

## **VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**For behandling av sak nr 15/2006 i tvisteløsningsnemnda ble det torsdag 14.09.06 avholdt møte ved Arbeidstilsynets regionkontor i Oslo, Stenersgata 1 D.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Seniorrådgiver Hanne Inger Bjurstrøm (leder), advokat Elisabeth Lea Strøm (NHO) og advokat Karl Inge Rotmo (LO)

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Rådgiver Aili Stenseth Vatvedt, KFO og advokat Børge Benum (KS)

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

### **Det ble truffet slikt**

### **vedtak:**

#### **Saksforhold**

A har fra 01.09.98 vært ansatt som IKT konsulent i B i 100 prosent stilling. A søkte 04.04.06 om å få redusert sin arbeidstid fra 100 prosent til 80 prosent i perioden 01.08.06 til 31.07.07. Det fremgikk av søknaden at hun ønsket å ta ut stillingsreduksjonen i form av fri på onsdager. Bakgrunnen for søknaden var ønske om mer samvær med sine to barn på tre og seks år. A har tidligere hatt redusert arbeidstid i 60 prosent stilling i periodene 01.08.01 til 13.07.02, 01.08.04 til 31.07.05 og 01.08.05 til 31.07.06.

Fra 01.08.06 skulle A i utgangspunktet tilbake i 100 prosent stilling, men hun har som nevnt søkt om redusert arbeidstid i 80 prosent stilling fra 01.08.06. Innvilgelse av søknaden ville reelt sett innebære en økning i stillingsandel på 20 prosent.

Søknaden ble avslått ved brev fra arbeidsgiver av 15.05.06.

Overfor tvisteløsningsnemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev av 13.07.06 fra B og brev av 18.08.06 fra A.

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i hovedsak:

I henhold til Arbeidstilsynets faktaside om redusert arbeidstid regnes omsorg for barn under 10 år som en viktig velferdsgrunn som gir rett til redusert arbeidstid, med mindre det medfører vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Generell ulempe er ikke tilstrekkelig. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at vilkåret om vesentlig ulempe er oppfylt. Dette tilsier at det ikke skal foretas noen avveining mellom A/familiens behov og ulempene. Det blir derfor feil når arbeidsgiver vurderer hennes velferdsgrunner som ikke tilstrekkelig vektige. Vurderingstemaet i foreliggende sak skal utelukkende være hvorvidt arbeidstidsreduksjonen medfører vesentlig ulempe.

Hovedproblemet for arbeidsgiver er at man ikke har sørget for å utvikle tilstrekkelig tvillingkompetanse på A arbeidsområder, og en eventuell styrking av bemanningen på andre oppgaver i administrasjonen vil kunne avhjelpe situasjonen noe. Det fremkommer ikke av saksdokumentene at arbeidsgiver har vurdert denne muligheten, og det er heller ikke fremlagt dokumentasjon som viser at en slik løsning ikke er innen rekkevidde.

Firmaet X, som vikarierte for A under hennes svangerskapspermisjon, har sagt seg villig til å bistå kommunen de dagene hun vil være borte som følge av arbeidstidsreduksjonen. Dette firmaet bygget opp nåværende datasystem under A svangerskapspermisjon. Arbeidsgivers anførsel om at det ikke finnes en person på markedet som kjenner kommunens datasystemer og programmer, er derfor ikke korrekt. Det skulle heller ikke være vanskelig å innhente tilbud fra andre datafirmaer, eventuelt å finne studenter eller andre som vil være interessert i en liten deltidsstilling. Kommunen har i denne forbindelse ikke foretatt intern eller ekstern stillingsutlysning eller innhentet tilbud fra andre datafirmaer.

Det er ikke fremlagt dokumentasjon som bekrefter at en avtale med privat datafirma blir for dyrt, jf anførsel om dette fra arbeidsgiver. Økonomiske hensyn skal uansett ikke være avgjørende for A rett til redusert arbeidstid.

Det er riktig at A har drevet mest med ”brannslukking” i den senere tid, jf anførsel om dette fra arbeidsgiver. Dette skyldes i hovedsak arbeidsgivers manglende tilrettelegging. Problemet hadde vært langt mindre hvis arbeidsgiver hadde tatt inn vikar eller på annen måte dekket opp arbeidstidsreduksjonen.

Problemer knyttet til post/arkiv/saksbehandlingssystemet i kommunen (K 2000) som det tok lang tid å løse, hadde ikke blitt løst raskere selv om A hadde hatt 100 prosent stilling. Dette fordi problemene var av en slik karakter at leverandøren selv måtte rette opp feilene. Øvrige problemer/mangler knyttet til K 2000 skyldes forhold av økonomisk-, administrativ- og teknisk art som A ikke kan bebreides for.

Arbeidsgiver har ikke dokumentert på tilstrekkelig måte at A ønske om redusert arbeidstid medfører vesentlig ulempe for B. Ulempen som arbeidsreduksjonen medfører for kommunen er ikke større enn den generelle ulempe som de fleste arbeidsgivere vil ha i forbindelse med redusert arbeidstid. Arbeidsgiver har ikke gjort tilstrekkelig for å tilrettelegge for

arbeidstidsreduksjonen. I denne forbindelse har det ikke vært noen løpende avtale med X Dataservice angående slik tilrettelegging, jf anførsel om dette fra arbeidsgiver.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i hovedsak:

A har i flere år arbeidet i redusert stilling, noe som ikke har vært en ønsket situasjon. De siste årene har hun i stor grad drevet med ”brannslukning”. Mer grunnleggende og langvarige systemproblemer og utviklingstenkning har det blitt liten tid til.

