

Kan arbeidsgiver nekte deg **reduisert arbeidstid**?

Mann, 62 år med god helse og god økonomi ønsker mer fritid og søker arbeidsgiver om å redusere arbeidstiden fra 100 prosent til 60 prosent. Kan arbeidsgiver nekte dette?

En grense ved 62 år

Fra og med 1. juli 2008 har alle arbeidstakere som har fylt 62 år rett til redusert arbeidstid. Før denne dato var det bare arbeidstakere som «av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid», som hadde rett til dette. Alder ble derved et selvstendig kriterium. Alle arbeidstakere som har fylt 62 år, har altså rett til redusert arbeidstid, uten at man trenger å gi noen begrunnelse, verken helsemessige, sosiale eller andre velferdsgrunner. Hensikten med bestemmelsen er at eldre arbeidstakere skal gis mulighet og motivasjon til å stå lenger i arbeid ved å redusere arbeidstiden og øke fritiden på slutten av sin karriere.

Det er imidlertid en betingelse at reduksjonen i arbeidstid kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Arbeidstiden kan reduseres i form av kortere arbeidsdager, færre arbeidsdager pr. uke eller ved arbeidsfrie perioder i løpet av et år. Det er for øvrig viktig å være bevisst på at arbeidstaker ikke har rett til lønn for den reduserte arbeidstiden og vil derved også opptjene mindre pensjon. Retten til redusert arbeidstid gjelder også arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling.

Fire grunnlag

Det er fire selvstendige grunnlag for å kreve redusert arbeidstid:

- 1 Over 62 år.** Krever ingen ytterligere dokumentasjon eller begrunnelse.
- 2 Arbeidstakere med helsemessige behov.** Dette innebærer at det må foreligge sykdom av en viss varighet hos arbeidstaker selv, som må kunne dokumenteres med en legeattest. Bestemmelsen tar sikte på generelt sviktende helse, for eksempel hos eldre arbeidstakere under 62 år som føler at full arbeidsdag blir for anstrengende. Retten omfatter ikke sykdomstilfeller som kan avhjelpes med sykmelding.
- 3 Arbeidstakere med sosiale grunner.** Dette kan være forhold knyttet arbeidstakers familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utover det vanlige, for eksempel ved pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming osv.
- 4 Arbeidstakere med annet viktig velferdsmessig behov.** Dette grunnlaget gjelder særlig småbarnsforeldre som har problemer med barnepass eller som ønsker mer tid sammen med barna. Foreldre med barn under ti år og aleneforeldre anses å falle inn under bestemmelsen uten ytterligere begrunnelse. Det fremgår videre av lovens forarbeider at når det gjelder vurderingen av behov for redusert arbeidstid for foreldre med barn under 10 år, må hensyn også kunne tas til ektefellens arbeidstid.

Vesentlig ulempe

Dersom et av grunnlagene er til stede, kan man kun nektes redusert arbeidstid om dette medfører «vesentlig ulempe» for virksomheten.

Hva som er «vesentlig ulempe» må vurderes

HVEM BESTEMMER?
Det er flere gode grunner som kan gi deg redusert arbeidstid, men kan arbeidsgiver nekte?



konkret i det enkelte tilfelle. Er det for eksempel tale om en lederstilling, vil arbeidsgiver lettere kunne anføre at det ikke er mulig å skaffe en kvalifisert vikar på deltid, eller at stillingen ikke lar seg dele mellom to arbeidstakere. Arbeidsgiver vil, som den store hovedregel, ikke kunne pålegges å opprette nye stillinger på permanent basis, heller ikke i form av å splitte en tidligere heltidsstilling i to deltidstillinger.

Det kan også tenkes at redusert arbeidstid kan være vanskelig å kombinere med turnus- og/eller skiftarbeid. Måten arbeidstaker ønsker å ta ut den reduserte arbeidstiden på, kan derfor få betydning for vurderingen av ulempene for virksomheten. For noen virksomheter kan det være vanskelig om arbeidstaker er borte en dag i uken, mens i andre virksomheter kan kortere arbeidstid hver dag være komplisert.

Det er imidlertid viktig å påpeke at ved innvilgelse av redusert arbeidstid, er det et arbeidsgiveransvar å planlegge og tilpasse timeplanen i henhold til dette. Det vil med andre ord ikke innebære et eget ansvar for vedkommende arbeidstaker å få byttet vakter for å få redusert arbeidstid.

Forholdet til tariffavtaler

Mange tariffavtaler inneholder særregler om redusert arbeidstid. For eksempel står det i avtalen til Finansforbundet at arbeidstakere fra fylte 64 år har rett til en time kortere daglig arbeidstid.

I noen tilfeller oppstår det konflikt når en arbeidstaker ønsker redusert arbeidstid i form av en endret turnusordning, hvoretter arbeidsgiver avviser dette med begrunnelsen at ordningen ikke er en del av tariffavtalen. Dette er i seg selv ikke tilstrekkelig avvisningsgrunn.



