

Osterøy Kommune
Postboks 1
5293 LONEVÅG

v/ Lars Fjeldstad, leiar av administrasjonsutvalet

Lønspolitisk plan i strid med lov og tariffavtale.

1. Innleiing

Utdanningsforbundet Vestland har fått førespurnad frå Utdanningsforbundet Osterøy om punkt 3.2 i lønspolitisk plan for tilsette i Osterøy kommune, i perioden 2022-2026, er i strid med lov og tariff. Revidert lønspolitisk plan vart vedteken i Administrasjonsutvalet 07.09.2022. I føresegna heiter det:

"Tilsette som vert innplassert i stillingskode 7637 - Pedagogisk leiar har det pedagogiske ansvaret i barnehagen. Tilsette i stillingskode 7637 får eit funksjonstillegg på kr. 30 000,- for det pedagogiske ansvaret. Det er eit krav i organisasjonen om at tilsette med det pedagogiske ansvaret må vera i minst 80% stilling for å kunne oppretthalde funksjonen. Dersom den tilsette reduserer stillinga si med velferdspermisjon slik at ein har under 80% stilling, vil ein få tilbod om å tre over i stillingskode 6709 Barnehagelærer utan funksjonstillegget. Det vert ikkje gitt velferdspermisjon i stilling som pedagogisk leiar i under 80% stilling.»

Utdanningsforbundet Vestland meiner dette punktet i lønspolitisk plan er i strid med lov og tariffavtale, og ber på bakgrunn av det Osterøy kommune fjerne punktet. Me vil gjere greie for lovkonflikten i dette brevet punkt 2 og tariffkonflikten i dette brevet punkt 3.

Me er kjende med at Utdanningsforbundet Osterøy allereie har påpeika at vedtaket er i strid med lov og tariff og har spelt inn dette til kommunen utan å bli høyrd. Me håpar saka no kan løysast med dette brevet, men me varslar samtidig om at det vil bli aktuelt å ta saka vidare dersom arbeidsgivar framleis ikkje vil endra standpunkt, sjå punkt 4 i dette brevet.

2. Eit absolutt krav om ein stillingsprosent for pedagogisk leiar er i strid med lov

2.1 I strid med likestillings- og diskrimineringslova

Etter likestillings- og diskrimineringslova § 6 er det forbode å diskriminera på grunn av mellom anna funksjonsnedsetjingar og omsorgsoppgåver.

Etter vår vurdering vil ein absolutt regel om 80 % stilling for pedagogiske leiarar vera ein regel som diskriminerer både på grunn av funksjonsnedsetjingar og omsorgsoppgåver. Gjennom å stille eit krav om at ein må ha ein 80 % stilling for å kunne ha stilling som pedagogisk leiar forskjellsbehandlar ein dei som på grunn av funksjonsnedsetjingar og omsorgsoppgåver ikkje kan ha ein 80 % stilling. Forskjellsbehandlinga fører til at dei ikkje kan ha ein spennande og utviklande stilling, går glipp av løn og ikkje får velferdspermisjon som andre tilsette.

Bestemmelsen er tilsynelatande nøytral, men stiller grupper med funksjonsnedsetjingar og omsorgsoppgåver dårlegare enn andre grupper.

Det kan vere lovleg å forskjellsbehandle personar eller grupper av personar. Forskjellsbehandlinga må då vere nødvendig, sakleg og ikkje uforholdsmessig inngripande overfor ho eller dei som blir behandla ulikt. Dette skjønnet må gjennomførast i dei konkrete tilfella, og føresegna i lønspolitisk plan stengjer for dette konkrete skjønnet.

Når det gjeld tilsette med funksjonsnedsetjingar gir likestillings- og diskrimineringslova § 22 ein arbeidstakar med funksjonsnedsetting rett til eigna individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgåver, for at vedkommande skal kunne behalde arbeid, og dessutan utføre og ha høve til framgang i arbeidet. Brot på retten til individuell tilrettelegging utgjør diskriminering, jf. § 12 i lova. Retten gjeld tilrettelegging som ikkje inneber ei uforholdsmessig byrde.

I ei sak frå diskrimineringsnemnda, DIN-2018-413, var spørsmålet om ein arbeidsgivar hadde handla i strid med forbodet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsetting, ved å la vere å kalla inn klagar til intervju for ei stilling. Arbeidstakar hadde ei funksjonsnedsetting som gjorde at han hadde 50 % arbeidsevne. Han søkte på ein 100 % fast stilling, men vart ikkje kalla inn til intervju og vart informert om at han ikkje var kvalifisert fordi han ikkje kunne arbeide i ein 100 % stilling. Nemnda kom til at arbeidsgivar diskriminerte mannen ved å la vere å kalla inn mannen til intervju på grunn av funksjonsnedsettinga.