Ett eksempel i denne forbindelse er kommunens post/arkiv/saksbehandlingssystem. Systemet hadde store feil og mangler og det tok et helt år før problemene var løst. Videre skulle systemet for lengst vært gjort tilgjengelig for virksomhetsledere i kommunen, og det skulle også vært gjennomført oppgradering av programvare og opplæring av brukere.

Kommunen har nå i flere år hatt en IKT funksjon som bare delvis har blitt ivaretatt. Det har å gjøre med at A ikke rekker flere oppgaver så lenge hun jobber deltid, og det har nå blitt absolutt nødvendig å fylle hele stillingen innen IKT.

Det er nødvendig at kommunen besitter intern IKT kompetanse. Det gir dårlig effekt å leie inn personer utenfra, da disse tar med seg sin kunnskap og kompetanse når engasjementet er avsluttet. Det vil være et dårlig alternativ å hente inn vikar for A i 20 prosent stilling. I så tilfelle må det være en person som kjenner alle kommunens programmer og systemer, og den personen finnes ikke på markedet.

Kommunen har hatt et visst samarbeid med et privat datafirma. Kostnadene ved å benytte dette datafirmaet for å dekke opp en stillingsandel på 20 prosent vil være mye høyere enn lønnskostnadene for egen ansatt i 20 prosent stilling. Kommunen har ikke penger til å dekke merkostnadene.

Kommunen har en løpende avtale med firmaet X Dataservice for å tilrettelegge for A arbeidstidsreduksjon. Firmaet tar seg av litt større og tyngre oppgaver, men har ikke forutsetninger for å dekke opp blant annet kommunens behov for opplæring av ansatte. Dette skyldes at firmaet ikke har nok kjennskap til kommunens krav om arkiv og journalføring.

Kommunens konklusjon er at det foreligger et sterkt behov for at A fyller hele sin stilling innen IKT fra 01.08.06.

### **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 15.05.06, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 22.05.06. Saken er således rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker 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.

Tvisten reiser to hovedspørsmål som nemnda må ta stilling til.

Det første spørsmålet er om det foreligger helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner som gir rett til redusert arbeidstid.

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.

Tvisteløsningsnemnda skal bemerke at A i henhold til lov og forarbeider klart har rett til redusert arbeidstid på grunn av omsorg for små barn. Partene er heller ikke uenige om retten til redusert arbeidstid og nemnda går ikke nærmere inn på dette spørsmålet

Rett til redusert arbeidstid er betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Det andre spørsmålet nemnda må ta stilling til er således om A reduksjon i arbeidstid fra 100 til 80 prosent innebærer en vesentlig ulempe for B.

Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot prp nr 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen må foretas en avveining mellom 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 i forhold til hvilke ulemper som kan 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 fremdeles vil være relevant. Gjennom tidligere forvaltningspraksis er det 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. Arbeidsgiver må kunne påvise en kvalifisert og betydelig form for ulempe, for eksempel at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

På bakgrunn av sakens opplysninger legger tvisteløsningsnemnda til grunn at A hadde redusert arbeidstid i 60 prosent stilling i tre perioder på ett år i tidsrommet 2001- 2006, senest fra 01.08.05 til 31.07.06. Nemnda oppfatter det slik at kommunen i disse periodene eller deler av periodene har hatt datafaglig bistand fra X Dataservice for å dekke opp A arbeidstidsreduksjon. Partene har ulike oppfatning av karakteren av bistandsavtalen mellom kommunen og firmaet. Kommunen omtaler den som en avtale som er inngått for å tilrettelegge for arbeidstidsreduksjonen, mens A ikke har oppfattet avtalen etter sitt innhold på denne måten. Uansett synes det som om bistanden fra X Dataservice ikke har vært en god løsning for kommunen på litt lengre sikt, i og med den utilfredsstillende IKT situasjonen som foreligger i dag. Slik nemnda oppfatter forholdet, har det gradvis utviklet seg en uheldig IKT situasjon for kommunen fra 2001.

Nemnda skal bemerke at A reelt sett vil øke sin stillingsprosent fra 60 til 80 dersom hun gis rett til arbeidstidsreduksjon, jf saksforholdet på side 1 foran. Den reelle økningen i stillingsandel må tillegges en viss vekt i vurderingen.

Nemnda har forståelse for kommunens anførsel om vanskelig kommuneøkonomi, men økonomiske hensyn kan ikke tillegges avgjørende vekt i vurderingen av tilretteleggingsplikten.

Tvisteløsningsnemnda har etter dette kommet til at det ikke vil være forbundet med vesentlig ulempe for B å tilrettelegge for redusert arbeidstid i 80 prosent stilling for A i den omsøkte periode.

Vedtaket er enstemmig.

### **Konklusjon**

A gis rett til 20 prosent redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd i perioden 01.08.06 til 31.07.07.

Tvisteløsningsnemnda

Hanne Inger Bjurstrøm  
leder

Oslo, 11.10.06

### **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.