

# Særlig uavhengig stilling

## Informasjon til tillitsvalgte og medlemmer

### 1. Innledning

**Særlig uavhengig stilling** er et rettslig begrep i arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel og i tariffavtaler. Ansatte i særlig uavhengig stilling er unntatt fra de fleste bestemmelsene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Ansatte i særlig uavhengig stilling har færre rettigheter til økonomiske kompensasjoner etter tariffavtalene enn alminnelige arbeidstakere. Det er ikke anledning til generelt å definere hele grupper som særlig uavhengige. Det må foretas en konkret vurdering av hver enkelt arbeidstakers stilling.

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling kan ikke pålegges å registrere alminnelig arbeidstid. Arbeidsgiver kan pålegge alminnelige arbeidstakere å registrere alminnelig arbeidstid, men har ingen plikt til dette. Det er arbeidsgivers eget valg om de ønsker å innføre tidsregistrering, og således er det unødvendig å benytte konstruksjonen "særlig uavhengig stilling" for å unngå tidsregistrering.

Forskerforbundets Hovedstyre har uttalt følgende:  
*"Forskerforbundets standpunkt er at den form for tidsregistrering som gjøres per i dag i form av arbeidsplaner, undervisningsregnskap, publiserings-/formidlingsregnskap og lignende er tilstrekkelig til å dokumentere arbeidstid".*

Det å definere store grupper som særlig uavhengige for å omgå eventuelle krav fra Riksrevisjonen om tidsregistrering, er ikke et egnet virkemiddel. Særlig uavhengig stilling er et rettslig begrep som tolkes svært strengt, hvor få anses omfattet. Det må legges til grunn at Riksrevisjonen kjenner til jussen på området, og derfor ikke lar seg "lure" ved at flere enn det er rettslig grunnlag for defineres som særlig uavhengige.

For Forskerforbundet er det heller ikke et poeng å benytte konstruksjonen særlig uavhengig stilling for å unngå tidsregistrering, siden få rettslig sett er omfattet, og det innebærer av tap av rettigheter for de som defineres som særlig uavhengige.

**Det er ingen direkte sammenheng mellom akademisk frihet og særlig uavhengig stilling. Dette er to ulike forhold regulert i to ulike lover.**

### 2. Rettslige konsekvenser av særlig uavhengig stilling

For å få klarlagt de rettslige konsekvensene må det ses hen til både arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. Noen tariffavtaler, f.eks. hovedtariffavtalen i staten, har bestemmelser om arbeidstid og overtid som også gjelder for særlig uavhengige, og derfor langt på vei kompenserer for unntakene fra arbeidsmiljølovens vernebestemmelser. Andre tariffavtaler har ikke slike bestemmelser og da blir forskjellen i rettigheter mellom særlig uavhengige og alminnelige arbeidstakere større.

#### Arbeidsmiljøloven:

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er som sagt unntatt fra de fleste vernebestemmelsene i arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel.

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling har likevel krav på en forsvarlig arbeidstidsordning, et forsvarlig arbeidsmiljø og beskyttelse mot fysiske og psykiske belastninger. Ansatte i særlig uavhengig stilling har også rett til fritak for nattarbeid, og rett til redusert arbeidstid, dersom det er behov for dette av helsemessige, sosiale og andre viktige velferdsgrunner. Dette fremgår av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2).

Det mest sentrale unntaket fra arbeidsmiljøloven er unntaket i § 10-6 om overtidsarbeid. Resten av bestemmelsene spiller mindre praktisk rolle fordi forutsetningen for å inneha en særlig uavhengig stilling er at arbeidstaker selv kan bestemme sin egen arbeidsinnsats.

#### Hovedtariffavtalen i staten (HTA):

HTA gjør en viss forskjell mellom ansatte i særlig uavhengig stilling og øvrige arbeidstakere når det gjelder økonomiske tilleggskompensasjoner. Ansatte i særlig uavhengig stilling vil ikke ha krav på godtgjøring for arbeid på natt, lørdag og søndag, jf HTA § 15, for arbeid på helge- og høytidsdager, jf HTA § 16 og de har heller ikke krav på kompensasjon for reiser innenlands, jf HTA § 8. Det er etter disse bestemmelsene forhandlingsgjenstand hvilke arbeidstakere som har en særlig uavhengig stilling, og ved brudd i forhandlingene kan saken bringes inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd i henhold til tjenestetvistlovens regler.

