

## **VEDTAK NR 77/10 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 10. november 2010 i Arbeidstilsynets lokaler, Torvet 5, Lillestrøm.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Haakon Skaug, LO  
Tor Brustad, NHO

**Saken gjelder**

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

**Arbeidstaker**

A

**Arbeidsgiver**

B kommune

## **Det ble truffet slikt vedtak:**

### **Saksforhold**

A er ansatt som fysioterapeut i full stilling i B kommune. Hun har permisjon fra denne stillingen frem til 1. juli 2011, idet hun har et vikariat i skolen ut skoleåret 2010/2011.

Ergo- og fysioterapitjenesten i kommunen består av fire fysioterapeuter, to ergoterapeuter, en syns- og hørselskontakt, en servicemedarbeider, en sekretær og en virksomhetsleder.

A er samboer og har to barn, henholdsvis en datter på 10 år og en sønn på 8 år. Sønnen har barneautisme og er psykisk utviklingshemmet. Han er i perioder svært krevende. På denne bakgrunn søkte A 1. juli 2010 om redusert arbeidstid i stillingen som fysioterapeut for perioden 1. august 2010 – 31. juli 2011. Hun ønsket reduksjonen gjennomført ved å ta ut arbeidsfrie perioder med inntil 24 dager i løpet av nevnte tidsrom. Fridagene skulle brukes dels i perioder da sønnen er i en krevende fase, dels ved nødvendig fravær i forbindelse med planleggingsdager i skolen, og dels til å få tettere mammakontakt med datteren. I søknaden spesifiserte A ønsket og ba konkret om fri 23. – 24. august, 6. – 7. september, og 5 – 8 dager i januar 2011 for tur alene med datteren. A har hatt redusert arbeidstid med tolv dager det siste året.

B kommune innvilget delvis A' søknad i brev av 18. august 2010, idet redusert arbeidstid ble innvilget med inntil 12 dager i perioden og med inntil tre dager sammenhengende.

A har i telefonsamtale med sekretariatet for tvisteløsningsnemnda bekreftet at hun har skiftet stilling etter at hun fremsatte søknad om redusert arbeidstid. Hun ønsker likevel at nemnda tar stilling til i hvilket omfang hun har rett til redusert arbeidstid i samsvar med søknaden, da dette vil være av betydning for om hun ønsker å gå tilbake til stillingen som fysioterapeut til neste sommer.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 18. august 2010.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende opplysninger/kommentarer.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 18. august 2010
- brev av 18. september 2010

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 13. september 2010

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Hun har et sterkt behov for å ha 24 dager ekstra fri for å kunne fungere tilfredsstillende på alle arenaer. Hun trenger mer enn tre dager sammenhengende fri for å kunne ta seg inn etter krevende perioder. Med redusert arbeidstid og planlagt fravær vil pasientene bli ivaretatt på en bedre måte enn ved uforutsett sykefravær grunnet begrensede muligheter til å ta seg inn.

A' sykefravær har gått ned som en konsekvens av at hun har arbeidet redusert i det foregående året.

A kan ikke se at hun har hatt et stort behov for tilrettelegging av arbeidssituasjonen i de senere årene. Det var imidlertid et særskilt behov for oppfølging av sønnen i forbindelse med overgangen fra barnehage til skole.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B kommune anfører i det vesentligste:

Søknad om redusert arbeidstid er delvis imøtekommet.

Ergo- og fysioterapitjenesten i kommunen er en liten og spesialisert enhet. A har etter eget ønske arbeidet med barn som pasientgruppe. Denne gruppen er særlig sårbar ved behandlers fravær. Andre ved enheten kan ikke lett dekke hennes pasienter.

Gjennomføringen av reduksjonen i arbeidstid det siste året krevde nøye planlegging. Ytterligere reduksjon i arbeidstiden vil etter kommunens syn ikke faglig kunne forsvares. Det vil ikke være gjennomførbart uten en vesentlig ulempe for pasientene/brukerne. Et slikt spredt fravær kan heller ikke dekkes inn med vikarer.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Nemnda finner at avvisningsspørsmålet kan avgjøres av de tre faste medlemmene alene, uten at bransjemedlemmer i henhold til forskriften § 1 nr 5 deltar ved avgjørelsen. Det vises til at formålet med bransjemedlemmenes deltakelse i nemnda er å bidra med bransjekunnskap ved avgjørelsen av sakenes materielle spørsmål. Det er imidlertid mindre grunn til at bransjemedlemmer skal delta i avgjørelsen av prosessuelle spørsmål som ikke krever bransjekunnskap. Etter nemndas vurdering tilsier derfor formålsbetraktninger at de tre faste nemndsmedlemmene alene kan fatte vedtak i saken.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun *tvister* som nevnt i § 12-14 som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda. Nemnda har i tidligere saker (bl.a. i sak 33/08 og 09/09) lagt til grunn at det bare foreligger en tvist i bestemmelsens forstand der arbeidstaker har et reelt behov for å få avgjort saken. Om et reelt behov foreligger, må på samme måte som etter tvisteloven § 1-3 avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det. Kravet til et reelt behov for avgjørelse må etter nemndas oppfatning anses som et generelt vilkår for klage- og domstolsbehandling.

Aktualitetskravet er presisert av Høyesterett i en rekke avgjørelser. Det følger bl.a. av Rt. 1991 s. 1468 at "rettsavgjørelsen må ha betydning for saksøkerens rettsstilling. (...) Som en generell regel gjelder at for at et søksmål skal kunne fremmes, må saksøkeren ha en aktuell interesse i søksmålet. Det må foreligge et klart behov for en rettslig avklaring".

Slik saken er opplyst, kan ikke nemnda se at A' krav fortsatt har den nødvendige aktualitet. Den periode hun søker om redusert arbeidstid for, vil være så godt som utløpt før hun returnerer til stillingen. Nemnda kan ikke ta stilling til om hun vil ha krav på reduksjon av arbeidstiden etter at hun ev. har returnert til stillingen. Det må A i så fall først søke om.

Nemndas tre faste medlemmer har etter dette kommet til at saken må avvises, da det ikke foreligger en tvist etter § 17-2.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Lillestrøm, 15.11.2010

### **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.