

Redusert arbeidstid

Du kan ha rett til redusert arbeidstid dersom du har en helsemessig, sosial eller vferdsmessig begrunnelse. Dersom du har fylt 62 år kan du også ha rett til redusert arbeidstid.

Helsemessig behov

Med helsemessige grunner menes sykdom hos arbeidstakeren selv. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest. Bestemmelsen tar sikte på generelt sviktende helse, for eksempel hos eldre arbeidstakere som føler at full arbeidsdag blir for anstrengende. Retten omfatter ikke sykdomstilfeller som kan avhjelpes med sykmelding.

Sosiale grunner

Sosiale grunner omfatter forhold knyttet til arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige. Det kan være pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming eller lignende.

Andre vektige vferdsmessige behov

Alternativet tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følger av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. Foreldre med barn under 10 år og aleneforeldre anses å ha viktig grunn.

Hva som ellers kan gi rett til redusert arbeidstid må vurderes konkret i det enkelte tilfelle, men formuleringen vektige vferdsgrunner innebærer at det må foreligge et kvalifisert behov. Forhold som lang reisevei, deltakelse i politisk virksomhet, idrett eller andre fritidsaktiviteter, er ikke å anse som vektige vferdsgrunner.

Råd til arbeidstaker

- Husk at redusert arbeidstid er uten lønnskompensasjon
- Sørg for å få en skriftlig avtale

På hvilken måte kan arbeidstiden reduseres?

Arbeidstiden kan for eksempel reduseres i form av

- kortere arbeidsdager
- færre arbeidsdager per uke
- arbeidsfrie perioder i løpet av året

Vesentlig ulempe for virksomheten

En arbeidstaker som kan dokumentere behov for redusert arbeidstid i tråd med kriteriene over, har rett til redusert arbeidstid. Unntaket er hvis dette medfører «vesentlig ulempe» for virksomheten.

Ulempene må være forholdsvis betydelige for at arbeidstaker skal kunne nektes rett til redusert arbeidstid, og må bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Fremgangsmåte

Arbeidstakere som ønsker redusert arbeidstid må søke arbeidsgiver om dette i rimelig tid før den reduserte arbeidstiden ønskes iverksatt.

I søknaden bør arbeidstakeren gjøre rede for

- begrunnelse for behov for redusert arbeidstid
- på hvilken måte reduksjonen ønskes gjennomført
- hvor lenge man ønsker ordningen skal vare

Tilbake til opprinnelig stilling

Når den avtalte perioden med redusert arbeidstid er over, har arbeidstakeren rett og plikt til å gå tilbake til opprinnelig stillingsandel.

Hvis forholdene som lå til grunn for retten til redusert arbeidstid faller bort, har arbeidstakeren normalt plikt til å gå tilbake til opprinnelig stilling, selv om den avtalte perioden ikke er over.

Tvisteløsning og frister

Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker er uenige om hvorvidt arbeidstakeren har rett til redusert arbeidstid, kan tvisten bringes inn for tvisteløsningsnemnda. Fristen for å bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers avslag har kommet fram til arbeidstaker.

Se også: [Tvisteløsningsnemnda](#)

Regelverk

[Om arbeidstidsordninger og rett til redusert arbeidstid i Arbeidsmiljøloven § 10-2](#)