Ansatte i særlig uavhengig stilling har som hovedregel heller ikke krav på overtidsgodtgjøring, men kan få det på nærmere bestemte vilkår, jf HTA § 13 nr 4. Alminnelige arbeidstakere har krav på overtidsgodtgjørelse. Det følger av kommentarene til bestemmelsen i Statens personalhåndbok at det skal drøftes med de tillitsvalgte hvem som har en særlig uavhengig stilling.

Det fremgår av HTA § 13 at overtidssarbeidet skal være pålagt og kontrollerbart. Ifølge kommentarene til § 13 i Statens personalhåndbok må nærmeste overordnede attestere at overtidssarbeidet har vært pålagt. Det fremgår videre at overtidssarbeidet (vår understrekning) må dokumenteres ved bruk av tidsregistrering. Og videre at før regningen anvises må den være kontrollert, etterregnet og attestert av en arbeidstaker som har nødvendig grunnlag for å kontrollere at regningen er riktig.

### 3. Når er stillingen særlig uavhengig?

Å definere hvilke arbeidstakere som har en særlig uavhengig stilling, beror på en konkret helhetsvurdering av den enkelte arbeidstakers stilling.

**Det er det reelle innholdet i den enkeltes stilling som er avgjørende. Stillingsbetegnelse og tittel er av underordnet betydning. Det vil således ikke være anledning til generelt å unnta hele stillingsgrupper.**

Ifølge forarbeidene til arbeidsmiljøloven dreier det seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine arbeidsoppgaver, som bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres. Det er ikke tilstrekkelig å kunne kontrollere sin egen arbeidstid og/eller ha en fleksibel arbeidstid, men stillingen må også innebære en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgavene organiseres og gjennomføres. Videre fremgår det at prosjektmedarbeidere i utgangspunktet ikke er omfattet.

Forvaltningspraksis er streng. Det skal mye til før vilkåret anses oppfylt.

Det er antatt at særlig uavhengig stilling innebærer et element av personalansvar og myndighet til å delegere til andre.

Fast kontroll med når arbeidstaker kommer og går vil som regel være et avgjørende moment mot at stillingen er særlig uavhengig. Det samme må antagelig legges til grunn ved pålegg om fast tilstedeværelsesplikt.

De sakene som oftest byr på problemer, er der arbeidstaker ikke er pålagt tidsregistrering og derfor tilsynelatende disponerer sin egen tid, men hvor mengden og typen arbeidsoppgaver gjør at tiden reelt sett blir styrt av de arbeidsoppgavene som foreligger, for eksempel undervisning, sensur, møter, frister, etc. Her må det foretas en konkret vurdering av den enkeltes arbeidssituasjon, men forvaltningspraksis er streng, og det avgjørende må bli om arbeidstaker har reell innflytelse på sin egen arbeidsinnsats og på når det er ønskelig og hensiktsmessig å arbeide.

Størrelsen på lønna vil være et moment i vurderingen av om arbeidstaker har en særlig uavhengig stilling, men dette momentet vil ikke være avgjørende i seg selv.

Det må være forhold utover det å beherske et fag som tilsier at stillingen er særlig uavhengig. Stillingen i seg selv må være overordnet og ansvarsfull.

### 4. Akademisk frihet og særlig uavhengig stilling

Som det fremgår er særlig uavhengig stilling et rettslig begrep som anvendes for å avgjøre om arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser kommer til anvendelse, og som kan ha avgjørende betydning for hvilke økonomiske kompensasjoner som blir gitt i tariffavtalene.

Den akademiske friheten er lovfestet i universitets- og høyskoleloven § 1-5 (5). Det følger av bestemmelsen at den som er ansatt i forskning eller i stilling hvor faglig utviklingsarbeid inngår i arbeidsoppgavene, har rett til å velge emne og metode for sin forskning eller rett til utviklingsarbeid innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet eller arbeidsavtalen.

**Særlig uavhengig stilling og akademisk frihet omhandler ulike forhold. Når begrepet særlig uavhengig stilling skal fastlegges kan faglig uavhengighet være ett av flere momenter i vurderingen, uten å være tilstrekkelig i seg selv. Dette gjelder alle sektorer av arbeidslivet, ikke bare universitets- og høyskolesektoren.**

## 5. Tvistemuligheter

Det bør avklares ved inngåelse av arbeidsavtalen om stillingen er særlig uavhengig eller ikke. Hvis arbeidsgiver mener at stillingen er særlig uavhengig og at det derfor ikke gis overtidsbetaling, bør dette avspeiles i lønnens størrelse. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller annen representant ved inngåelsen av arbeidsavtalen. Det samme gjelder ved eventuelle endringer.

