

VEDTAK NR 18/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 4. mars 2010 i Departementsbygning R4, Einar Gerhardsens plass 1, Oslo

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Haakon Skaug, LO
Tor Brustad (vara), NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Carl E. Rønneberg, NBL
Bente L. Tandberg, Handel og Kontor

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 siden 2004 vært ansatt i stilling på 70 prosent i B. A arbeider som butikkonsulent i selskapets ytre salgsorganisasjon i region nord, distrikt X. Distrikt X har 20 medarbeidere, hvorav 15 butikkonsulenter som dekker området fra X til Y. I tillegg til A er det fire butikkonsulenter i distriktet som arbeider i deltidstillinger, tre i stillinger på 50 prosent og én i stilling på 25 prosent kombinert med annen stilling i virksomheten på 25 prosent.

Arbeidsoppgavene for en butikkonsulent er i hovedsak å gjennomføre regelmessige besøk i butikk for salg, etablering og oppfølging av virksomhetens varesortiment, eksponering og rullering av varer, samt å drive sisteleds markedsføring. Butikkonsulentene opptre i stor grad som selskapets kontaktperson for den enkelte butikk.

I forbindelse med at A ble fostermor hadde hun foreldrepermisjon fra november 2007 til og med desember 2008, og permisjon fra januar 2009 til og med desember 2009.

A søkte i brev av 14. september 2009 om permisjon slik at hun skulle jobbe stilling på 35 prosent. Permisjonssøknaden ble avslått ved arbeidsgivers brev av 12. oktober 2009.

Ved søknad av 16. oktober 2009 søkte hun om redusert arbeidstid til stilling på 35 prosent for perioden 1. januar 2010 til 31. desember 2011. Det fremgår av søknaden at hun ønsker å arbeide to dager i uken, fortrinnsvis mandager og onsdager. Begrunnelsen for søknaden er omsorgen for to fosterbarn på henholdsvis fem og seks år og ett biologisk barn på elleve år.

Arbeidsgiver avslo søknaden ved brev av 7. november 2009. Avslaget ble etter det opplyste mottatt av arbeidstaker 11. november 2009.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 4. desember 2009. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 4. desember 2009
- e-post av 11. desember 2009

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 23. desember 2009

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Omsorg for to fosterbarn krever ekstra oppfølging og tilstedeværelse. Hun har derfor et særlig behov for å få redusert sin arbeidstid. Som fostermor må hun delta på en del møter med barnevern og andre offentlige instanser. Uten redusert arbeidstid vil dette medføre fravær fra stillingen som butikkonsulent.

Redusert arbeidstid som omsøkt vil ikke medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Kontinuiteten i oppfølging av den enkelte butikk vil være sikret selv om hun arbeider redusert arbeidstid. Ved å arbeide to faste dager i uken vil hun kunne besøke de samme butikkene hver uke. Manglende deltakelse på salgs- og regionmøter som følge av å arbeide i stilling under 50 prosent kan ikke være avgjørende. Virksomheten har flere stillinger som butikkonsulenter med lavere stillingsandel enn 50 prosent, og innehaverne deltar ikke på salgs- og regionmøter. Tilstrekkelig informasjon for utførelse av arbeidet sikres ved at nyheter og annen relevant informasjon formidles per post. Reststillingen som ville ha blitt ledig ved at A jobber redusert arbeidstid kan dekkes opp ved bruk av vikarer. Dagligvarehandelen benytter vikarer fra et bestemt bemanningsselskap i slike stillinger.

Arbeidsgiver har ikke vært villig til å finne løsninger som er tilpasset hennes livssituasjon. Hun har måttet ta permisjon fra sin stilling i et år fordi det ikke har vært mulig å jobbe i redusert stilling. Hun reagerer også på at arbeidsgiver bruker lang tid på å besvare søknaden da det er av stor betydning for henne med en rask avklaring.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

Det påstås prinsipielt at As krav om redusert arbeidstid må avvises. Hennes begrunnelse for søknaden er at hun som fosterforelder må delta på en del møtevirksomhet med offentlige etater. Virksomheten er av den oppfatning at denne begrunnelsen faller utenfor lovens krav om vektige velferdsgrunner.

