

## **VEDTAK NR 58/14 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte 13. november 2014.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

**Faste medlemmer**

Henning Harborg, leder  
Anne-Lise H. Rolland, LO  
Elisabeth Lea Strøm, NHO

**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 er ansatt som interiørdesigner i full, fast stilling hos B. I november 2013 søkte hun sin arbeidsgiver om redusert arbeidstid til 80 prosent stilling og fikk innvilget dette.

I juli 2014 søkte A om ytterligere reduksjon i arbeidstiden, denne gang fra stilling på 80 prosent til stilling på 60 prosent. Søknaden gjaldt for perioden 1. september 2014 til 31. august 2015. Søknaden ble avslått i brev av 28. august 2014 fra arbeidsgiver. I brevet fikk hun samtidig tilbud om gjennomføring av arbeidstidsreduksjon fra 80 prosent til 60 prosent i en annen stilling, men dette tilbudet ble avslått av A i e-post av 29. august 2014.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 17. september 2014 fra A.

I brev av 21. oktober 2014, altså etter at saken ble brakt inn for nemnda, sa A opp sin stilling hos B.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- to brev datert 17. september 2014
- e-post av 27. oktober 2014

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- e-post av 22. oktober 2014

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Twisten gjelder hvorvidt arbeidsgiver kan foreta en omplassering av arbeidstaker til annen stilling i bedriften når arbeidstaker ønsker å benytte sin rett til redusert stilling i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Fra arbeidsgiver er dette begrunnet i at redusert arbeidstid i nåværende stilling vil medføre vesentlig ulempe for bedriften. A kan ikke se at reduksjonen i arbeidstid vil medføre vesentlig ulempe, gitt bedriftens muligheter for tilpasninger og tilrettelegging.

Arbeidsgiver har tilbudt redusert arbeidstid i en stilling som ligger langt utenfor As kompetanseområde og som avviker betydelig fra hennes nåværende stilling. Dette er å anse som en omplassering til en helt annen stilling.

Til tross for at A har sagt opp sin stilling ønsker hun at tvisteløsningsnemnda skal behandle saken fordi hun mener den er prinsipielt viktig, og at den vil sette presedens for fremtidige saker hos B. Det vil også gi henne mental oppreisning.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Arbeidsgiver anfører at A har sagt opp sin stilling hos B og finner det derfor ikke nødvendig å inngi kommentarer til tvisteløsningsnemnda.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 første ledd og § 14-3 fjerde ledd. I tråd med nemndas langvarige praksis kan avvisningsspørsmålet avgjøres av de tre faste medlemmene uten at bransjemedlemmer deltar ved avgjørelsen.

Etter arbeidsmiljøloven § 17-2 er det kun «tvister» som nevnt i § 14-3 som kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda for avgjørelse. Nemnda har i tidligere saker 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 som må gjelde også her.

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 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 arbeidstakers krav fortsatt har den nødvendige aktualitet. Det er opplyst fra begge parter at A har sagt opp sin stilling. Det er ikke mulig å få behandlet saken før arbeidstakers oppsigelsestid er ute, og nemnda kan dermed ikke se at hun har noe aktuelt behov for å få avgjort tvisten. En eventuell prinsipiell interesse utover den aktuelle sak kan ikke nemnda se at det foreligger. Eventuelle realitetsvurderinger i slike saker er som hovedregel veldig konkrete og vil dermed ha begrenset verdi for andre enn arbeidstakeren selv.

Nemndas tre faste medlemmer har etter dette kommet til at saken må avvises.

### **Konklusjon**

Saken avvises.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg  
leder

Oslo, 03.12.2014

**Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14 og 14-3 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.