

## **VEDTAK I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

For behandling av sak nr 42/07 i tvisteløsningsnemnda ble det fredag 19.10.2007 avholdt møte hos Arbeidstilsynet Lillestrøm, Torvet 5.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Henning Harborg (leder, varamedlem for Hanne Bjurstrøm), Elisabeth Lea Strøm (NHO) og Haakon Skaug (LO)

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Svein Sjølie, Akademikerne  
Øyvind Gjelstad, 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 er ansatt i 100 prosent stilling som pedagogisk psykologisk rådgiver ved PPT kontoret i B.

A søkte 10.08.2007 om å få redusert arbeidstiden fra 100 prosent til 50 prosent i en periode på to år, det vil si fra 07.09.2007 til og med 07.09.2009. Bakgrunnen for søknaden er at hun ønsker mer tid sammen med sine tre barn på henholdsvis halvannet år, tre år og syv år. A ønsker å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen ved å ta ut to fridager i uken og ha kortere dager de tre resterende arbeidsdager.

I brev av 10.08.07 avslo arbeidsgiver å innvilge arbeidstidsreduksjon til 50 prosent, men tilbød i denne forbindelse reduksjon til 80 prosent. I avslagsbrevet ble det vist til sykefravær og stor arbeidsbelastning ved PPT kontoret, samt at arbeidstaker ikke har en ubetinget rett til

redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven dersom arbeidstidsreduksjon medfører vesentlig ulempe for virksomheten

Saken ble etter dette brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 15.08.2007 fra A.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev og e-post av henholdsvis 09.09.2007 og 01.10.2007 fra A, samt brev av 18.09.2007 og 24.09.2007 fra B v/ kommuneadvokaten.

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Da A ble ansatt i stillingen, var familien i en økonomisk situasjon som gjorde at hun ikke kunne ha redusert stillingsprosent. Den økonomiske situasjonen ble imidlertid bedre sommeren 2007 da hennes mann fikk nytt arbeid med en god del høyere lønn. Familien har på denne bakgrunn fått endrede økonomiske betingelser etter ansettelsestidspunktet. I denne sammenheng stiller A seg spørrende til kommunens tilsynelatende spekulasjoner i forhold til søknaden om redusert arbeidstid. Etter hennes oppfatning er det naivt av kommunen å tro at det ikke ligger en reell økonomisk betenkning bak en slik søknad.

Også hennes ektefelle arbeider i 100 prosent stilling og det blir vanskelig dersom de begge skal arbeide så mye. De to yngste barna har astma, noe som medfører en god del ekstra nattevåk i perioder hvor barna har sykdomsplager. Med full stilling for A i kommunen er dette en belastning, men ved reduksjon av arbeidstiden vil hun kunne klare å yte bra både i arbeidet og hjemme.

Av Arbeidstilsynets retningslinjer fremgår at foreldre med barn under 10 år uten videre anses å ha behov for redusert arbeidstid dersom de ber om det. Det fremgår videre av retningslinjene at det ikke er nødvendig å gi en nærmere begrunnelse for behovet. Kommunen ser ikke ut til å ta hensyn til disse retningslinjene fra Arbeidstilsynet.

Foreliggende sak dreier seg ikke om behov for redusert arbeidstid, men om det vil være til vesentlig ulempe for kommunens PPT tjeneste dersom A får redusert arbeidstid til 50 prosent. I henhold til informasjon på Arbeidstilsynets nettsider om kravet til vesentlig ulempe, plikter arbeidsgiver under enhver omstendighet å forsøke å legge forholdene til rette slik at ulempene for ham blir minst mulig. Arbeidsgiver har ikke en gang gjort reelle forsøk på å ansette ekstra personell for å kompensere for As ønske om redusert arbeidstid, men kun antatt at det vil være vanskelig å skaffe arbeidskraft. Dette er ikke tilstrekkelig, jf informasjonen fra Arbeidstilsynet.

Da A selv ble ansatt for snart fire måneder siden var det 19 søkere til to stillinger. Arbeidsgiver har anført at ingen av de syv som ble intervjuet i denne ansettelsesprosessen oppga å være interessert i redusert stilling eller vikariat. Arbeidsgivers anførsel er imidlertid ikke av interesse for foreliggende sak, fordi alle som søker en 100 prosent stilling nettopp ønsker å arbeide i full stilling. Videre var det faste stillinger som ble utlyst, og selvsagt vil svært få svare ja på spørsmål om man kan tenke seg vikariat når man er til intervju på en fast stilling.