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017 og har deltatt i flere debatter om aldersdiskriminering.

Det er ikke slik at arbeidstaker selv kan bestemme hvor stor arbeidstidsreduksjon man skal ha eller hvordan den skal gjennomføres. Spørsmålet om omfang og gjennomføring må løses gjennom ulempevurderingen. Uavhengig av tariffavtaler er spørsmålet hvorvidt redusert arbeidstid i form av endret turnus for en arbeidstaker, etter en individuell og konkret vurdering, vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Den samlede virkningen

Det vil også kunne legges vekt på om virksomheten allerede har flere arbeidstakere som har fått innvilget redusert arbeidstid. «Summen» av disse kan kreve såpass mange tilpasninger at kravet til «vesentlig ulempe» er oppfylt.

Det vil også kunne skilles mellom store og små virksomheter. Normalt vil det være lettere for en liten virksomhet å påberope seg at de ikke klarer å organisere arbeidet slik at en arbeidstaker kan innvilges redusert arbeidstid. For en større virksomhet vil konsekvensen av en stillingsreduksjon ofte være at arbeidsgiver må ansette ytterligere personell, noe som i seg selv ikke vil utgjøre noen vesentlig ulempe. Flere ansatte å fordele arbeidsbelastningen på kan derimot gi arbeidsgiver større fleksibilitet i en situasjon med høyt sykefravær og høyt arbeidspress.

Sjekk konsekvensene

Er du arbeidstaker over 62 år og vurderer å kreve redusert arbeidstid, bør du først undersøke hvilke lønns- og pensjonsmessige konsekvenser en slik reduksjon vil gi på kort og lang sikt. Selv om det på kort sikt kan fremstå fristende med mer fritid, kan det i fremtiden oppstå økonomiske utfordringer som man bør ta høyde for i vurderingen.

Varsle i god tid

Dersom du ønsker redusert arbeidstid, bør du om mulig i god tid gi arbeidsgiver skriftlig varsel. Du bør vise til oppnådd alder eller til hvorfor du av andre grunner har behov for redusert arbeidstid. Du bør også opplyse om hvor lenge og på hvilken måte du ønsker ordningen gjennomført. Avtalen om redusert arbeidstid skal inntas i ansettelsesavtalen, eventuelt som et tillegg til denne.

Tilbake til opprinnelig stilling

Når søknad om redusert arbeidstid er innvilget, er hovedregelen at når den avtalte perioden med redusert arbeidstid er over, har man rett og plikt til å gå tilbake til opprinnelig arbeidstid. Det er

nemlig viktig å skille mellom redusert arbeidstid og redusert stilling. En arbeidstaker som er ansatt i hel stilling og som etter reglene gis redusert arbeidstid, er fortsatt ansatt i hel stilling om ikke annet er avtalt. Dette kan ha konsekvenser i forhold til pensjon og andre ordninger.

Krever man imidlertid redusert arbeidstid på grunn av alder, vil man normalt ha krav på dette frem til fratredelse ved oppnådd pensjonsalder. Det er imidlertid viktig å være klar over at dersom situasjonen endrer seg, for eksempel ved en ektefelles død eller om man får økonomiske utfordringer, og man ønsker å arbeide full tid igjen, behøver ikke arbeidsgiver å etterkomme dette hvis en annen er ansatt for å dekke opp den «reduerte» arbeidstiden. I slike tilfeller kan man imidlertid kreve å øke arbeidstiden når det blir ledig stilling i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene.

Husk klagefristen ved uenighet

Uenighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om retten til redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Fristen for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgiver avslo kravet fra arbeidstaker.

Fakta: Arbeidsmiljøloven § 10–2 fjerde ledd

ET GODT ALTERNATIV

Norge trenger arbeidskraft og skatteinntekter og det er fra myndighetenes side et uttrykt ønske om at de som evner, står lenger i arbeidslivet. En søknad om redusert arbeidstid bør derfor være grundig gjennomtenkt. Dersom alternativet er å tre helt ut av arbeidslivet, vil søknad om redusert arbeidstid være et godt alternativ. Av ulike seniorpolitiske tiltak er det muligheten til redusert arbeidstid kombinert med arbeidsgivers uttalte holdning om at man er ønsket, som gir best effekt. Dette er dessuten et godt seniorpolitisk tiltak som støtter opp om en fleksibel pensjonsordning. Selv om bestemmelsene i sin tid ble innført for å ivareta arbeidstakere med særlige behov, er det i dag ingen tvil om at en arbeidstaker som har fylt 62 år kan kreve redusert arbeidstid også når man har god helse. Arbeidsgiver kan kun nekte dette om reduksjonen medfører «vesentlig ulempe» for virksomheten.

