

VEDTAK NR 38/08 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 18. september 2008 i departementsbygning R5 i Akersgata 59, Oslo.

I møtet var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg (leder)
Tor Brustad, NHO
Anette Lunde Barlinn, LO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Bente L Tandberg, LO
Ingrid Schønning, HSH

Saken gjelder

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt

vedtak:

Saksforhold

A har fra 1. februar 2005 vært ansatt i 100 prosent stilling som salgskonsulent hos B. Arbeidstiden er fra kl 8 til kl 16.

A har for tiden fødselspermisjon. Permisjonen strekker seg frem til og med 7. september 2008, og første arbeidsdag etter endt permisjon er 8. september 2008.

Ved brev av 8. juni 2008 søkte A om å få arbeide i 80 stilling etter endt permisjon. Søknaden gjelder for et tidsrom på to år, regnet fra og med 8. september 2008 til og med

8. september 2010.

Søknaden er begrunnet med at A ønsker mer tid sammen med sin datter på ca ett år.

Søknaden ble sendt til arbeidsgiver 11. juni 2008 som vedlegg til e-post. Av selve e-posten fremgår at A ønsker å gjennomføre arbeidstidsreduksjonen ved å arbeide fra kl 8 til kl 15 mandag til torsdag, og fra kl 8 til kl 12 på fredager.

A mottok svar på sin søknad ved e-post av 19. juni 2008 fra arbeidsgiver. I e-posten blir det innvilget redusert arbeidstid med den gjennomføringsordning som A ønsker, men avkortet til tidsrommet 8. september 2008 - 31. desember 2008. I denne forbindelse vises det i e-posten til at gjennomføringen av redusert arbeidstid ikke må være til vesentlig ulempe for arbeidsgiver, jf arbeidsmiljøloven § 10-2 nr 4.

Arbeidsgivers innvilgelse av redusert arbeidstid per e-post ble bekreftet i brev av 1. juli 2008 til A, hvor det også ble gitt en nærmere begrunnelse for avslaget på arbeidstidsreduksjon utover 31. desember 2008. Denne begrunnelsen er knyttet til A arbeidssituasjon, karakteren av hennes stilling som salgskonsulent og arbeidsbelastningen for de andre salgskonsulentene ved bedriften. Se anførslene fra arbeidsgiver nedenfor.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 7. juli 2008 fra A. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken. Det vises i denne forbindelse til brev fra arbeidsgiver av 31. juli 2008.

A for sin del har ikke benyttet seg av muligheten til å komme med utfyllende merknader.

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

A har søkt om redusert arbeidstid i et tidsrom på to år fordi hun ønsker mer tid sammen med datteren, og kun fire måneder med arbeidstidsreduksjon er et veldig kort tidsrom. Redusert arbeidstid i et så kort tidsrom vil skape en stressituasjon for henne og familien.

Arbeidsgiver argumenterer med at A stilling bygger på personlige relasjoner mellom kunde og selger, og at det derfor er vanskelig å dele stillingen. Videre mener arbeidsgiver at det blir vanskelig å pålegge de andre salgskonsulentene å følge opp de kundene som A ikke kan ta seg av på grunn av arbeidstidsreduksjon.

Til dette er å bemerke at A inngår i et salgsteam på ca 14-16 selgere. Stillingen går i hovedsak ut på møbelsalg, samt å hjelpe kundene med innredningsforslag. A har et fast salgsdistrikt, med ansvar for oppfølging av eksisterende kunder og samtidig skal hun skaffe nye kunder. I løpet av arbeidsdagen er hun dels på kontoret og dels ute hos kundene. Hun disponerer egen firmabil og legger derfor selv opp dagen. Mye av kontakten med kundene skjer per telefon og A kan nås per telefon hele døgnet.

Da A gikk ut i fødselspermisjon i september 2007 ble hennes salgsdistrikt delt opp. Kundene ble fordelt på andre selgere, noe som betyr at A ikke vil få de samme kundene når hun kommer tilbake etter endt permisjon. Det vil i hovedsak bli opprettet et nytt distrikt som A får ansvaret for.

Etter det A kjenner til, var det per juni 2008 ikke gjort noe konkret med tanke på å planlegge hvilke kunder hun skulle jobbe med. Arbeidsgiver søker nå etter en ny salgskonsulent, i tillegg til at A og en annen salgskonsulent kommer tilbake fra fødselspermisjon etter sommeren.

A var tidlig ute med søknaden om redusert arbeidstid, jf e-post korrespondansen med nærmeste overordnede, slik at arbeidsgiver skulle ha god til å ta redusert arbeidstid i betraktning ved planleggingen av A nye salgsdistrikt.

Arbeidsgivers anførsler

Arbeidsgiver anfører i det vesentligste:

A stilling er 100 prosent salgsrettet, og hun har et direkte ansvar for kundene i eget salgsdistrikt i arbeidstiden mellom kl 8 og kl 16. Salget er bygget på personlige relasjoner mellom kunde og selger, og kunden forventer å kunne nå sin salgskonsulent i hele arbeidstiden. Dette i seg selv tilsier at det er vanskelig å gi delvis permisjon.

Resttiden på 20 prosent er svært liten, og på bakgrunn av stillingens personlige preg og dens karakter vil det være svært vanskelig å dekke inn resttiden med ekstern vikar. Dersom de andre salgskonsulentene eventuelt skal dekke opp resttiden vil det være belastende for dem, fordi de har egne kunder å følge opp i sine distrikter.

På denne bakgrunn er det svært viktig at salgskonsulenten står i full stilling.

Det understrekes at arbeidsgiver har innvilget 80 prosent redusert arbeidstid i tidsrommet 8. september 2008 til 31. desember 2008, samt at arbeidsgiver er åpen for en ny vurdering per 31. desember 2008.

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 19. juni 2008 og saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda av arbeidstaker ved brev av 7. juli 2008.

På denne bakgrunn er saken 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.

Det er ikke omstridt mellom partene at A fyller inngangsvilkårene for rett til arbeidstidsreduksjon på grunn av omsorg for datter på ca ett år.

A har søkt om redusert arbeidstid i tidsrommet 8. september 2008 til 8. september 2010. Arbeidsgiver har innvilget søknaden ut 2008 og avslått arbeidstidsreduksjon utover

31. desember 2008 med den begrunnelse at det vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. Tvisten gjelder således hvorvidt arbeidstidsreduksjon kan gjennomføres utover 31. desember 2008 uten vesentlig ulempe.

Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot prp nr 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen av om redusert arbeidstid er til vesentlig ulempe for virksomheten 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.

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 at arbeidstidsreduksjonen vil medføre uforholdsmessige vanskeligheter for virksomheten.

Tvisteløsningsnemnda har vurdert anførslene fra arbeidsgiver mot å innvilge redusert arbeidstid for A utover 2008, men nemnda kan ikke se at arbeidsgiver ved sine anførsler har underbygget at reduksjon i arbeidstiden utover dette tidspunkt vil være til vesentlig ulempe for virksomheten. Nemnda finner derfor at arbeidsgiver ikke har grunn til å begrense ordningen slik at den bare gjelder frem til nyttår. A må i utgangspunktet kunne kreve redusert arbeidstid i hele den perioden søknaden gjelder, med mindre de faktiske forhold forrykkes slik at det ikke lenger er grunnlag for arbeidstidsreduksjon.

Konklusjon

A gis medhold i sitt krav om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harbo
leder

Lillestrøm, 9. oktober 2008

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.