

## Spør om arbeidsrett

Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett. Bidraget i denne utgaven av tidsskriftet er skrevet i samarbeid med kollega advokatfullmektig Maja Elgaaen. Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Helmr. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: [hakon.andreassen@helmr.no](mailto:hakon.andreassen@helmr.no)

## Spalten er utarbeidet av:



Advokat  
**Håkon Andreassen**  
Partner, Advokat-  
firmaet Helmr



Advokatfullmektig  
**Maja Elgaaen**  
Advokatfirmaet Helmr

## Særlig uavhengig stilling

### Spørsmål:

Vi holder på å rekruttere en ny selger som skal tiltre etter nyttår. Av erfaring vil arbeidstiden til denne stillingen variere, ved at det i enkelte perioder vil være nødvendig å jobbe en del overtid. I andre perioder vil det være mye roligere, og i realiteten ikke nødvendig å jobbe fulle uker. Vi har et noe begrenset budsjett, og synes derfor det er uforutsigbart å ha en arbeidstaker som potensielt sett kan opparbeide seg rett til en del overtidbetaling. Vi har forstått at ansatte i særlig uavhengige stillinger ikke har krav på overtidbetaling. Vi har sett litt på hva som skal til for at en stilling anses som særlig uavhengig, og ser at det er mange momenter som kan tale for at stillingen som selgeren skal tiltre, faktisk er særlig uavhengig. For eksempel vil den ansatte få et stort ansvarsområde og kan styre arbeids hverdagen sin selv. Er det imidlertid noe vi bør tenke over før vi ansetter noen i en særlig uavhengig stilling?

### Svar:

Utgangspunktet er at alle arbeidstakere er omfattet av arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven. Likevel er det to kategorier arbeidstakere som er unntatt disse reglene: arbeidstakere som er i ledende eller særlig uavhengig stilling. Denne gruppen arbeidstakere er blant annet unntatt fra reglene om hvor mange timer de kan jobbe, i tillegg til reglene om overtidbetaling.

Hvorvidt en arbeidstaker er særlig uavhengig eller ikke, må vurderes

konkret. Reglene er myntet på personer som har overordnede og ansvarsfulle stillinger, og som har en selvstendighet eller uavhengighet i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver gjennomføres og organiseres. Ofte vil det avgjørende være om arbeidstakeren har en overordnet og ansvarsfull stilling med beslutningsmyndighet, og om vedkommende selv kontrollerer sin arbeidshverdag og arbeidstid, uten påvirkning fra arbeidsgiver. Vi ser ikke bort fra at dette kan være tilfellet hos dere, men kjenner ikke sakens faktum tilstrekkelig godt.

Er dere usikre på om arbeidstakeren er særlig uavhengig, bør det innhentes kyndig bistand. Hvis det etter en slik vurdering fortsatt er tvilsomt om dere har å gjøre med en særlig uavhengig stilling, kan det være risikabelt å legge slik klassifisering til grunn. Arbeidstaker kan da i ettertid hevde at vedkommende i realiteten var omfattet av arbeidstidsreglene, og fremsette et krav om overtidbetaling. I tillegg vil forbudet mot overtidarbeid uten særlig og tidsavgrenset behov, være brutt. Da anbefaler vi dere heller å falle tilbake på hovedregelen om at arbeidstidsreglene gjelder.

Vi forstår at det kan være utfordrende på forhånd å forutse hvor stor arbeidsmengden blir. Arbeidstidsreglene åpner imidlertid for at disse utfordringene til en viss grad kan avhjelpest ved å ha mer fleksible løsninger for hvordan arbeidstiden skal beregnes. For eksempel har dere mulighet til å inngå avtale om



gjennomsnittsberegning med den ansatte, noe som innebærer at vedkommende innenfor visse rammer kan jobbe varierende antall timer hver dag/uke, og at «toppene» må være desto høyere før retten til overtidstillegg inntreffer. Videre bør dere også gi klare føringer på når arbeidstaker kan jobbe overtid, og at det kun skal skje etter avtale med leder.

Kort oppsummert: Vi anbefaler dere først å innhente juridisk bistand for å sikre at vedkommende faktisk er særlig uavhengig, dernest å vurdere hvorvidt de mer fleksible løsningene arbeidstidsreglene legger opp til, er tilstrekkelig for å avhjelpe usikkerhetene dere har i forhold til oppdragsmengde og arbeidstid.