



Rett til redusert arbeidstid – endring i arbeidsmiljøloven

Fra 1. juli 2008 omfattes alle arbeidstakere over 62 år av retten til redusert arbeidstid etter AML § 10-2(4).

Tidligere var denne retten begrenset til arbeidstakere som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner hadde behov for redusert arbeidstid. Reglene om dette gjelder fremdeles. Endringen består i at alder utgjør en selvstendig betingelse, slik at arbeidstakere over 62 år ikke lenger behøver å gi noen annen begrunnelse for sitt ønske om redusert arbeidstid.

Etter lovendringen er det dermed fire grunnlag for å kreve redusert arbeidstid:

1. Alder. Vilkåret er at arbeidstaker har fylt 62 år.
2. Helsemessige behov. Vilkåret er at arbeidstaker ved legeattest dokumenterer egen sykdom av en viss varighet.
3. Sosiale grunner. Dette kan omfatte forhold knyttet arbeidstakers familie eller nærmeste omgivelser som innebærer økte omsorgsforpliktelser eller belastninger for arbeidstakeren, herunder pleie av syke eller funksjonshemmede foreldre, barn eller ektefelle.
4. Annet viktig velferdsmessig behov. Dette gjelder særlig småbarnsforeldre som har problemer med barnepass, eller som ønsker mer tid sammen med barna. Foreldre med barn under 10 år, samt aleneforeldre, anses omfattet av bestemmelsen uten øvrig begrunnelse.

Retten til redusert arbeidstid etter denne bestemmelsen innebærer ikke at arbeidstakeren går over til redusert stilling. Det er kun arbeidstiden innenfor den samme stillingsprosent som reduseres.

Arbeidstaker har ikke rett til lønn for den reduserte arbeidstiden. Det er kun tale om en arbeidsreduksjon og bestemmelsen gir ikke rett til økonomisk kompensasjon.

Arbeidstiden kan reduseres i form av kortere arbeidsdager, færre arbeidsdager pr uke eller ved arbeidsfrie perioder i løpet av et år.

Dersom arbeidstaker oppfyller ett av grunnlagene ovenfor, kan arbeidsgiver bare nekte arbeidstakeren redusert arbeidstid dersom det medfører "vesentlig ulempe" for virksomheten.

Hva som ligger i begrepet "vesentlig" må bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle. Det kan for eksempel tenkes at det ikke er mulig å skaffe en kvalifisert vikar til resttiden, eller at stillingen ikke lar seg dele mellom to arbeidstakere.

Også måten arbeidstakeren har behov for å ta ut den reduserte arbeidstiden på, kan få betydning for vurderingen av ulempegraden.

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. Virksomhetens størrelse og fleksibilitet har betydning.

Det vil også kunne tas hensyn til det sammenlagte antall arbeidstakere som har fått redusert arbeidstid, slik at de totale tilpasningene kan utgjøre "vesentlig ulempe".

Arbeidsgiver bør varsles i god tid dersom en arbeidstaker ønsker redusert arbeidstid. Varselet bør være skriftlig og inneholde en beskrivelse av grunnlaget for redusert arbeidstid, omfanget i tid og størrelse, og på hvilken måte arbeidstaker ønsker å gjennomføre reduksjonen.

Avtalen om redusert arbeidstid tas inn i arbeidsavtalen, eller eventuelt som et tillegg til denne.

Bakgrunnen for at lovgiver gir arbeidstakere rett til redusert arbeidstid ved fylte 62 år, er forslaget til endringer i pensjonssystemet. Det gir større frihet til å kombinere arbeid og pensjon. Departementet forutsetter at redusert arbeidstid for arbeidstakere over 62 år, sammen med endringer i pensjonssystemet, vil gi seniorenne motivasjon og anledning til å stå lenger i arbeid enn de

ellers ville ha gjort. En arbeidstaker over 62 år som krever redusert arbeidstid, bør likevel oppfordres til å undersøke pensjonsmessige konsekvenser av beslutningen for sitt tilfelle.

Twist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om retten til redusert arbeidstid, avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Fristen for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter avslag på kravet.

FR



Frank Grimstad
adm. dir