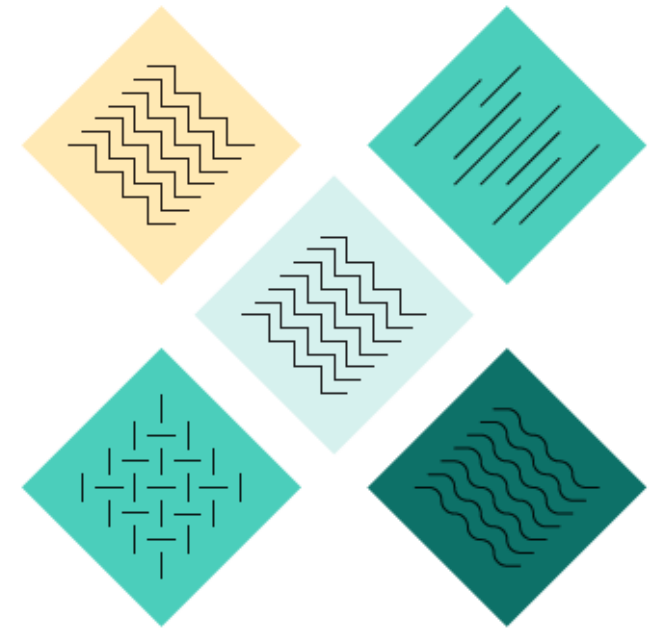


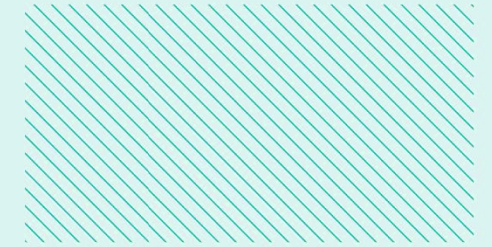


Arbeidstilsynet

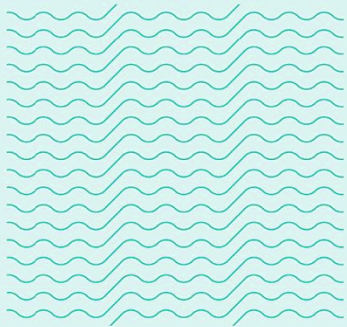
Arbeidstilsynet

Seniorrådgiver og jurist Lene T. Grosås
Seksjon for Arbeidstid





Ledende og særlig uavhengige stillinger



Regler om arbeidstid

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 har en rekke bestemmelser om arbeidstid. Reglene om arbeidstid er fleksible og gir rom for mange ulike arbeidstidsordninger



Reglene skal:

- Ivareta sikkerhet-, helse- og velferdshensyn
- Sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger
- Sikre balanse mellom arbeid og fritid
- Bidra til et inkluderende arbeidsliv

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

Arbeidsmiljøloven § 10-12 første ledd:

- Bestemmelsene om arbeidstid kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere med **«ledende stilling»**

- Bakgrunnen for unntakene
- Ikke et formål å unnta alle som må arbeide for mye til ulike tider på døgnet

- Merk at forsvarlighetskravet i § 10-2 likevel gjelder
- Arbeidsgiver som har bevisbyrden for at unntaket er oppfylt

Arbeidsmiljøloven § 10-12 andre ledd:

- Bestemmelsene om arbeidstid kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere med **«særlig uavhengig stilling»**

Ledende stilling

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.

Klare lederfunksjoner, slik som:

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

Faktisk stilling og funksjon er avgjørende, og ikke tittel.



Sjekkliste for ledende stilling

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

Særlig uavhengig stilling

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

Arbeidstakere med særlig og uavhengig stilling skal:

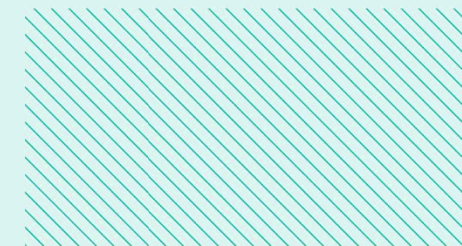
- ha tydelig uavhengighet og selvstendighet i hvordan og når han organiserer og gjennomfører arbeidet sitt.
- selv vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats, og stå relativt fritt til å bestemme når han skal arbeide.

Arbeidstakerens faktiske stilling og funksjon i virksomheten som er avgjørende, og ikke tittelen i seg selv.

