



Vedtaksdato
29. november 2021

Vår referanse
2021/150

Saksbehandlar
Maria Schilvold

VEDTAK NR 154/21 I TVISTELØYSINGSNEMNDA

Tvisteløysingsnemnda heldt møte torsdag 25. november 2021.

Ved behandlinga av saka var Tvisteløysingsnemnda sett saman slik:

Faste medlemmar:

Anne Marie Due, leiar
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Mårten Brandsnes Faret, KS

Saka gjeld

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

Arbeidstakar

A

Arbeidsgivar

B kommune

Nemnda vedtok:

Saksforhold

A er tilsett som klaverpedagog i stilling på 90 prosent i B kommune med arbeidsstad ved B kulturskole, der all undervisning skjer på ettermiddag og kveldstid. Ho har for tida ulønt permisjon i delar av stillinga, og arbeidar 70 prosent fordelt på fire dagar i veka. A si ektefelle er tilsett same stad i ei stilling på 40 prosent og arbeidar to dagar i veka. Ektefellane har for tida ikkje samanfallande arbeidstid.

I perioden 2011-2018 har A fødd fem barn. A har sida 2012 i tillegg til fødsels- og foreldrepermisjonar hatt fleire periodar med ulønt permisjon i heile eller delar av stillinga i forbindelse med omsorg for barna.

Den 21. juni 2021 søkte A om redusert arbeidstid til 70 prosent fordi det ikkje fanst tilbod om barnepass i det tidsrommet både ho og ektefellen arbeida på kveldstid.

B kommune avslo søknaden i e-post av 22. juni 2021. Avslaget blei grunngjeve med at redusert arbeidstid medfører eit langvarig vikarbehov som ville være ei vesentleg ulempe for verksemda.

A fremma saka for Tvisteløysingsnemnda ved e-post av 28. juni 2021. Overfor nemnda har begge partar fått høve til å komme med utfyllande merknader i saka.

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidstakaren:

- e-post av 28. juni 2021 med vedlegg
- e-post av 7. juli 2021
- e-post av 8. oktober 2021
- to e-postar av 4. november 2021

Nemnda har fått desse dokumenta frå arbeidsgivaren:

- to e-postar av 17. september 2021
- to e-postar av 23. september 2021
- brev datert 24. september 2021 med vedlegg
- e-post av 9. november 2021

Utsegner frå arbeidstakar

A meiner ho har rett til redusert arbeidstid til 70 prosent, og hevdar i hovudsak at det ikkje vil medføre ei vesentleg ulempe for B kommune.

A viser til at arbeidsgivar kan unngå at vikarar får rett til fast stilling ved fordele vikariata på ei anna måte og gjere dei kortare. Vidare meiner A at det er usannsynleg at kulturskulen blir overbemanna dersom ein vikar likevel skulle opparbeide seg rett til fast stilling. A viser til at 194 tilsette i kulturskulen gjer at det til ein kvar tid er behov for å dekkje opp for ulike permisjonar og sjukemeldingar, i tillegg til at nokon kvart år går av med pensjon.

Utsegner frå arbeidsgivar

B kommune meiner A ikkje har rett til redusert arbeidstid, og hevdar i hovudsak at det vil medføre ei vesentleg ulempe for verksemda.

Kommunen viser til at A har hatt ulovfesta permisjonar sida 2013 og at mykje bruk av vikarar har ført til at fleire av dei har opparbeida seg rett til fast tilsetting. Kommunen meiner dette er ei stor utfordring, særleg den dagen A kjem tilbake i full stilling, idet verksemda vil få fleire tilsette enn det er behov for, noko som kan føre til ein nedbemanningsprosess. Sjølv om arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd ikkje oppstiller nokon grense for kor lenge redusert arbeidstid kan krevjast, meiner kommunen no at dei ulempene knytt til vikarbruk som har materialisert seg utgjør ei vesentleg ulempe for verksemda.

Når det gjeld A sitt behov for barnepass på ettermiddag og kveld, framheld kommunen at dei vil fortsette å sørge for at ektefellane ikkje får samanfallande arbeidstid etter opningstida i barnehage og SFO også etter at A går opp til 90 prosent stilling. Kommunen kan difor ikkje sjå at A har behov for redusert arbeidstid.

Merknader frå Tvisteløysingsnemnda

Arbeidsmiljølova § 10-13 fastset at tvist om redusert arbeidstid blir avgjort av Tvisteløysingsnemnda. I samsvar med forskrift om tvisteløysingsnemnd etter arbeidsmiljølova § 2 blir nemnda sett med leder og to faste medlemmar.

