

Rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere over 62 år

Fra 1.7. 2008 har alle arbeidstakere over 62 år rett til redusert arbeidstid. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, og skal gi eldre arbeidstakere mulighet og motivasjon til å stå lenger i arbeid.

Den nye lovbestemmelsens fjerde ledd lyder:

«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. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene.»

Regelen representerer en utvidelse av arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, som tidligere bare gjaldt arbeidstakere som «av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid». I tillegg til de nevnte grunner, er alder nå et selvstendig kriterium. Alle arbeidstakere som har fylt 62 år, får nå rett til redusert arbeidstid, *uten* at man trenger å påvise helsemessige, sosiale eller andre velferdsgrunner. Loven legger opp til at arbeidstaker og arbeidsgiver lager en avtale om redusert arbeidstid. Denne avtalen regulerer nærmere tidsrommet avtalen skal gjelde, hvilke arbeidsoppgaver som skal håndteres i den reduserte stillingen m.v. Det foreligger imidlertid allerede en begrensning i retten til redusert arbeidstid i § 10-2 fjerde ledd. Vilkåret for arbeidstidsreduksjon er at dette kan gjennomføres uten «vesentlig ulempe» for virksomheten. Innholdet i dette begrepet vil variere etter omstendighetene i den enkelte sak, men vesentlig ulempe er mer enn bare ulempe. Arbeidsgiver må i de fleste tilfeller påregne at en arbeidstidsreduksjon medfører en generell ulempe, for eksempel ved at man må ansette ekstra personell eller gjennomføre en viss omorganisering av arbeidet.

Det er først når ulempen er vesentlig – for eksempel dersom arbeidstakeren har en spisskompetanse som det er nødvendig å erstatte, og dette ikke er mulig å gjøre i en liten stillingsbrøk – at arbeidsgiveren etter en konkret vurdering kan motsette seg en arbeidstidsreduksjon. På hvilken måte

arbeidstidsreduksjonen skal tas ut, er også et relevant moment i ulempevurderingen. Litt kortere arbeidstid hver dag kan etter omstendighetene innebære en større ulempe enn dersom reduksjonen blir tatt ut som for eksempel en fridag i uken. Dersom det er flere i virksomheten som har fått redusert arbeidstid, vil dette også kunne innebære en vesentlig ulempe for virksomheten fordi «summen» av tilpasninger som må gjøres, innebærer at flere mindre ulemper på et gitt tidspunkt blir vesentlige.

Hensikten med bestemmelsen er at eldre arbeidstakere skal gis mulighet til å stå lenger i arbeid ved å redusere arbeidstiden og øke fritiden på slutten av sin karriere. Dette innebærer imidlertid ingen prinsipielle hindringer for at en arbeidstaker som har fått redusert arbeidstid iht. arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, bruker denne fritiden til å ta en annen jobb. En slik eventuell tilleggsjobb må imidlertid ikke komme i konflikt med arbeidet hos hovedarbeidsgiver slik at arbeidstaker ikke oppfyller de pliktene som følger av arbeidsforholdet hos hovedarbeidsgiver.

Eventuell tvist om retten til redusert arbeidstid for arbeidstakere over 62 år kan iht. arbeidsmiljøloven § 10-13 legges frem for en partssammensatt tvisteløsningsnemnd for avgjørelse. Saken må legges frem skriftlig, senest fire uker etter at arbeidsgiver avslo kravet fra arbeidstaker.

Retten til redusert arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd kan ikke fraviktes ved tariffavtale slik at arbeidstakerne får dårligere rettigheter. Det er imidlertid ingenting i veien for å styrke arbeidstakernes rettigheter utover det loven gir.

Oppgitte interessekonflikter: Ingen

Anne-Sofie Daleng
Frode Solberg

frode.solberg@legeforeningen.no
Forhandlings- og helseerettsavdelingen
Den norske legeforening
Postboks 1152 Sentrum
0107 Oslo

Manuskriptet ble mottatt 8.9. 2008 og godkjent 6.10. 2008. Medisinsk redaktør Anne Kveim Lie.

Nei til hodebunn og korsrygg

To ord som har slått rot i språket, er hodebunn og korsrygg. Denne innsenderen er ikke begeistret for dem.

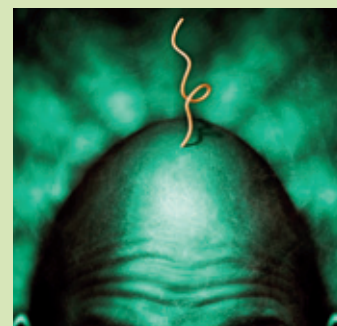
Arnulf Øverland (1889–1968) sa:

«Språket skal ikke dannes på kjøkken-trappen». Jeg vet ikke på hvilken trapp eller av hvilken tiåring ordet *hodebunn* ble laget, men dette ordet har nå trent godt inn, først hos kosmetikkselgere, men sannelig også i Tidsskriftet og i ordbøkene. Hva er bunnen av hodet? Basis cranii, fossa anterior, media eller posterior? Det man mener er *hårbunnen*, som betegner den godt vaskulariserte huden på skallen hvor sår blør rikelig, men gror raskt. I gamle dager ble det kalt calvariet, på engelsk scalp. Hårbunnen er analogt med skogbunnen. Man sier jo ikke at skogen gror ned i bunnen av kloden. Våre skandinaviske naboland bruker ordet *hårbunn* (hårbotten og hårbund).

Svenskene har ellers sitt å stri med. Ordet semester betyr som vi vet ferie, men på latin betyr det fortsatt seks måneder, og det er kanskje litt lang ferie, selv i våre velferdsstater hvor arbeid åpenbart regnes for skadelig, noe man må ha minst mulig av.

En gammel neologisme er ordet korsrygg, som brukes om lenderyggen, eller lumbaldelen (nynorsk veikryggen). Professor Ivar Alvik (1905–71) kjempet et langt liv mot «korsryggen». Det som skulle svare til «krysset» hos hester og kyr er imidlertid os sacrum = det hellige bein, korsbeinet som er en ubevegelig sammenvoksning av fem virvler. Lumbago utløses ikke herfra, men fra lenderyggen.

Jan A. Pahle
Eiksmarka



Hårbunn eller hodebunn? Illustrasjon © GV-Press/NordicPhotos