



Vedtaksdato
14. februar 2020

Vår referanse
2019/26609

Saksbehandler
Mona Ekelund

VEDTAK NR 29/20 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 6. februar 2020.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Mårten Brandsnes Faret, KS

Særskilt oppnevnte medlemmer

Hege Torvbråten, KS
Unn Viken, Delta

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som pedagogisk leder i stilling på 100 prosent i B, C. Høsten 2019 hadde hun redusert arbeidstid til 60 prosent.

Arbeidstiden for pedagogiske ledere er delt i tre vakter, kl. 06.45-14.15, kl. 08.00-15.30 og kl. 09.00 – 16.30.

A har tvillinger født oktober 2017 og samboer som av og til er på jobbreiser over lengre tid. Hun bruker 1,5 t t/r jobb.

Den 11. november 2019 søkte A om fortsatt redusert arbeidstid til 70 prosent fra 1. januar og ut barnehageåret 2020.

Den 25. november innvilget arbeidsgiver redusert arbeidstid til 80 prosent i perioden 1. januar – 14. august 2020.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 13. desember 2019. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 13. desember 2019 med vedlegg
- e-post av 13. januar 2020 med vedlegg
- brev datert 21. januar 2020
- e-post av 06. februar 2020

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 9. januar 2020
- brev datert 3. februar 2020 med vedlegg

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert arbeidstid som omsøkt og at det kan innvilges uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Høsten 2019 har hun hatt 40 prosent reduksjon og det har fungert tilfredsstillende både på jobb og hjemme. Hun har tvillinger på 2 år og samboeren har uforutsigbar arbeidstid og er i perioder av sted på jobb slik at hun av og til er avhengig av hjelp fra andre for å hente/levere i barnehagen. Hun bruker 1,5 t i pendling til og fra jobb.

Styrer i barnehagen er positiv til reduksjonen. Det kan løses ved å jobbe annenhver uke 3 og 4 dager. Det er ikke gjort konkrete forsøk på å skaffe vikar.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste at reduksjon av arbeidstiden utover 20 prosent vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten ved at normkravet til bemanning med pedagogisk kompetanse ikke blir overholdt. I tillegg vil det gå utover ledelsesoppgavene hun har og antallet voksne barna må forholde seg til. Det var færre barn høsten 2019 slik at reduksjonen til 60 prosent ikke gikk på bekostning av kravene til pedagogisk bemanning.

Assisterende styrer i 60 prosent stilling jobber 20 prosent som pedagogisk leder for å dekke reduksjonen og kan ikke pålegges høyere stillingsbrøk. Det finnes ikke andre pedagoger som kan øke sin stilling for å avhjelpe situasjonen.

Forslaget fra styrer i barnehagen om å lage en turnus hvor A har fri annenhver mandag i tillegg til onsdager og å flytte inn en navngitt ansatt fra en annen avdeling som vikar vil heller ikke oppfylle lovkravene, da vedkommende ikke er pedagog.

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 ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 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 tvillinger på 2 år og oppfyller med dette inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid. Hennes behov ligger i kjerneområdet for det retten til redusert arbeidstid er ment å ivareta.

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 etter en konkret vurdering kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at den omsøkte reduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Nemnda legger til grunn at arbeidstaker har behov for redusert arbeidstid da hun har omsorg for tvillinger på 2 år og samboeren av og til er vekke i lengre perioder på jobb og hun bruker 1,5 timer t/r jobb. As behov ligger således i kjerneområdet for det retten til redusert arbeidstid er ment å ivareta og det må derfor, i samsvar med forarbeidene, kreves en bedre begrunnelse fra B sin side for å avslå kravet enn ellers.

Nemnda er enig med B i at det er viktig å sikre normkravene til pedagogisk bemanning, og har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men kan ikke se at arbeidsgiver har dokumentert at det er gjort tilstrekkelige forsøk for å avhjelpe utfordringene, f. eks. ved å forsøke å skaffe vikar for A den ene dagen annenhver uke som tvisten gjelder. Etter en samlet avveining finner derfor nemnda, sett opp mot arbeidstakers behov for redusert arbeidstid, at de anførte ulempene ikke oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Konklusjon

Arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid med 30 prosent til 14. august 2020.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad
Nestleder

14. februar 2020

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 (2). 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 (3).

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 (4).