

LEDENDE ELLER SÆRLIG UAVHENGIG STILLING:

Unntas fra arbeidstids- og overtidsreglene

Arbeidstakere som har en ledende eller særlig uavhengig stilling, kan unntas fra de fleste av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstidens lengde, plassering og ytre grenser. Særlig praktisk er unntaket hva gjelder arbeidstakers krav på overtidsbetaling/overtidstillegg.



Advokat Nicolay Skarning og advokatfullmektig Catriona Elisabeth McIntyre, begge Kvale advokatfirma

Bestemmelsene om arbeidstidens lengde, plassering og ytre grenser finnes i arbeidsmiljølovens kapittel 10 og gjelder i utgangspunktet for alle arbeidstakere. En arbeidstaker kan arbeide maksimalt ni timer i løpet av et døgn, 40 timer i løpet av sju dager, og 200 timer overtid i løpet av et år, og arbeidet skal registreres. Loven åpner for visse unntak fra arbeidstidsreglene.

I noen bransjer har partene avtalt at arbeidstaker ikke omfattes av arbeidstidsreglene. En slik avtale er imidlertid ikke i seg selv nok, da arbeidsmiljøloven er preceptorisk (bindende) og ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker. Det er stillingens reelle innhold som er avgjørende.

Vurderingen av hvorvidt arbeidstakeren har en (reell) ledende eller en særlig uavhengig stilling, beror på en konkret tolkning av både arbeidsavtalen, stillingsinstruksjonen og de arbeidsoppgavene arbeidstakeren utfører.

I denne fremstillingen behandler vi ledende stilling og særlig uavhengig stilling hver for seg, da arbeidsmiljøloven § 10-12 oppstiller dem som to forskjellige alternativer. Til slutt sier

vi noe om mulige konsekvenser for arbeidsgiver dersom stillingens reelle innhold ikke er av slik ledende eller særlig uavhengig art.

Ledende stilling

Begrepet ledende stilling peker naturlig mot dem som anses som ledere for virksomheten, for eksempel daglig leder (CEO), salgssjef, regnskapssjef, personalsjef og avdelings- og kontorledere. Fullmakten til å lede virksomheten går fra styret til administrerende direktør, til personer i ledergruppen, og til avdelingene og kontorene under.

Imidlertid vil ikke alle stillinger som betegnes som leder- eller sjefsstillinger, falle inn under unntaket for ledende stilling.

Stillingen må ha klare lederoppgaver, og disse lederoppgavene må utgjøre en vesentlig del av arbeidsoppgavene. Ledelse innebærer å lede andre, delegere oppgaver, koordinere og kontrollere arbeidet til underordnede.

Videre må den ansatte ha større frihet enn andre ansatte, for eksempel må en ledende ansatt ikke pålegges «stempling inn og ut», og kontroll av arbeidstiden. At arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsplassen når han arbeider, for-

hindrer ikke at stillingen er ledende, når ikke arbeidstiden kontrolleres.

Hovedmomentene i vurderingen av om en stilling er ledende, vil være om arbeidstakeren:

- har en plassering i organisasjonshierarkiet som tilsier at stillingen er ledende (dess høyere opp, dess mer naturlig å unnta fra arbeidstidsbestemmelsene)
- har myndighet til å treffe beslutninger på vegne av virksomheten i visse saker
- har budsjettansvar/resultatansvar
- har personalansvar
- har arbeidsledelse av underordnede, f.eks. fordeling av oppgaver, instruksjon og veiledning (delegasjonsmyndighet)
- ikke er underlagt fast kontroll av arbeidstiden
- er innplassert på et lønnsnivå som tilsier at stillingen er ledende

Særlig uavhengig stilling

«Særlig uavhengig stilling» må etter sin ordlyd forstås som at arbeidstakeren har et mindre avhengighetsforhold til arbeidstiden, og den fysiske arbeidsplassen, enn de andre arbeidstakerne i virksomheten.



Med visse unntak kan en arbeidstaker arbeide maksimalt ni timer i løpet av et døgn, 40 timer i løpet av sju dager, og 200 timer overtid i løpet av et år, og arbeidet skal registreres.

Med begrepet «særlig uavhengig» er det ikke nok at vedkommende er noe mer uavhengig enn andre. Uavhengigheten må være markant, for eksempel ved at vedkommende har stor innflytelse over sin egen arbeidstid, herunder når han kan ta fri, eller er knyttet til sin egen fysiske tilstedeværelse på arbeidsplassen.

Vedkommende er således ansatt, arbeidsgiver har ansvar for ham og han er underlagt arbeidsgiverens styringsrett og kontroll, samtidig som han har et friere spillerom enn andre arbeidstakere i virksomheten.

Hovedmomentene i vurderingen av om en stilling er særlig uavhengig, vil være om arbeidstakeren:

- har en begrenset plikt til å følge instruksjoner om eget arbeid (hva, når og hvordan)
- har en begrenset plikt til å rapportere til arbeidsgiver/overordnede
- har muligheter til å påvirke frister og andre ytre forutsetninger for arbeidet
- har en ikke ubetydelig selvstendig beslutningsmyndighet
- har begrenset innslag av underordnet arbeid på linje med ansatte som klart ikke er særlig uavhengige
- ikke er underlagt fast kontroll av arbeidstakeren

- ikke er bundet opp til en fast arbeidstid eller et fast arbeidssted
- er innplassert på et lønnsnivå som tilsier at stillingen er særlig uavhengig

Når stilling ikke er av ledende eller særlig uavhengig art

Dersom stillingens reelle innhold ikke er av slik ledende eller særlig uavhengig art, kan dette medføre at den ansatte har krav på overtidsbetaling, også for overtidsarbeid som allerede er utført. Overtiden må i så tilfelle kompenseres iht. arbeidsmiljøloven § 10-6, jf. § 10-4.

Et krav om overtid kan imidlertid begrenses etter reglene om foreldelse. Utgangspunktet er at kravet foreldes etter tre år, med mindre arbeidsgiver har erkjent forpliktelsen.

Det er arbeidsgiver som må bære risikoen for at den ansatte feilaktig er unnatt arbeidstidsbestemmelsene, men det er arbeidstakeren som må sannsynliggjøre omfanget av overtidsarbeidet.