

Ledende og særlig uavhengig stilling

Arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger kan være unntatt fra arbeidsmiljølovens regler om hvor lenge de kan arbeide hver dag og hver uke. Selv om de er unntatt reglene, skal disse arbeidstakerne ha en forsvarlig arbeidstid. Det er arbeidsgivers plikt å sørge for dette.

Hva kjennetegner ledende og særlig uavhengige stillinger?

Det skal mye til for at noen har en ledende eller særlig uavhengig stilling. De som har slike stillinger, er arbeidstakere i særlig viktige posisjoner. Arbeidet deres er kjennetegnet av stor grad av

- uavhengighet
- selvstendighet
- fleksibilitet

Hvorfor har vi arbeidstidsregler?

Formålet med reglene om arbeidstid er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem eller deres nærmeste familie helsemessige eller sosiale belastninger.

Reglene om arbeidstid er fleksible. De gir mulighet for å velge arbeidstidsordninger som både

- ivaretar arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd
- sikrer behovet arbeidsgiver har for produktivitet og effektivitet

Derfor er det få muligheter til å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsreglene, slik det blir gjort i ledende og særlig uavhengige stillinger.

Reglene for arbeidstid

Hvorfor er disse arbeidstakerne unntatt arbeidstidsreglene?

Grunnen til at arbeidstakere i slike stillinger er unntatt arbeidstidsreglene, er at reglene ikke passer så godt for disse gruppene. En del arbeidstakere som er plassert høyt i hierarkiet i en virksomhet, har en type jobb som krever stor fleksibilitet. I slike stillinger kan det være upraktisk og lite hensiktsmessig å ha samme arbeidstidsregelverk som arbeidstakere ellers.

Råd til arbeidsgiver

- Er du i tvil om stillingen er ledende eller særlig uavhengig, skal du falle tilbake på hovedregelen om at arbeidstidsreglene gjelder.
- Hvis arbeidstakerens stilling reelt sett ikke er ledende eller særlig uavhengig, har arbeidstaker rett på overtidsbetaling.
- Arbeidstidsreglene er fleksible, og kan løse mange av de behovene dere har i virksomheten uten å benytte disse stillingskategoriene.
- Du er ansvarlig for at arbeidstakerne ikke blir utsatt for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Arbeidstakerne har også krav på å få ivaretatt de sosiale behovene sine.

Hva er en ledende stilling?

Ledende stillinger er overordna stillinger med klare lederfunksjoner. Eksempel på slike stillinger kan være

- administrerende direktører
- økonomidirektører
- andre som har et større ansvar, for eksempel avdelings- og kontorsjefer

Arbeidstakere i ledende stillinger må i særlig grad ha et større ansvar eller i særlig grad ta selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten. De må selv avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats, og i stor grad styre sin egen arbeidstid. Ledelse og delegasjon må være vesentlige elementer i stillingen.

Hva skal til for å ha en ledende stilling?

Det skal mye til før en arbeidstaker har en ledende stilling. Det er arbeidstakerens faktiske oppgaver og funksjon i virksomheten som er avgjørende, og ikke tittelen i seg selv.

Disse spørsmålene vil gi en pekepinn på om arbeidstakeren har en ledende stilling:

- Kan arbeidstakeren styre sin egen arbeidshverdag?
- Er arbeidstakeren høyt oppe i organisasjonshierarkiet?
- Har arbeidstakeren klare lederfunksjoner som for eksempel budsjettansvar, resultatansvar og personalansvar?
- Har arbeidstakeren myndighet til å treffe beslutninger på vegne av virksomheten?
- Vurderer og avgjør arbeidstakeren selv behovet for egen arbeidsinnsats?
- Styrer arbeidstakeren egen arbeidstid, uten at arbeidsgiver kontrollerer når og hvor lenge arbeidstakeren jobber?
- Gjenspeiler lønnen ansvaret og selvstendigheten som ligger i stillingen?

Som utgangspunkt skal du kunne svare ja på alle spørsmålene for at stillingen skal kunne regnes som ledende. Listen er ikke uttømmende. Det kan være andre faktorer som spiller inn om stillingen regnes som ledende.

Hvis du er i tvil, gjelder arbeidstidsreglene for denne arbeidstakeren.

Hvem har normalt ikke en ledende stilling?

Arbeidsledere og andre som må følge arbeidstiden til den arbeidstakergruppen de leder, har ikke en ledende stilling. De følger arbeidstakerne de er satt til å lede, og er ikke regnet for å være en del av det øvre ledersjiktet.

Tittelen på stillingen er heller ikke avgjørende om en stilling regnes som ledende. For eksempel kan en arbeidstaker ha tittel som leder for frukt- og grøntavdelingen, men har likevel ikke en ledende stilling.

Hva er en særlig uavhengig stilling?

Særlig uavhengige stillinger er arbeidstakere som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger.

En særlig uavhengig stilling innebærer en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan og til hvilken tid arbeidstakeren organiserer og gjennomfører arbeidsoppgavene sine. Arbeidstakeren må selv vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats og stå relativt fritt til å bestemme når arbeidet skal utføres. For eksempel vil advokater med egen portefølje og prosessansvar i mange tilfeller ha en særlig uavhengig stilling.

Hva skal til for å ha en særlig uavhengig stilling?

Det skal mye til før en arbeidstaker har en særlig uavhengig stilling. Det er arbeidstakerens faktiske oppgaver og funksjon i virksomheten som er avgjørende, ikke tittelen i seg selv. Å definere en stilling som særlig uavhengig forutsetter at arbeidsgiver gjør en bred vurdering av innholdet i stillingen.