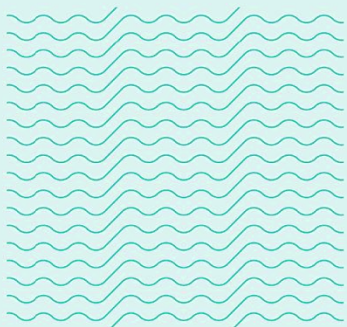


Sjekkliste for særlig uavhengig stilling

- 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 ved behov?
- Har arbeidstakeren mulighet til å påvirke frister og andre ytre forutsetninger for arbeidet?
- Har arbeidstakeren en overordnet og ansvarsfull stilling med en viss mulighet for å forplikte virksomheten rettslig eller økonomisk?
- Styrer arbeidstakeren i stor grad egen arbeidstid, uten at arbeidsgiver kontrollerer når og hvor lenge arbeidstakeren jobber?
- Gjenspeiler lønnen ansvaret og selvstendigheten som ligger i stillingen?



Erfaringer fra tilsyn og tips



Blir disse stillingstitlene brukt for mye?

Stillingstitlene ledende og særlig uavhengige stillinger blir brukt i større omfang enn det som har vært meningen. Arbeidstilsynet har sett en økt bruk av disse kategoriene innenfor blant annet.

- bygg og anlegg
- konsulentbransjen
- hotell- og restaurantbransjen
- detaljhandelen
- ulike kontorstillinger

Konsekvenser av feil bruk av stillingstitlene

Hvor oppstår uenighetene?

I hovedsak styrt av omgivelsene?

Indre og ytre rammebetingelser

Glidende overganger

Samfunnsutvikling

Kategoriske skiller

Manglende rutine og begrunnelse for bruken av unntakene

Kartlegging og rutiner

1. Kartlegg behov og arbeidsoppgavene
2. Gjennomføre skriftlige vurderinger
3. Rutine
 1. Føringer for bruk av unntakene
 2. Hvordan sikre forsvarlige arbeidstidsordninger
 3. Involvering av tillitsvalgt og bedriftshelsetjeneste
 1. Timelister?

Unntatt bestemmelsene om arbeidstid – gir rom for særlig belastende arbeidstidsordninger

Arbeidsleder, elektroingeniør

- Koordinering av logistikk på byggeplassen
- Kontroll av egne og innleide mannskaper og kontroll av timesedler inkl. fordeling akkord og dagtid, Avvikshåndtering
- Vurdere mannskapsbehov, og melde behov for endringer
- Holde oversikt over og sikre firmaets/innleid utstyr/verktøy på byggeplass
- Oppfølging og utkvittering av mengder med relevante UE fortløpende
- Låsing og sikring av byggeplass

Han har et faglig ansvar og lederansvar, han har en viss adgang til å delegerer arbeidsoppgaver og en viss myndighet til å pådra virksomheten økonomiske forpliktelser.

«...arbeidslederne ikke har særlig stor selvstendig påvirkningskraft på prosjektets rammebetingelser, og at arbeidsledernes arbeidstid dermed i praksis blir styrt av omgivelsene og av prosjektets framdrift, og ikke av arbeidsledernes egne beslutninger i prosjektet»

- **Virksomhetens begrunnelse:**
- **Avtalt** med arbeidstaker
- Høyere **lønn** og bonusordning
- Arbeidsleder er tillagt selvstendige og viktige ansvarsområder, eksempelvis **styring av underentreprenører og egne fagarbeidere**, oppfølging av **fremdrift og økonomi innen arbeidslederens ansvarsområder**, samt **internkontroll og HMS** innen de samme ansvarsområdene.
- Fullmakt til innkjøp og avtaler opp til 50. 000 kr.
- Arbeidslederne er **med på å legge opp fremdriftsplanene** i prosjektene de er involvert i, og kan **selv bestemme når og hvor de skal jobbe, og avgjør selv behovet for egen tilstedeværelse.**
- Arbeidsleder **kan delegere** arbeidsoppgaver innenfor eget ansvarsområde til underentreprenører og øvrig personell
- Arbeidsleder har ansvar for å **følge opp ansatte fagarbeidere i prosjekter** hvor virksomheten har egenproduksjon.
- Arbeidsleder har et **faglig ansvar** på sitt ansvarsområde, og er ikke underlagt faglig kontroll av overordnede.



Spørsmål?