Også tidlegare har diskrimineringsnemnda uttalt seg om absolutte krav til ein viss stillingsprosent. I sak 69/2014 uttalte til dømes nemnda:

«..hvis det generelt legges til grunn at arbeidssøkere må kunne fylle 100 % stilling, vil diskriminerings- og tilgjengelighetslovens bestemmelser om individuell tilrettelegging kunne bli illusoriske dersom en ellers kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne har behov for tilrettelegging i form av redusert arbeidstid. En arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge arbeidsplassen så langt det er rimelig, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd.»

Gjennom å innføre eit absolutt krav om ein 80 % stilling for å arbeide som pedagogisk leiar i barnehage opererer Osterøy kommune i strid med grunnleggjande forbod mot diskriminering og krav til individuell tilrettelegging i diskrimineringslovgivinga.

2.2 I strid med reglane i arbeidsmiljølova

Også arbeidsmiljølova har ei rekkje reglar som skal sørge for at tilsette kan arbeida i redusert stilling.

Gjennom å innføre ein såpass bastant og lite skjønnsam regel er me av den vurdering at arbeidsgivar neppe vil oppfylle forpliktingane sine etter arbeidsmiljølova § 4-6, som lyder slik:

«Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet.

Også etter denne føresegna må det vurderast konkret om redusert stilling skal vere eit tiltak for at arbeidstakar skal kunna behalde eller få eit passende arbeid.

Arbeidstakarar som har fylt 62 år eller har ein helsemessig, sosial eller anna velferdsmessig grunn kan ha krav på redusert arbeidstid utan løn etter arbeidsmiljølova § 10-2 (4). Arbeidsgivar må alltid gjennomføre ei konkret vurdering av kvar enkelt arbeidstakers behov for redusert arbeidstid opp mot behovet for verksemda.

Etter arbeidsmiljølova § 12-6 har foreldre krav på å ta ut delvis foreldrepermisjon.

Gjennom å innføre eit absolutt krav om ein 80 % stilling for å arbeide som pedagogisk leiar i barnehage opererer arbeidsgivar i strid med grunnleggjande krav til redusert arbeidstid i arbeidsmiljølova. Lønspolitisk plan punkt 3.2 stenger for rettane til arbeidstakarane til nettopp redusert stilling, og hindrar leiarar i å gjennomføre konkrete vurderingar som lovverket jo faktisk krev at arbeidsgivar skal gjennomføre.

3. Vedtaket er i strid med hovudtariffavtalen og stillingsvernet

Pedagogisk leiar er ei stilling og ikkje ein funksjon. Dette kjem fram av hovudtariffavtalen mellom KS og Utdanningsforbundet, vedlegg 1, stillingskodar med hovudnemning, rapporteringsnemningar, stillingsgruppe og merknader. Her er pedagogisk leiar stilt opp som ei stilling med ein eigen stillingskode. I merknad til stillinga heiter det:

«Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærer.»

Pedagogisk leiartillegg er ikkje eit funksjonstillegg som arbeidsgivar har styringsrett på kven som skal ha og få frå barnehageår til barnehageår, men eit tillegg som er ein del av den pedagogiske leiarens grunnløn.

Ved eit absolutt krav om å ha stilling på 80 % blir det liten realitet i dette «tilbodet» om å tre over i stilling som barnehagelærer, men verkar heller som ei endring utan reell samtykkekompetanse.

Ei slik endring ligg utanfor arbeidsgivars styringsrett og vil stri mot stillingsvernet kvar enkelt pedagogiske leiar har i Osterøy kommune. Det er ikkje tilgang til einsidig å endra arbeidsavtalen slik kommunen synest å leggja opp til. Det verkar elles ikkje sakleg å endra stillinga frå pedagogisk leiar til barnehagelærer ved behov for redusert stilling. Me minner elles om hovudtariffavtalens § 4, punkt 4.1, som gir rett til å behalde løn ved

omplussing til anna stilling på grunn av sjukdom.

4. Me ber om snarleg endring

Utdanningsforbundet ser alvorleg på arbeidsgivars lønspolitiske plan punkt 3.2 av ovannemnde grunnar, og ber om at føresegna blir teken ut av lønspolitisk plan. Utdanningsforbundet Osterøy har allereie prøvd å ta opp saka lokalt utan at dette førte til endring i arbeidsgivars standpunkt. På bakgrunn av dette varslar me allereie no om at det vil vera aktuelt for denne sida å ta saka vidare til relevante instansar, i dette høve Diskrimineringsnemnda og Arbeidstilsynet. Me ber om tilbakemelding på Osterøy kommune sitt standpunkt i saka i løpet av 3 veker frå datoen i dette brevet.

Med helsing

Anita Holm Cirotzki
Styremedlem

Eva Steinfeld
rådgivar

Brevet er elektronisk godkjent og har difor ikkje håndskrevet signatur.

Kopi til:
Utdanningsforbundet Osterøy
Rådmann Ingrid Kristi Hjelmtveit
HR-sjef Øystein Aadland