Arbeidsmiljølova § 10-2 fjerde ledd fastset at ein arbeidstakar som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar har behov for å få redusert arbeidstida si, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda.

Alternativet «andre vektige velferdsgrunnar» tar i første rekke sikte på å møte foreldre sitt ønske om meir tid til samvær med små barn eller behov som følgje av problem med å skaffe barnepass i arbeidstida. Ifølgje forarbeida til lova reknar ein med at foreldre med barn under 10 år har behov for å få redusert arbeidstida si, dersom dei ber om det. Dei treng ikkje å grunngi behovet nærmare.

Tvisteløysingsnemnda vil påpeike at A oppfyller inngangsvilkåret i føresegna, då ho har tre barn under 10 år.

Det er likevel eit vilkår for retten til redusert arbeidstid at reduksjonen kan gjennomførast utan vesentleg ulempe for verksemda. Om arbeidstidsreduksjonen vil innebere vesentleg ulempe, vil kvile på ei konkret vurdering i det enkelte tilfellet. Vurderinga inneber ei avveging av interessene til arbeidsgivaren og arbeidstakaren. Grunnane bedrifta har til å nekte, må vere meir tungtvegande enn behovet arbeidstakaren har for redusert arbeidstid. Dette følgjer blant anna av utsegna frå departementet i Ot. prp. nr. 68 (1998–1999) punkt 3.2.3. Dersom behovet

for redusert arbeidstid er særleg stort, krev det ei sterkare grunngiving frå arbeidsgivaren si side for å avslå enn elles.

Kravet til at ulempe må vere vesentleg, inneber at det ikkje er nok å vise til ei generell ulempe. Det vil til dømes ikkje vere nok at arbeidsgivaren må nytte vikar eller omorganisere arbeidsoppgåver, med mindre dette gir større utfordringar enn normalt.

Nemnda har etter ei konkret vurdering kome til at det ikkje vil medføre ei vesentleg ulempe for B kommune dersom A reduserer si arbeidstid med 20 prosent. Nemnda viser til at A har tre barn under 10 år og at hennar situasjon dermed er i kjerneområdet for kva regelen er meint å dekkje. Nemnda legg vidare til grunn at A sitt behov for redusert arbeidstid er stort, då både ho og ektemannen har arbeidstid på ettermiddag og kveld, slik at det visse dagar kan bli vanskeleg å få barnepass. Nemnda meiner difor at det må krevjast ei sterkare grunngiving frå B kommune for å avslå A sin søknad enn elles. Nemnda kan ikkje sjå at kommunen har vist til andre ulemper enn deira behov for å nytte vikar over ein lengre periode. Nemnda meiner dette er ei generell ulempe som ikkje gir større utfordringar i denne saka enn elles og at dette dermed ikkje utgjer ei vesentleg ulempe.

Det kjem fram av dokumenta i saka at A har søkt om redusert arbeidstid fram til barna er store nok til å klare seg utan tilsyn. Nemnda finn det på si side hensiktsmessig å datofeste perioden med redusert arbeidstid, slik at det blir forutsigbart for partane. Dersom A meiner ho framleis har eit behov for redusert arbeidstid etter denne perioden, må ho søke arbeidsgivar om ei ny periode med redusert arbeidstid. Etter dette har nemnda kome fram til at A har rett til 20 prosent redusert arbeidstid i eitt år fram til og med 30. november 2022.

Konklusjon

A har rett til 20 prosent redusert arbeidstid fram til og med 30. november 2022.

Tvisteløysingsnemnda

Anne Marie Due
Leiar

29. november 2021

Til orientering:

Tvistar som nemnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringast inn for domstolane etter at avgjerda frå Tvisteløysingsnemnda er klar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 andre ledd.

Konklusjonen frå nemnda står ved lag mens saka er til behandling i domstolane. Dersom dette vil verke urimeleg, kan retten etter krav frå ein av partane fastsette ei anna, mellombels ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolane er åtte veker frå det tidspunktet parten blei underretta om avgjerda til nemnda, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 tredje ledd.

Blir det ikkje reist søksmål innan fristen, har vedtaket verknad som ein rettskraftig dom, og det kan fullbyrdast etter reglane som gjeld for dommar, jf. arbeidsmiljølova § 17-2 fjerde ledd.