At kommunen har valgt å gi A 20 prosent redusert arbeidstid i stedet for 50 prosent, reduserer sannsynligvis i enda større grad muligheten for eventuelt å hente inn en erstatter for henne.

A kan ikke se at det vil være en betydelig ulempe at en av syv personer i en avdeling midlertidig reduserer sin stilling til 50 prosent. PPT avdelingens totale arbeidskapasitet vil gå ned under 10 prosent gitt at man ikke får ansatt vikar.

Videre bør ikke langvarig sykefravær hos enkelte ansatte ved avdelingen kunne brukes som argument i saken. For kommunen som arbeidsgiver er sykefraværet et problem, men dette forholdet skal ikke svekke rettighetene til andre ansatte ved avdelingen.

For det tilfelle at kommunens praksis når det gjelder redusert arbeidstid er innenfor lovens rammer, anføres på generelt grunnlag at loven i praksis vil være verdiløs for de fleste arbeidstakere.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B v/ kommuneadvokaten anfører i det vesentligste:

A kan eventuelt ha rett til redusert arbeidstid i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd med grunnlag i at hun har omsorgsansvar for tre små barn, jf alternativet ”andre vektige velferdsgrunner”. A har omsorgsansvaret sammen med ektefellen. I denne forbindelse har tvisteløsningsnemnda i sin praksis lagt vekt på om søkerne er aleneforeldre, noe som bør være et relevant moment i den interesseavveiningen som skal foretas.

A har bedt om en betydelig arbeidstidsreduksjon på 50 prosent. Arbeidsgiver har delvis imøtekommet henne ved å tilby 20 prosent reduksjon.

Søknaden om arbeidstidsreduksjon ble fremmet på grunnlag av forhold som A kunne ha forutsett, og den ble dessuten fremmet like etter tiltredelse. Videre gjelder søknaden for to år, noe som er en lang periode. I denne forbindelse må det i arbeidsgivers favør kunne legges vekt på at varigheten av permisjonen ikke er forbundet med en plutselig begivenhet.

Under intervjuet til stillingen som PPT rådgiver ble A, i likhet med de andre søkerne som var til intervju, spurt om hun kunne være interessert i redusert stillingsprosent. Hensikten med spørsmålet var å gi arbeidsgiver mulighet for å kunne planlegge og tilrettelegge aktiviteten i virksomheten. Ved den anledning ga ikke A uttrykk for ønske om redusert stillingsprosent.

A søkte om redusert arbeidstid kun ni dager etter tiltredelse i stillingen. Begrunnelsen for søknaden var at hennes ektefelle arbeider i 100 prosent stilling og at det blir vanskelig når begge skal jobbe så mye. A hadde som nevnt oppfordring til å nevne dette forhold under intervjuet. Når hun unnlot å gjøre det, må det tale i hennes disfavør i den helhetlige interesseavveiningen. Det subjektivt klanderverdige i dette bør tillegges noe vekt. Det avgjørende er likevel arbeidsgivers manglende mulighet for å innrette seg etter arbeidstakers ønske når det skjer på denne måten og umiddelbart etter tiltredelse.

Tilgangen til kvalifisert personell med As spesialkompetanse er ekstremt vanskelig. Samtidig gjelder det stramme rammebetingelser for PPT tjenesten, jf gjeldende lovkrav og særlig kommunens plikt til å yte denne type tjenester til befolkningen. Kommunen står her i et krysspress mellom brukernes lovbeskyttede forventninger og krav på den ene side, og de ansattes rett til tilpasninger i arbeidssituasjonen.

PPT tjenesten er fullt ut beskjeftiget med lovpålagte oppgaver, og i tillegg stiller kommunestyret krav til tjenestenivå og saksbehandling. De krav som stilles til PPT tjenesten kan i liten grad tilsidesettes. Saksbehandlingsfristene har likevel i noen grad ikke blitt oppfylt på grunn av den store oppdragsmengden, kombinert med mangel på kvalifisert arbeidskraft.

