



Arbeidsmiljøloven

Arbeidstakers rett til redusert arbeidstid

Det forekommer at arbeidstaker ønsker å redusere arbeidstiden. Det kan skyldes alder, ønske om uttak av delvis pensjon eller omstendigheter i livssituasjonen.

Arbeidstakers rett til redusert arbeidstid følger av arbeidsmiljøloven § 10–2 (4). Den fastsetter at:

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Bestemmelsen er nå særlig aktuell i forbindelse med at pensjonsreformen gir mulighet for uttak av fleksibel pensjon. Nedenfor redegjøres det nærmere om de enkelte deler av bestemmelsen.

Om adgangen til redusert arbeidstid etter fylte 62 år og betydning i forhold til fleksibelt uttak av pensjon

Arbeidstakers rett til redusert arbeidstid etter fylte 62 år er uavhengig av om det foreligger noen velferdsgrunn eller ikke. Har arbeidstaker fylt 62 år er utgangspunktet at man har krav på å få redusert sin arbeidstid. Noen automatikk er det likevel ikke i og med at arbeidsgiver kan si nei dersom reduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Bestemmelsen har fått særlig interesse i tilknytning til pensjonsreformen. Som følge av reformen blir det fra 1. januar 2011 mulig å ta ut delvis alderspensjon fra man er 62 år (eller eldre naturligvis). En effekt av pensjonsreformen kan være at flere ønsker å jobbe mindre, fordi de kan starte uttak av alderspensjon fra folketrygden, helt eller delvis, samtidig som de jobber videre. Vilkårene for å ta ut delvis pensjon er ikke temaet her, men det kan fastslås at hvis arbeidstaker fyller gitte vilkår kan vedkommende fra det tidspunkt han/hun har fylt 62 år velge å kombinere arbeid og pensjon. Det vil si

ta ut en prosentandel pensjon på enten 20, 40, 50, 60, 80 prosent. Retten til redusert arbeidstid er sentral for å kunne gjennomføre dette.

Om adgangen til redusert arbeidstid ifm. helsemessige, sosiale eller andre velferdsgrunner

Denne delen av lovbestemmelsen er særlig myntet på småbarnsforeldre, personer med andre omsorgsforpliktelser og dessuten arbeidstakere som av helsemessige grunner har behov for redusert arbeidstid. Retten er ikke begrenset til de grupper som er nevnt foran men gjelder alle som kan dokumentere vektige velferdsgrunner. Helsemessige grunner skal knytte seg til arbeidstakerens egen sykdom og legeattest skal kunne fremlegges. Omsorgsforpliktelser vil først og fremst gjelde i forhold til egen familie.

Hva er vesentlig ulempe for virksomheten?

Uansett hva som er grunnen til at arbeidstaker ønsker arbeidstidsreduksjonen kan arbeidsgiver avslå hvis arbeidstidsreduksjonen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Dette må vurderes ut fra situasjonen i det enkelte tilfelle. Forhold som kan spille en rolle ved en ulempevurdering er for eksempel:

- Om arbeidstidsreduksjonen er så liten at det er vanskelig å finne noen andre som kan dekke opp denne tiden. Likeledes kan det spille en rolle om jobben er vanskelig å dele mellom flere.
- Hvis det er mange i virksomheten som har redusert arbeidstid slik at det i sum blir vanskelig å få kabalen til å gå opp så kan dette være et moment.
- Om virksomheten er stor eller liten, og dermed hvilke mulighet for fleksibilitet arbeidsgiver har, spiller også en rolle.
- Hvordan arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres er likeledes av

betydning. Om arbeidstiden for eksempel ønskes redusert med 20 % hver dag er det vanskeligere å finne en erstatte enn om man tar faste dager i uken.

Dette er kun eksempler. Alt etter omstendighetene kan naturligvis andre momenter spille en rolle.

Hvem avgjør saken ved uenighet – Tvisteløsning

Vil arbeidsgiver nekte arbeidstidsreduksjon fordi man mener det foreligger vesentlig ulempe og arbeidstaker er uenig i vurderingen, så avgjøres uenigheten av Tvisteløsningsnemnda. Nemnden er opprettet i medhold av arbeidsmiljøloven § 17–2 og i forskrift til bestemmelsen fremgår at arbeidstaker som vil bestride vurderingen må bringe tvisten inn for nemnden innen 4 uker etter et eventuelt avslag fra arbeidsgiver. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden og må dokumentere at det foreligger vesentlig ulempe.

Andre forhold

Hvordan en arbeidstidsreduksjonen skal skje overlates til partene. Man kan eksempelvis fordele reduksjonen likt på alle dager eller ta den ut i hele dager.

Det er viktig å merke seg at det er arbeidstiden man reduserer, ikke stillingen. Avtales redusert arbeidstid for en periode, så går man tilbake til normalarbeidstid ved utløpet av perioden.

Hvis behovet for redusert arbeidstid opphører før utløpet av den avtalte periode betyr det ikke at arbeidstaker automatisk kan tre inn i ordinær arbeidstid. Arbeidsgiver vil jo normalt ha innrettet seg med en alternativ ordning for perioden og arbeidstaker må vente til utløpet av den avtalte periode. Blir det ledig stilling i virksomheten vil imidlertid arbeidstaker med redusert arbeidstid ha fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid.

Dag Erlend Reite
advokat, NTF