

Særlig uavhengig stilling

1. Konsekvenser av «særlig uavhengig» stilling

[Arbeidsmiljøloven kap. 10](#) inneholder en rekke bestemmelser om arbeids- og hviletid. Det er viktig å ha med seg at lovens bestemmelser om arbeidstid er vernebestemmelser. Disse bestemmelsene har som mål å hindre at arbeidstakere jobber for mye, for å hindre utbrenthet og andre helsemessige belastninger.

Dersom man er definert som «særlig uavhengig stilling» eller «ledende» så har det den rettsvirkningen at man ikke er omfattet av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 første og annet ledd. Dette innebærer at det i utgangspunktet ikke er noen grense for hvor mye en «særlig uavhengig» kan arbeide, og slik arbeidstaker kan heller ikke kreve å få betalt for overtidarbeid.

Arbeidstidsordningen for «særlig uavhengige» skal likevel være slik at disse ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas. Dersom det over tid er et mønster at man ikke får tilstrekkelig tid til restitusjon og fritid, blir arbeidstakeren utsatt for uheldige fysiske og psykiske belastninger. Dette vernet har man uansett.

Hva er man så «særlig uavhengig» fra? Arbeidsgiver har en styringsrett i alle arbeidsforhold, som er definert som retten til å lede, kontrollere og fordele arbeidet og oppgavene. For stillinger som er «særlig uavhengige» er det alminnelig antatt at denne styringsretten er mindre enn for andre, ordinære stillinger.

2. Når er stillingen «særlig uavhengig»?

Det vil som regel fremgå av arbeidsavtalen om stillingen er «særlig uavhengig». Hva som fremgår av arbeidsavtalen er imidlertid ikke avgjørende. Det avgjørende er stillingens reelle innhold.

Disse stillingene er ment å gjelde arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Stillingstittel og lønn kan gi en indikasjon på om stillingen er «særlig uavhengig», men dette er ikke avgjørende. Et høyt lønnsnivå pleier imidlertid å prege disse stillingene. Det er ikke nok å kontrollere egen arbeidstid eller ha fleksibel arbeidstid. De fleste arbeidstakere har dette i dag gjennom en vanlig gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Arbeidstilsynet har krevd konkrete begrunnelser for at stillingen er uavhengig. Det er altså ikke tilstrekkelig med en generell henvisning til stillingens plassering i et organisasjonskart – det kreves noe mer konkret enn som så. Dette er også ment å være en snever unntaksregel.

En særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres. I lovforarbeidene uttales det at unntaket gjelder *«arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres. Det å arbeide i prosjekt er ikke tilstrekkelig.»*

Arbeidstakeren har her med andre ord en vid bestemmelsesrett på disse områdene, i motsetning til normalsituasjonen, hvor arbeidsgiver tar disse beslutningene.

Hensynet til å sikre formålet med arbeidstidsbestemmelsen, tilsier at arbeidstakere med høyt arbeidspress og som blir styrt av fremdriften på prosjekter ikke er å anse som «særlig uavhengig». Slike arbeidstakere styrer i realiteten ikke sin arbeidstid selv, og kan ha et betydelig press for å arbeide mye overtid som følge av arbeidsgivers forpliktelser overfor oppdragsgiver til å overholde tidsfrister i prosjektet.

Det er avsagt en rekke dommer om begge disse to kategoriene, men ingen av sakene har kommet opp i Høyesterett. Her følger en kort redegjørelse om de ulike dommene.

RG-2013-1175 gjaldt en seniorrådgiver for innkjøp i serviceselskap innen olje og gassbransjen, som i hovedsak ble tilkalt på prosjekt. Lagmannsretten kom til at han ikke hadde særlig uavhengig stilling, bla under henvisning til at

- Vedkommende rapporterte til forsyningsleder
- Ingen fullmakt til å disponere økonomisk på vegne av virksomheten
- Delegering av oppgaver måtte klareres med overordnede

LB-2007-1001453 gjaldt en utviklingsleder i IT-selskap. Stillingen ble funnet å ikke være særlig uavhengig.

- Her hadde vedkommende et formelt personalansvar, men rapporterte likevel til daglig leder.
- Ingen innflytelse eller ansvar for fastsettelse av lønn, ferier, avspasering, delegering av oppgaver eller kompetanseutvikling.
- Ikke budsjettansvar.
- Arbeidet var prosjektorganisert, men med knappe frister. Arbeidstakeren hadde arbeid av produserende, og ikke ledende art.

LG-2015-81139-2 gjaldt en gruppe kjørelærere som ble funnet å være særlig uavhengige. Retten la vekt på at

- De sto i stor grad fritt til å bestemme når og hvor mye de ville arbeide.
- Stor faglig selvstendighet mht. når elevene tok hvilke kurs og når de var klare for oppkjøring.

LG-2020-45754 gjaldt en driftssjef som ble funnet å inneha en «særlig uavhengig stilling». Vedkommende jobbet i en teknisk virksomhet som skulle utvikle bitcoin.

Retten fant det bevist at saksøkeren etter hvert fikk mindre ansvar for drift av maskinparker, mindre ansvar for underordnet arbeidskraft, men mer ansvar for utvikling av design for nye maskinparker. Han delegerte og instruerte andre arbeidstakere om hva de skulle gjøre. Retten vektla også lønnsnivået hans, som lå markert over de andre i virksomheten.

Arbeidstakeren styrte oppgavene sine selv, tid og sted for utførelsen av dem og uten at arbeidsgiver var informert eller kunne påvirke dette.

Dette er noen eksempler, og selvfølgelig ikke en uttømmende oversikt. I praksis kommer disse sakene opp til prøving når folk jobber veldig mye mer enn de skal og påberoper seg enten vernebehov eller overtidsgodtgjøring.

Selv om jobben opprinnelig var «særlig uavhengig» når avtale ble inngått, kan arbeidsforholdet ha utviklet seg til at arbeidsgiver har tatt mer og mer av styringen. Dersom arbeidsgiver gjør tilstrekkelige inngrep i stillingens autonomi er det ikke sikkert at den fremdeles kan betegnes som «særlig uavhengig.» Stillingen kan med andre ord endre karakter også etter at arbeidsavtalen er inngått.

Dersom det feilaktig er lagt til grunn at arbeidstaker har en særlig uavhengig stilling, vil reglene om arbeidstid komme til anvendelse og arbeidstaker vil kunne ha rett til overtidbetaling av overtid for opptil 3 år tilbake i tid.

Ta kontakt med Forskerforbundets sekretariat dersom du er usikker på om det er riktig at du er definert som «særlig uavhengig» eller ikke.