

## **VEDTAK NR 26/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte mandag 19. mars 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Gry Brandshaug Dale, KS

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Rahman Mjaki, Ahus  
Ingrid Tordis Enoksen, NSF

### **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 fast ansatt som intensivsykepleier i stilling på 100 prosent ved intensivavdelingen ved B.

Den 25. oktober 2017 søkte hun om redusert stilling til 50 prosent fra 1. juni 2018.

Begrunnelsen for søknaden var at hun er sliten av å jobbe full stilling med tredelt turnus, og fyller 62 år i mai 2018.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 6. november 2017, og begrunnet avslaget med at intensivavdelingen er en høykompetent avdeling, og det er vanskelig å opprettholde en tilfredsstillende kompetanse for ansatte i små stillingsstørrelser.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 24. november 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 24. november 2017
- e-post av 9. februar 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 18. desember 2017

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker fyller 62 år i mai 2018. På grunn av om lag 35 år med til dels slitsom vaktbelastning i tredelt turnus, er det ønskelig med redusert stilling til 50 prosent fra 1. juni 2018. Videre viser hun til at hun har arbeidet nærmere 30 år som intensivsykepleier, og mener derfor at hun kan opprettholde sin kompetanse selv om hun arbeider i 50 prosent stilling. Det er også andre arbeidstakere som ønsker høyere stilling, og arbeidstakers reduksjon kan bidra til dette.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

A er intensivsykepleier og arbeider rundturnus. Arbeidsoppgavene innebærer å ivareta pasienters krav til sikkerhet og kvalitet, bidra til at livsviktige funksjoner opprettholdes eller gjenoprettes, ta hånd om pårørende og bidra til at pasienten tidlig kommer i en rehabiliteringsfase.

Avslaget på søknaden er basert på en helhetsvurdering. Innvilgelse av redusert arbeidstid slik det er søkt om vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det vil kunne gi urimelige utslag i form av økt merbelastning for andre ansatte og i ytterste konsekvens pasientsikkerheten. Videre skaper det store utfordringer for avdelingen å gi slike tilretteleggingsmuligheter på permanent basis. Arbeidsgiver har tilstrebet tilrettelegging som seniorpolitikk, ved at arbeidstaker har fått færre nattevakter.

Intensivavdelingen er en høykompetent avdeling som stiller store krav til sine ansatte om å videreutvikle sin kompetanse. I likhet med flere andre intensivavdelinger operer man på X med et prinsipp om at 75 prosent stilling er minimum for å kunne opprettholde og videreutvikle sin kompetanse. Ved å jobbe 50 prosent i en turnusstilling vil man ikke kunne opprettholde og videreutvikle kompetansen i tilstrekkelig grad.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

A fyller 62 år i mai 2018, og oppfylder derfor inngangsvilkåret for rett til redusert arbeidstid. Retten til redusert arbeidstid er imidlertid 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 av 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 tidligere praksis om ulempevurderingen fortsatt er relevant. Det følger av tidligere praksis 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 helhetsvurdering kommet frem til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har sannsynliggjort at den omsøkte arbeidstidsreduksjonen vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på at A har arbeidet som intensivsykepleier i nærmere 30 år, og har derved svært lang erfaring. Det er ikke sannsynliggjort at en så erfaren sykepleier ikke vil klare å opprettholde og videreutvikle kompetansen dersom hun arbeider i 50 prosent stilling. Nemnda har forståelse for at reduksjonen vil medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men finner det ikke godtgjort at ulempene forbundet med dette kan anses som vesentlige i lovens forstand.

Nemnda har fått opplyst at det er knyttet en særaldersgrense på 65 år til stillingen, med plikt til fratreden ved oppnådd aldersgrense. Vedtaket vil dermed gjelde frem til arbeidstaker har fylt 65 år.

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold i at hun har rett til redusert arbeidstid med 50 prosent frem til arbeidstaker har fylt 65 år.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

17.04.2018

**Til orientering:**

Tvist om rett til redusert arbeidstid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).