidsgivers anførsel at retten til redusert arbeidstid ikke kan påberopes for det formål å jobbe for annen arbeidsgiver. Som også ligger til grunn for nemndas uttalelser i sak 13/08 er det avgjørende om arbeidstidsreduksjonen er ment å tilrettelegge for samvær med små barn (der det er denne velferdsgrunnen som påberopes). Selv om arbeidstaker i permisjonstiden akter å arbeide for en annen arbeidsgiver, er nemnda ikke i tvil om at den reelle motivasjonen er å tilrettelegge for samvær med barn. Poenget synes nettopp å være en endring i arbeidstiden som åpner for at A jobber mindre på de tidene av døgnene der han i praksis vil kunne ha samvær med barna sine. Det kan ikke sammenliknes med en situasjon der arbeidstaker ber om reduksjon i arbeidstiden hos en arbeidsgiver for å arbeide de samme tidspunktene for en annen. Nemnda er derfor ikke i tvil om at A fyller inngangsvilkåret om vektige velferdsgrunner.

Rett til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot prp nr 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen må foretas en avveining av 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 skjønnsmessig vurdering av de ulemper som 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 etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I tidligere forvaltningspraksis er lagt til grunn at kravet til *vesentlig* ulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, for eksempel ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar.

Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor om arbeidsgivers ulemper veier tyngre enn arbeidstakers behov for rett til redusert arbeidstid.

Nemndas flertall, medlemmene Harborg, Steen og Røssel, har etter en avveining av partenes interesser kommet til at kulturskolen i dette tilfelle ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at

den ønskede stillingsreduksjonen vil medføre en vesentlig ulempe slik nemnda også kom i bl.a. sak 16/07, 52/07, 13/08, 38/08, 55/09. Lovens formål er å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn. Skal det gjøres unntak fra arbeidstakers rett til redusert arbeidstid må det i det konkrete tilfelle foreligge en vesentlig ulempe som arbeidsgiver med rimelighet ikke kan avhjelpe. Flertallet kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert noen konkrete forsøk på å avhjelpe de ulemper man mener reduksjonen kan medføre. En generell henvisning til problemer med å skaffe vikar er etter nemndas ikke tilstrekkelig til å begrunne unntak fra arbeidstakers rett til redusert stilling. Det er i denne vurderingen også sett hen til at A har arbeidet i redusert stilling i to år uten at arbeidsgiver har vist at dette har medført vesentlige ulemper for virksomheten.

Nemndas mindretall, medlemmene Strøm og Benum, legger til grunn arbeidsgivers anførsel om at redusert arbeidstid for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten, slik nemnda også kom til blant annet i sak 44/08 og 46/09. Mindretallet har i denne vurderingen lagt vekt på kulturskolens anførsel om at det er problematisk å rekruttere kvalifiserte vikarer til kulturskolen som følge av engasjementets størrelse og uklarhet om varigheten av arbeidsforholdet. Det er også sett hen til at A har en hovedstilling på elgitar og at oppdeling av stillingen vil medføre en svekkelse både av fagmiljøet og arbeidsmiljøet. Mindretallet mener videre at det er av sentral betydning at arbeidstaker har søkt om en betydelig reduksjon av sin stilling, fra ca seksti til ca tjue prosent.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 09.09.2009

Til orientering:

Tvist 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.