Dersom arbeidstaker i etterkant mener at arbeidsavtalen er uriktig kan spørsmålet om særlig uavhengig stilling tas opp på nytt. Det anbefales at det først bes om en skriftlig begrunnelse fra arbeidsgiver for hvorfor stillingen er ansett som særlig uavhengig, før det bes om forhandlinger. Arbeidsgiver er forpliktet til å følge arbeidsmiljøloven, og brudd på denne kan medføre konsekvenser. Det antas derfor at anmodning om forhandlinger imøtekommes.

Arbeidstaker kan når som helst fremsette krav om økonomiske tilleggskompensasjoner hvis det er grunnlag for det. Hvis kravet ikke etterkommes og/eller det ikke blir enighet om kravet, kan det reises søksmål med krav om overtidsbetaling (eller eventuelt andre tilleggskompensasjoner). Det må da sannsynliggjøres at arbeidstaker ikke har en særlig uavhengig stilling, at overtiden har vært pålagt og det utførte arbeidet må kunne dokumenteres. Det kan i så fall bli et diskusjonstema om hele arbeidstiden må dokumenteres eller om dette bare gjelder overtidsarbeidet.

Som nevnt tidligere skal det ved kompensasjon for overtid etter hovedtariffavtalen drøftes med de tillitsvalgte hvilke arbeidstakere som har en særlig uavhengig stilling. Og ved enkelte andre økonomiske tilleggskompensasjoner skal det forhandles med de tillitsvalgte hvilke arbeidstakere som har en særlig uavhengig stilling. Ved brudd i forhandlingene kan saken bringes inn for statens lønnsutvalg eller særskilt nemnd.

Arbeidstilsynet har tilsynsmyndighet og skal blant annet føre tilsyn med at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser blir overholdt. Arbeidstilsynet kan i den forbindelse gi pålegg, og hvis virksomheten ikke følger pålegget kan det gis tvangsmulkt. Hvis virksomheten har unntatt arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene, kan Arbeidstilsynet vurdere om det er adgang til dette, og således uttale seg om arbeidstaker har en særlig uavhengig stilling eller ikke.

**Det er det lokale Arbeidstilsynet som foretar tilsyn, og det er dit eventuelle anmodninger om tilsyn rettes. For å få en vurdering må det bes om tilsyn.**

Forsettlig eller uaktsom overtredelse av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser er straffbart, og kan anmeldes til politiet.

## 6. Oppsummering

- Særlig uavhengige er unntatt fra de fleste vernebestemmelsene i arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel. Unntaket fra overtid er det viktigste. Særlig uavhengige har færre rettigheter etter tariffavtalene enn alminnelige arbeidstakere.
- Det er unødvendig og uhensiktsmessig å benytte seg av det rettslige begrepet "særlig uavhengig stilling" for å unngå tidsregistrering.
- Forskerforbundets Hovedstyre har uttalt følgende:  
"Forskerforbundets standpunkt er at den form for tidsregistrering som gjøres pr i dag i form av arbeidsplaner, undervisningsregnskap, publiserings-/formidlingsregnskap og lignende er tilstrekkelig til å dokumentere arbeidstid".
- Det er ingen direkte sammenheng mellom akademisk frihet og særlig uavhengig stilling, to ulike forhold regulert i to ulike lover.
- For å få en oversikt over rettighetene til særlig uavhengige må både arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel og tariffavtalene i den enkelte sektor tas i betraktning.
- Særlig uavhengige i staten kan få overtidsgodtgjørelse etter HTA, men har ikke krav på dette.
- Ved fastsettelsen av særlig uavhengig stilling må det foretas en konkret helhetsvurdering av det reelle innholdet i den enkeltes stilling. Hele stillingsgruppen kan ikke generelt unntas. Stillingsbetegnelse og tittel er av underordnet betydning.
- Begrepet tolkes strengt. Det skal svært mye til før stillingen anses som særlig uavhengig.
- Enkeltmedlemmer kan forhandle og gå til søksmål.
- Tillitsvalgte i staten har forhandlings-/ drøftingsrett.
- Arbeidstilsynet kan bes om tilsyn.
- Overtredelse kan anmeldes til politiet.

## 7. Referanser

[Arbeidstilsynet](#)

[Arbeidsmiljøloven \(AML\)](#)

[Hovedtariffavtalen i staten \(HTA\)](#)

[Statens Personall håndbok \(SPH\)](#)

[Universitets- og høyskoleloven \(UHL\)](#)