



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
23. februar 2021

Vår referanse
2020/182

Saksbehandler
Nina N. Hermansen

VEDTAK NR 23/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. februar 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Steffen G. Rogstad, nestleder
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio
Mårten Brandsnes Faret, KS

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, X kulturbarnehage.

A har vært sykemeldt i varierende grad i perioden 7. november 2017 til 13. desember 2018. Deretter har hun hatt delvis permisjon frem til 1. mai 2020. Hun er nå under utprøving hos NAV for å få dokumentert restarbeidsevnen.

A ønsker å gå ned i 50 prosent stilling på grunn av helsemessige grunner. Hun søkte om 50 prosent permisjon uten lønn 28. april 2020.

Arbeidsgiver avsto søknaden om forlengelse av permisjon 16. april 2020.

A mottok endringsoppsigelse 21. september 2020.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 25. september 2020. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 25. september 2020
- brev datert 7. oktober 2020
- brev datert 10. november 2020
- brev datert 18. desember 2020
- e-post av 15. februar 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 9. oktober 2020
- brev datert 19. oktober 2020
- brev datert 19. november 2020

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste at hun har rett til redusert arbeidstid til 50 prosent og det som pedagogisk leder. Hun mener at en endringsoppsigelse med overgang til stilling som barnehagelærer ikke oppfyller hennes rett til redusert arbeidstid.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører at arbeidstaker ikke har søkt om redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) men om ulønnet permisjon. Arbeidsgiver ga skriftlig avslag på søknad om ulønnet permisjon 16. april 2020, saken er dermed fremsatt for sent til Tvisteløsningsnemnda. Videre stiller arbeidsgiver spørsmålstegn ved om saken skal behandles av Tvisteløsningsnemnda. De nekter ikke arbeidstaker redusert stilling, men de kan ikke gi henne redusert stilling som pedagogisk leder. Subsidiært anfører de at redusert stilling for A som pedagogisk leder vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. De har dårlig erfaring med å ha en pedagogisk

leder som kun arbeider 50 prosent. Ledelses-, utviklings- og oppfølgingsfunksjonene i rollen som pedagogisk leder blir svekket ved en permanent 50 prosent stilling. Stillingen som pedagogisk leder innebærer leder- og utviklingsansvar som ikke er egnet å fordele på to deltidsstillinger. Omfanget av arbeidet er krevende og krever høy tilstedeværelse og kontinuitet i oppfølgingen overfor barna og de ansatte. De har også erfaring med at det er vanskelig å rekruttere pedagogiske ledere i reduserte stillinger/vikariater. De har tilbudt A en 100 prosent stilling som barnehagelærer. Denne stillingen vil kunne reduseres når endelig avklaring av restarbeidsevne er avgjort.

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 henhold til arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd har Tvisteløsningsnemnda kompetanse til å avgjøre tvist som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a. Videre følger det av arbeidsmiljøloven § 10-13 at Tvisteløsningsnemnda avgjør tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

Nemnda kan ikke se av fremlagt dokumentasjon at det er søkt om redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, eller at det er mottatt noe skriftlig avslag på dette. Arbeidstaker har søkt om permisjon uten lønn som arbeidsgiver har avslått og etterfulgt med en endringsoppsigelse.

A har søkt om delvis permisjon/permanent redusert stilling etter å ha vært sykemeldt i en lengre periode. Spørsmålet for arbeidstaker er i hovedsak lovmessighet av en endringsoppsigelse, hvor arbeidstaker er tilbudt redusert stilling som barnehagelærer i stedet for pedagogisk leder. Dette er noe nemnda ikke har kompetanse til å avgjøre.

Konklusjon

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

23. februar 2021

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).