Disse spørsmålene vil gi en pekepinn på om arbeidstakeren har en særlig uavhengig stilling:

- Har arbeidstakeren mulighet til å prioritere arbeidsoppgavene sine?
- Har arbeidstakeren mulighet til å bestemme når arbeidet skal utføres, og hvordan det utføres?
- Har arbeidstakeren mulighet til å delegere arbeidsoppgaver til andre?
- Har arbeidstakeren en overordnet og ansvarsfull stilling med mulighet for å forplikte virksomheten rettslig eller økonomisk?
- Har arbeidstakeren mulighet til å påvirke frister og andre ytre forutsetninger for arbeidet?
- Styrer arbeidstakeren egen arbeidstid, uten at arbeidsgiver kontrollerer når og hvor lenge arbeidstakeren jobber?
- Gjenspeiler lønnen ansvaret og selvstendigheten som ligger i stillingen?

Som utgangspunkt skal du kunne svare ja på alle spørsmålene for at stillingen skal kunne regnes som særlig uavhengig. Listen er ikke uttømmende. Det kan være andre faktorer som spiller inn om stillingen regnes som særlig uavhengig.

Hvis du er i tvil, gjelder arbeidstidsreglene for denne arbeidstakeren.

Hvem har normalt ikke en særlig uavhengig stilling?

Nyutdannede

Nyutdannede arbeidstakere vil normalt ikke ha en særlig uavhengig stilling. En nyutdannet starter vanligvis ikke karrieren i en overordnet og ansvarsfull stilling, der de har stor grad av selvstendighet og uavhengighet i hvordan og til hvilken tid de skal organisere og gjennomføre arbeidsoppgaver.

Revisorer og advokatfullmektiger

Revisorer og advokatfullmektiger kan vanligvis ikke påvirke arbeidsmengden sin, og de færreste kan treffe selvstendige avgjørelser av betydning.

Arbeidstakere som ikke styrer sin egen arbeidstid

Arbeidstakere som i praksis ikke kan styre sin egen arbeidstid i særlig stor grad, har ikke en ledende eller uavhengig stilling. Arbeidstakere i slike stillinger er sårbare for overarbeid på grunn av at arbeidsbelastningen både kan bli høy og uforutsigbar. Nettopp derfor vil slike arbeidstakere ha det vernebehovet som reglene om arbeidstid gir.

Arbeidstakere som jobber i prosjekt

Arbeidstakere som jobber i prosjekt har stor frihet til å bestemme sin egen arbeidstid, og kan til en viss grad selv vurderer behovet for egen arbeidsinnsats. De har likevel ikke en uavhengig stilling om de i realiteten blir styrt av omgivelsene sine. Dette kan for eksempel være utviklingen i et prosjekt, som er avhengig av omstendigheter i og utenfor virksomheten.

Ansatte på hjemmekontor med fleksibel arbeidstid

Ny teknologi og økt bruk av hjemmekontor gjør også arbeidsgiver mindre avhengig av å ha arbeidstaker til stede på arbeidsplassen. Det har også blitt vanlig med fleksibel arbeidstid, som gir arbeidstaker større frihet til å styre sin egen arbeidshverdag. Arbeidsformene fremstår derfor som mer selvstendige og uavhengige, mens realiteten er at arbeidstaker styres av arbeidsmengden vedkommende til enhver tid blir tildelt.

Arbeidsgiver skal sørge for forsvarlig arbeidstid

Alle arbeidstakere, også de med ledende og særlig uavhengige stillinger, har krav på forsvarlig arbeidstid. Det er arbeidsgivers plikt å sikre dette. Det betyr blant annet at arbeidsgiver skal vurdere de helse-, velferds- og sikkerhetsmessige belastningene av arbeidstiden for alle ansatte.

[Hvordan vurdere om arbeidstiden er forsvarlig](#)

Blir disse stillingstitlene brukt for mye?

Stillingstitlene ledende og særlig uavhengige stillinger blir brukt i større omfang enn det som har vært meningen.

Arbeidstilsynet ser en økt bruk av disse kategoriene innenfor blant annet

- hotell- og restaurantbransjen
- bygg og anlegg
- konsulentbransjen
- detaljhandelen
- administrative stillinger

Vi har også sett at det er virksomheter som definerer flertallet av de ansatte som enten ledende eller særlig uavhengige, selv om de bare skal brukes unntaksvis.

Arbeidsgiver bør først og fremst spørre seg hvorfor virksomheten trenger å bruke unntakene for ledende eller særlig uavhengige stillinger. Er det arbeidstakerens faktiske oppgaver og funksjon som har vært avgjørende, eller er det andre grunner? Arbeidsgiver kan ikke bruke unntakene for eksempel for å spare utgifter til overtidsbetaling eller for å unngå brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

Hva kan feil bruk av disse stillingene føre til?

Feil bruk av stillingstitlene kan føre til at arbeidstakeren ikke får betalt for overtidsarbeid. I tillegg kan det påvirke arbeidstakerens helse og sosiale liv negativt. Innflytelse på egen arbeidstid og stor fleksibilitet til å ta egne valg kan for mange oppleves som et gode. Har arbeidstakeren reelt sett ikke denne friheten, kan det føre til stor arbeidsbelastning. Dette kan igjen føre til

- søvnforstyrrelser og tretthet
- redusert fysisk og mental funksjon
- større risiko for å gjøre feil, noe som påvirker sikkerheten på arbeidsplassen
- fysiske og psykiske helseplager
- vanskelig balanse mellom arbeidstid og fritid

[Årsaker til arbeidsrelaterte psykiske plager](#)

[Årsaker til arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager](#)

Regelverk

[Unntak fra arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-12](#)

[Arbeidstidsordninger i arbeidsmiljøloven § 10-2](#)

Mer informasjon

[Hvordan organisere og legge til rette arbeidsmiljøet](#)

[Legg til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø](#)
