

VEDTAK NR 27/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda 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

Twist 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. Etter å ha fylt 62 år, har hun hatt redusert arbeidstid til 50 prosent fra 1. april 2017 til 1. april 2018.

Den 10. oktober 2017 søkte hun om fortsatt redusert arbeidstid fra 100 prosent til 50 prosent fra 1. april 2018.

Arbeidsgiver avslo søknaden i brev av 6. november 2017, og begrunnet det 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 23. 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 23. november 2017
- brev av 7. februar 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 18. desember 2017

Arbeidstakers anførsler

A anfører i det vesentligste:

Etter å ha fylt 62 år, og ca. 20 år i full stilling med turnusarbeid og stor vaktbelastning ved intensivavdelingen med dag-, kveld- og nattevakt, har arbeidstaker behov for å redusere arbeidsbelastningen. Vekslingen i arbeidstiden oppleves mer belastende med årene. Avdelingen har flere sykepleiere i ca. 78 prosent stilling som ønsker seg høyere stilling.

Arbeidstaker har fylt 63 år. Det er knyttet en såralsdergrense på 65 år til stillingen, med plikt til fratreden ved oppnådd aldersgrense. Ordning med redusert arbeidstid vil maksimalt vare til februar 2020.

Det er også mulig for deltidsansatte å være oppdaterte på essensiell kunnskap til enhver tid. Arbeidstaker er også en erfaren intensivsykepleier med totalt 40 års virke, og vet å kunne søke læring på områder hvor man eventuelt måtte føle usikkerhet/behov for oppdatering.

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 gjenopprettes, 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 blitt tilgodesett med færre nattevakter.

Intensivavdelingen er en høykompetent avdeling som stiller store krav til sine ansatte mht. å opprettholde og 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 være tilstrekkelig til stede for å kunne opprettholde og videreutvikle sin kompetanse.

Twisteløsningsnemndas 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 vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

A har fylt 63 år, 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 arbeidstidsreduksjonen det er søkt om vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Det legges vekt på at A har lang erfaring som intensivsykepleier. 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.

A har ikke satt noen tidsbegrensning i sin søknad, men har opplyst at aldersgrensen for stillingen hun innehar er 65 år. 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.

Twisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

17.04.2018

Til orientering:

Twist 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).