

Redusert arbeidstid etter fylte 62 år

Med virkning fra 1. juli 2008 er arbeidstakere som har fylt 62 år gitt rett til redusert arbeidstid, forutsatt at reduksjonen kan gjennomføres uten «vesentlig ulempe» for virksomheten.

TEKST:

Irene Helmen, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

HVORFOR BESTEMMELSE OM RETT TIL REDUSERT ARBEIDSTID?

Retten til redusert arbeidstid for arbeidstakere som har fylt 62 år, er ment som et godt seniorpolitisk tiltak, som støtter opp om regjeringens forslag til en ny og mer fleksibel pensjonsordning. Den foreslåtte pensjonsordningen vil gjøre det mulig å kombinere arbeid og pensjon uten avkorting av pensjonen. En bestemmelse om rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere som har fylt 62 år er, sammen med de foreslåtte endringene i pensjonsordningen, ment å skulle gi eldre arbeidstakere større muligheter og sterkere motivasjon for å stå lenger i arbeid enn de ellers ville gjort. En arbeidstaker over 62 år som vurderer å kreve redusert arbeidstid, bør uansett i forkant undersøke de pensjonsmessige konsekvensene av beslutningen.

HVORDAN KAN ARBEIDSTIDS-REDUKSJONEN GJENNOMFØRES?

Bestemmelsen om rett til redusert arbeidstid setter ingen begrensninger for hvor mye arbeidstiden kan reduseres, eller hvordan arbeidstidsreduksjonen i praksis kan gjennomføres. Den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver kan således avtale dette fritt. Reduksjonen i arbeidstiden kan for eksempel gjennomføres ved at arbeidstakerens daglige arbeidstid reduseres, ved at arbeidstakeren har fri en eller flere dager i uken eller at arbeidstakeren har lengre arbeidsfrie perioder. Det vil være arbeidstakeren som kommer med ønske om hvorledes arbeidstidsreduksjonen skal gjennomføres.

ULEMPEVURDERING

Arbeidstakere som har fylt 62 år vil kun ha rett til redusert arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten «vesentlig ulempe» for virksomheten. Det vil si at arbeidstakeren ikke har en ubetinget rett til å få arbeidstiden redusert. Det skal foretas en konkret skjønnsmessig vurdering av om reduksjonen i arbeidstid vil medføre en «vesentlig ulempe» for virksomheten. I og med at det her oppstilles vilkår om «vesentlig» ulempe, så må arbeidsgiver akseptere at arbeidstidsreduksjonen medfører en viss ulempe for virksomheten. I vurderingen av om reduksjonen medfører en vesentlig ulempe for virksomheten, må det til en viss grad foretas en avveining mellom interessene til arbeidsgiveren og interessene til arbeidstakeren. Dersom arbeidstakerens behov

for redusert arbeidstid er særlig stort, bør det kreves sterkere begrunnelse fra arbeidsgiver enn ellers for å avslå.

Som utgangspunkt må arbeidsgiver akseptere en generell ulempe for eksempel ved å måtte tilsette ekstra personale eller å måtte gjennomføre en viss omorganisering av arbeidet. Det er først når ulempen blir «vesentlig», for eksempel dersom arbeidstakeren har en særskilt kompetanse som det er nødvendig å erstatte, men som ikke lar seg gjøre i en slik stillingsbrøk, at arbeidsgiver kan motsette seg en arbeidstidsreduksjon.

Det kan også være relevant å se hen til hvilke konsekvenser arbeidstidsreduksjonen vil få for andre ansatte i virksomheten, for eksempel i tilfeller hvor det ikke er mulig å erstatte en liten reduksjon i arbeidstiden med en nyansatt, og de andre ansatte derfor får en urimelig økning i arbeidsbelastningen.

TIDSBEGRENSET ELLER VARIG REDUKSJON?

Arbeidstakere som har fylt 62 år og som ønsker redusert arbeidstid kan velge om de ønsker at arbeidstidsreduksjonen skal være permanent eller ikke. Dersom arbeidstidsreduksjonen skal være midlertidig, vil arbeidstakeren ha rett og plikt til å komme tilbake til den opprinnelige arbeidstiden når den avtalte perioden er over. Dersom arbeidstakeren ønsker å øke arbeidstiden før den avtalte perioden er nådd, vil vedkommende i utgangspunktet ikke ha rett til det. Men dersom det blir en ledig stilling i virksomheten vil vedkommende ha fortrinnsrett til å øke stillingsandelen fremfor at arbeidsgiver foretar nyansettelse. Dette forutsetter at arbeidstakeren er kvalifisert for stillingen, og at den ledige stillingen helt eller i hovedsak er tillagt de samme arbeidsoppgavene som vedkommende innehar.

HVORDAN GÅ FREM VED ØNSKE OM REDUSERT ARBEIDSTID?

En arbeidstaker som ønsker redusert arbeidstid må fremsette skriftlig søknad om dette for arbeidsgiveren. Arbeidstakeren behøver ikke begrunne søknaden med annet enn å vise til at man har fylt 62 år. Det er således ikke noe krav om at det foreligger noe behov for arbeidstidsreduksjonen. Arbeidstakeren bør i søknaden synliggjøre fra hvilket tidspunkt reduksjonene ønskes gjennomført, og hvorledes reduksjonen

ønskes gjennomført. Som nevnt over kan reduksjonen eksempelvis gjennomføres ved kortere daglig arbeidstid, fri en eller flere dager i uken, eller lengre arbeidsfrie perioder. Videre bør det fremkomme av søknaden om arbeidstidsreduksjonen ønskes midlertidig eller varig.

Før avtale om redusert arbeidstid inngås, vil det ofte være hensiktsmessig at arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om hvilke av arbeidstakerens arbeidsoppgaver som fortsatt skal utføres, og hvilke ansvarsområder vedkommende skal inneha. Arbeidstakeren vil ha rett til å beholde de arbeidsoppgavene vedkommende hadde før arbeidstidsreduksjonen, med mindre det foreligger særlige forhold ved arbeidstakerens stilling som gjør at den ikke kan gjennomføres ved lavere stillingsprosent.

Det er ikke i loven fastsatt noen frist for når søknad om reduksjon av arbeidstiden må fremsettes. Men generelt kan legges til grunn at jo tidligere man søker, jo enklere vil det være for arbeidsgiver å planlegge bemannings-situasjonen. Søknad om reduksjon av arbeidstiden bør på denne bakgrunn fremsettes så tidlige som mulig.

Dersom arbeidsgiver innvilger søknad om redusert arbeidstid, så skal endringene i vedkommendes arbeidstid gjenspeiles i vedkommendes arbeidsavtale. Dette skal skje så tidlig som mulig, og senest en måned etter at endringene i arbeidstiden har trådt i kraft.

TVIST OM RETT TIL REDUSERT ARBEIDSTID

Dersom det oppstår uenighet mellom arbeidstakeren og arbeidsgiver om retten til redusert arbeidstid, er det gitt regler om hvorledes slike tvister skal behandles. Det er fastsatt at tvister skal bringes inn for en partssammensatt nemnd kalt Tvisteløsningsnemnda. Det er viktig å være klar over at slik tvist må bringes inn for Tvisteløsningsnemnda innen fire uker etter at eventuelt krav om redusert arbeidstid ble avslått av arbeidsgiver.