Det har vært mye sykefravær hos PPT tjenesten, noe som har medført ekstra arbeidsbyrde for de gjenværende ved kontoret.

Den vanskelige situasjonen for PPT tjenesten kan ikke uten videre løses ved å ansette nye. Dette på grunn av de særlige kompetansekrav som stilles til tjenesten og mangelen på arbeidskraft generelt.

Arbeidsstokken har de senere år gjennomgått en betydelig utskiftning, og de nytilsatte må ha kontinuerlig oppfølging og veiledning. Denne oppgaven kommer i tillegg til den ordinære tjenesteproduksjonen.

De andre ansatte ved kontoret arbeider i 100 prosent stilling og det er derfor ikke mulig å oppjustere stillingshjemler. Personell kan heller ikke omdisponeres på grunn av karakteren av de oppgaver som utføres.

PPT tjenesten har nøyte vurdert om A kan innvilges 50 prosent redusert arbeidstid, og de tillitsvalgte har medvirket godt i prosessen. Det har imidlertid ikke lyktes å finne andre løsninger.

### **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 10.08.2007, og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 15.08.2007 fra arbeidstaker. 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.

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.

A har tre barn på henholdsvis halvannet, tre og syv år. De to yngste barna har astma, noe som medfører en god del ekstra nattevåk i perioder hvor barna har sykdomsplager. Tvisteløsningsnemnda vil bemerke at A med dette oppfyller kriteriet om andre vektige velferdsgrunner, og dermed i utgangspunktet har rett til redusert arbeidstid. Det bemerkes at rett til redusert arbeidstid ikke gir et ubetinget krav på å bestemme størrelsen på reduksjonen eller hvordan reduksjonen skal gjennomføres. I tillegg er retten til redusert arbeidstid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

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 av 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. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor hvorvidt arbeidsgivers ulemper veier tyngre enn arbeidstakers behov for rett til redusert arbeidstid. Det må samtidig foretas en vurdering av hvor stor reduksjon hun har krav. Også dette spørsmålet må avgjøres som ledd i den avveining som etter lovens skal gjøres av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser.

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.

Nemnda har lagt vekt på at kommunens lovpålagte oppgaver i forhold til PPT-tjenesten er viktige oppgaver i forhold til en sårbar gruppe, som ikke kan nedprioriteres. Behovet for kvalifisert arbeidskraft er stort og det er vanskelig å få tak i erstatninger. Det bemerkes at det trolig vil være enklere å få en vikar i 50 prosent enn i 20 prosent. Imidlertid synes det godt gjort at det for øyeblikket er problematisk å få tak i kvalifisert arbeidskraft i kommunen. Det høye sykefraværet og den økte arbeidsmengden har medført større belastning på de som er i arbeid ved kontoret. En større reduksjon enn 20 prosent ville medføre fare for nye sykemeldinger. I tillegg er det store krav til oppfølging og veiledning av flere nytilsatte. Balansen i personalgruppen tilsier at disse forpliktelsene ikke vil være mulig å følge opp dersom man skulle få tak i en ny vikar. Uttalelsen fra tillitsvalgte støtter også kommunens vurdering av situasjonen ved kontoret.

As endrede økonomiske forutsetninger har, slik saken er opplyst for nemnda, oppstått i tiden mellom ansettelse og tiltredelse, og forklarer hvorfor søknaden kom så tidlig etter tiltredelsen. Nemnda har imidlertid lagt en viss vekt på at A i forbindelse med søknaden, kort tid før hun søkte om reduksjon, uttalte at hun var innstilt på å jobbe 100 prosent. Dette taler for at 20 prosent reduksjon av arbeidstiden bør være tilstrekkelig for å få hverdagen til å fungere.

Nemnda har etter en helhetsvurdering kommet til at A for tiden ikke har krav på større reduksjon av arbeidstiden enn 20 prosent. Nemnda vil imidlertid bemerke at A ikke kan være avskåret fra å søke på nytt i løpet av perioden, og oppfordrer kommunen til å fortløpende vurdere situasjonen med hensyn til mulighetene for å tilrettelegge for As situasjon.

### **Konklusjon**

Tvisteløsningsnemnda finner at A, i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, har rett til 20 prosent reduksjon av arbeidstiden til og med den 07.09.2009.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, den 30.10.2007

**Til orientering:**

Twist 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.