



## Arbeidstakers rett til redusert arbeidstid

Arbeidstakers rett til redusert arbeidstid er regulert i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Retten er betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Det må med andre ord foretas en avveining mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser.

### Vilkår

Av overnevnte bestemmelse følger at dersom arbeidstaker har fylt 62 år eller har en begrunnelse av helsemessig, sosial eller velferdsmessig art, kan arbeidstaker ha rett til redusert arbeidstid.

For **arbeidstakere som har fylt 62 år** er det ingen krav til konkretisering av individuelle behov.

Med **helsemessige grunner** menes sykdom hos arbeidstakeren selv. Tilstanden må kunne dokumenteres med en legeattest.

**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 eller barn med kronisk sykdom.

**Andre vektige velferdsmessige behov** 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 anses uten videre å ha behov for å få redusert arbeidstid, dersom de ber om det. De trenger med andre ord ikke å begrunne behovet nærmere.

**Hva som ellers kan gi rett til redusert arbeidstid** må vurderes konkret i hvert enkelte tilfelle, men formuleringen vektige velferdsgrunner innebærer at det må foreligge et kvalifisert behov.

### Gjennomføring

Arbeidstiden kan reduseres i form av kortere arbeidsdager, færre arbeidsdager per uke eller som arbeidsfrie perioder i løpet av året.

**Virke anbefaler arbeidsgiver å innføre interne retningslinjer for hvordan arbeidstaker skal søke om redusert arbeidstid. Basert på søknad utarbeides en avtale som bør inneholde:**

- Grunnen til redusert arbeidstid
- Hvor mye redusert tid som er avtalt og hvordan arbeidstaker skal jobbe i perioden
- Hvilken periode det er avtalt redusert arbeidstid for

Når den avtalte perioden er over, har arbeidstaker både rett og plikt til å gå tilbake til den opprinnelige arbeidstiden dersom vedkommende ikke har søkt om ny periode med redusert arbeidstid og fått dette innvilget. Arbeidstaker som har redusert arbeidstid etter aml § 10-2 fjerde ledd, har på visse vilkår fortrinnsrett til ledig stilling.

Fortsetter neste side

**VIRKE**  
HOVEDORGANISASJONEN

Tel: +47 22 54 17 00 | Fax: +47 22 06 09 30  
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | PO Box 2900, 0230 Oslo, Norway  
[www.virke.no](http://www.virke.no)



## Arbeidstakers rett til redusert arbeidstid

Side 2

Arbeidstaker som inngår avtale om redusert arbeidstid, vil motta lønn i henhold til redusert stilling. Det er samtidig viktig å merke seg at redusert arbeidstid kan ha betydning for arbeidstakers tilknytning til pensjonsordninger og liknende.

### 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.

### Tvisteløsningsnemnda

Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige i spørsmålet om redusert arbeidstid, kan saken bringes inn for tvisteløsningsnemnda.

Les mer om Nemnda og avgjørelsene her

### Søknad - forslag til mal

Virke har utarbeidet en mal som kan brukes i forbindelse med søknad om redusert arbeidstid. Denne og andre maler ligger på våre medlemssider. Disse er tilgjengelige via [www.virke.no](http://www.virke.no) og deretter innlogging med medlemsnummer og passord. Dette skjemaet heter Redusert arbeidstid - skjema 110.