

## Delvis oppsigelse / rett til redusert arbeidstid?

For en tid tilbake ble jeg kontaktet av en arbeidsgiver som undret seg over hvordan han skulle forholde seg til at en arbeidstaker hadde sagt opp "40 prosent av sin stilling", men ønsket å beholde den resterende stillingsprosenten som en 60 prosent stilling inntil videre. Arbeidsgiveren hadde behov for en fulltidsansatt i denne stillingen, og ønsket ikke å akseptere en slik "delvis oppsigelse". Hvordan fungerer dette juridisk sett?

Av Advokat Kari Bergeius Andersen, adv.firma Storeng, Beck & Due Lund (SBDL)  
[kari.andersen@sbd.l.no](mailto:kari.andersen@sbd.l.no)

Arbeidsgiver kan for så vidt gi delvis oppsigelse som en form for endringsoppsigelse, dersom man har saklig grunn i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-7 og følger lovens saksbehandlingsregler. En arbeidstaker kan imidlertid ikke beslutte å si opp bare deler av sin stilling – vil han si opp må han si opp hele stillingen. Arbeidstaker kan imidlertid ha krav på redusert arbeidstid i en periode, dersom vilkårene i arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) er oppfylt. Arbeidsmiljøloven sier:

"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."

Dette innebærer at alle arbeidstakere som har fylt 62 år kan ha krav på slik redusert arbeidstid. Det samme gjelder andre arbeidstakere som av "helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner" har behov for det.

Helsemessige velferdsgrunner kan være at arbeidstaker har vært langtidssyk og fortsatt trenger noe tid på å komme tilbake i full jobb. I så tilfelle kan retten til redusert arbeidstid anses som en del av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt overfor syke arbeidstakere. Slik rett forutsetter imidlertid en legeerklæring som dokumenterer behovet.

Et eksempel på "sosiale velferdsgrunner" som forekommer hyppig, er at arbeidstakeren har barn i barnehage- eller småskolealder, som trenger redusert arbeidstid av hensyn til henting/levering i barnehage eller skole eller av andre grunner trenger mer tid til hjem og familie. I forarbeidene til den tidligere arbeidsmiljøloven av 1977 ble det uttalt at «spesielt enslige forsørgere og foreldre som har barn med kroniske sykdommer står sterkt i et ønske om redusert arbeidstid», jf. NOU-1980-52 s. 128. Departementet sluttet seg til dette også i senere forarbeider (Ot.prp.nr.3(1982-1983) s. 40), i tillegg til å nevne foreldre av barn med funksjonshemming som en særlig gruppe.

Ektefellens arbeidstid og omsorgskapasitet kan også tas i betraktning i vurderingen av om det foreligger et tilstrekkelig behov. Allerede i 1980 uttalte man i nye forarbeider (1980-52 s. 128) at

«Dersom man har hjemmевærende ektefelle som ønsker å komme ut i arbeidslivet, og dette på grunn av omsorgsansvar gjør det ønskelig at arbeidstakeren reduserer sin arbeidstid, må dette også aksepteres som sosiale grunner»

Dette må være relevant også etter dagens lov.

Selv om arbeidstaker har slike "vektige velferdsgrunner" for å ønske redusert arbeidstid, har han eller hun likevel ingen ubetinget rett til dette. I tillegg til slike velferdsgrunner kreves at arbeidstidsreduksjonen må kunne gjennomføres uten "vesentlig ulempe" for virksomheten. Hva som er en slik "vesentlig ulempe" må vurderes ved en avveining mellom begge parters behov. Eksempler på slike ulemper kan være at noen stillinger krever en kontinuitet og tilstedeværelse som gjør det umulig for arbeidsgiver å dele opp stillingen i to. Belastninger på andre ansatte vil også kunne medføre at det foreligger slik vesentlig ulempe. I andre type stillinger vil det være meget vanskelig å skaffe midlertidig vikar. Dette finner man best ut ved å faktisk sette inn en annonse eller å ta kontakt med et eller flere vikarbyrå.

I noen tilfelle opplever også arbeidsgiver opplæringstiden for en vikar vil være uforholdsmessig lang i forhold til hvor lenge arbeidstakeren faktisk skal ha redusert arbeidstid. Som eksempel kan nevnes at en arbeidstaker kan være delvis sykmeldt i to og to uker av gangen i en stilling hvor opplæring av en ny antas å ta flere måneder. I slike tilfelle vil arbeidsgiver ha lettere for å la være å ansette en vikar inntil videre, men hvis arbeidstaker krever redusert arbeidstid i 6 – 12 måneder, vil opplæringstiden kanskje være mer forholdsmessig i forhold til vikariatets totale lengde.

Arbeidsgiver og arbeidstaker bør i slike sammenhenger gå nøye gjennom både egne behov og medarbeidernes før endelig løsning besluttes. Skal arbeidstaker få en avtale om redusert arbeidstid er det riktig at man avtaler også hvor lenge dette skal vare. Husk også at arbeidstaker med redusert arbeidstid har fortrinnsrett til utvidet stilling i den avtalte perioden, jf arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) annet punktum. Forutsetningen for en slik rett er at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene.

*Publisert over HR-Norges hjemmeside august 2010.*