

Samtaleskjema ved søknad om redusert arbeidstid

Permisjonsreglementets pkt. 4.3 gir rett til redusert arbeidstid uten lønn dersom vilkårene i Arbeidsmiljølovens kapittel 10 § 10-2 (4) er oppfylt:

«Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.»

Ved søknad om redusert arbeidstid etter denne bestemmelsen skal den ansatte inviteres inn til en samtale hvor følgende ting bør avklares og belyses:

- Hva er årsaken til ansattes søknad om redusert arbeidstid? Er det søkt på riktig grunnlag? Jf. AML kap 10-2(4):
 - Arbeidstaker har fylt 62 år
 - Helsemessige grunner
 - Sosiale grunner
 - Andre viktige velferdsgrunner
 - F.eks. for å være hjemme med barn under 10 år
- Er det noe arbeidsgiver kan tilrettelegge på arbeidsplassen som gjør at den ansattes behov for redusert arbeidstid reduseres?
- Varighet og størrelse på permisjonen - man kan søke for maks 1 år av gangen. Ansatte med flere års redusert arbeidstid kan gå glipp av mye opplæring, øvelser og informasjon. Dette kan føre til redusert sikkerhet, kompetanse og kvalitet på tjenestene, noe som kan gi negative konsekvenser for arbeidsgiver, ansatte og brukere.
- Opplyse den ansatte om at dette kan få følger for fremtidig feriepengegrunnlag og pensjonsutbetaling. Be dem ta kontakt med NAV og KLP/KKP ved behov for å belyse konsekvenser.
- Vil dette føre til vesentlig ulempe for arbeidsgiver? Er det mange ansatte som jobber redusert og hva er den totale ulempen på arbeidstedet.
- Vi minner om at arbeidsgiver har styringsrett til å pålegge ansatt å bytte avdeling evt. enhet om permisjonen skaper vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Etter samtalen fatter arbeidsgiver et vedtak for maks 1 år av gangen.

Ved uenighet kan både arbeidstaker og arbeidsgiver innen 4 uker bringe saken inn for tvisteløsningsnemnda. Nemnda vil vurdere følgende momenter:

- Arbeidstakers behov
- Stillingens karakter
- Størrelsen på virksomheten
- Fleksibilitet i gjennomføringen
- Ekstraordinære kostnader
- Virkninger for andre ansatte
- Alternative forslag fra arbeidsgiver
- Forventninger skapt ved ansettelse
- Arbeidsgivers retningslinjer for reduksjoner

Nemndas vedtak kan ikke påklages, men tvisten kan bringes inn for domstolene etter at nemnda har fattet sin avgjørelse. Frist 8 uker etter nemndas avgjørelse.