Subsidiært påstås det at A ikke har krav på redusert arbeidstid da innvilgelse av søknaden vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Stillingen A innehar er en deltidsstilling på 70 prosent, og en oppdeling av stillingen til to stillinger på 35 prosent vil gi dårlig kontinuitet i arbeidet. Sentrale arbeidsoppgaver som blant annet eksponering og rullering av varer, sortimentskontroll og etablering av nyheter vil bli vanskelig å gjennomføre. En slik oppdeling til to mindre stillinger vil medføre at det ikke er anledning til å delta på salgsmøter og regionsmøter, oppdateringer som er sentrale for å utføre arbeidet. Likeledes vil en så lav stillingsandel som 35 prosent innebære at B skolen (kurs i sisteleddsmarkedsføring) ikke kan gjennomføres. Det er problematisk å få dekket en reststilling på 35 prosent da det erfaringsvis er få kvalifiserte søkere til så små stillinger. Den som har vikariert for A ønsker ikke å fortsette med en så lav stillingsandel. Virksomheten ser det ikke som et alternativ å benytte vikarbyråer da det er virksomhetens policy at kundene skal betjenes av medarbeidere som kjenner selskapet og produktene. Til arbeidstakers anførsel om at andre salgskonsulenter har mindre stillingsandeler vil virksomheten bemerke at bakgrunnen for dette er at disse arbeider i områder av distriktet der avstandene er store og det er langt mellom butikkene.

Virksomheten mener at den ikke har brukt unødig lang tid på å behandle As søknader og viser til behovet for intern behandlingstid.

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 fra arbeidsgiver avslø kravet fra arbeidstaker, jf forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 3 tredje ledd. Arbeidsgivers avslag er datert 7. november 2009, og saken

ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved arbeidstakers brev av 4. desember 2009. Saken er dermed rettidig innbrakt.

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd 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 skal foreldre med barn under 10 år *uten videre* anses å ha behov for redusert arbeidstid. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere.

Arbeidsgiver har anført at arbeidstakers krav om redusert arbeidstid må avvises fordi begrunnelsen for søknaden er at hun som fosterforelder må delta på en del møtevirksomhet med offentlige etater. Nemnda er ikke enig i dette. Nemnda forstår arbeidstakers søknad slik at hun ønsker redusert arbeidstid av hensyn til den faktiske omsorgen for to barn under 10 år. Med det særlige oppfølgingsbehovet fosterbarn ofte medfører, finner tvisteløsningsnemnda at det foreligger et klart behov for redusert arbeidstid. Nemnda konkluderer således med at det foreligger vektige velferdsgrunner, og at grunnvilkåret for rett til redusert arbeidstid derfor er oppfylt. Saken kan derfor ikke avvises på det grunnlag som er anført av arbeidsgiver.

Rett til redusert arbeidstid er 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 de ulemper som 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 etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I den praksisen 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.

Nemnda har etter en avveining av partenes interesser kommet til at det vil medføre en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å innvilge As søknad. Det er i vurderingen sett hen til at fosterbarna har et særlig oppfølgingsbehov og at arbeidstaker derfor har et særskilt behov for arbeidstidsreduksjon, men det må også vektlegges at A allerede har en deltidsstilling på 70 prosent stilling og at den omsøkte stillingsreduksjonen (til stilling på 35 prosent) vil være betydelig. Nemnda legger til grunn arbeidsgivers anførsel om at en så vidt liten stillingsandel vil medføre manglende kontinuitet i de arbeidsoppgavene som tilligger stillingen og være til hinder for gjennomføring av nødvendig opplæring og oppdatering. Nemnda legger også til grunn arbeidsgivers anførsel om at det er vanskelig å rekruttere kvalifiserte medarbeidere til en så vidt liten reststilling, og finner etter en helhetsvurdering av de kryssende interesser at det foreligger en vesentlig ulempe i bestemmelsens forstand.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Lillestrøm, 08.03.2010

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.