

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 Oslo

Oslo, 13.03.08

## **HØRINGSUTTALELSE – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSE OM ARBEIDSTID FOR ARBEIDSTAKERE MED ”SÆRLIG UAVHENGIG STILLING”**

Juridisk Rådgivning for Kvinner, JURK, viser til høringsnotat av 20. desember 2007 vedrørende endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid for arbeidstakere med ”særlig uavhengig stilling”. Vi takker for tilliten som høringsinstans.

### **Innledning**

Utgangspunktet for forslagene til endringer er, i følge høringsnotatet, å redusere omfanget av overtidsarbeid etter unntaket om ”særlig uavhengig stilling”, samt å begrense andelen ansatte som unntas fra bestemmelsene. JURK mener at Departementets forslag ikke er tilstrekkelige, og vil derfor komme med konkrete forslag til løsninger.

Det bør inntas en definisjon av begrepet ”særlig uavhengig stilling” i loven eller dens forarbeider, samt at det lovfestes en mulighet for Arbeidstilsynet til å overprøve om vilkårene for bruk av unntaket er tilstede. Vi vil også foreslå at noen flere bestemmelser i arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende for særlig uavhengige stillinger, uten adgang til å avtale unntak.

### **Adgang til å avtale unntak fra arbeidstidsbestemmelsene**

Departementet stiller opp to alternative forslag, hvor arbeidstakere i ”særlig uavhengig stilling” enten blir omfattet av alle bestemmelsene i kapittel 10, eller automatisk blir unntatt fra noen av dem. Begge forslagene fra Departementet åpner for å avtale ytterligere unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

Det er oftest arbeidsgiver som legger premissene for om en stilling skal være klassifisert som særlig uavhengig. Dette kan gjøres allerede i utlysningen, eller bli presentert når en søker får et jobbtilbud.

Det er etter vårt syn nærliggende å tro at et slikt unntak fort blir tatt inn som en standardklausul i avtalen, slik at forslagene fra Departementet i praksis ikke innebærer en vesentlig realitetsendring. For at et slikt generelt formulert unntak skal få ønsket virkning, bør det i så fall inntas en opplysningsplikt for arbeidsgiver, for å gi arbeidstaker en bedre forståelse av hva arbeidskontrakten går ut på. Departementet bør også vurdere om det er hensiktsmessig at det skal

---

Telefon:  
22 84 29 50  
Faksnr:  
22 84 29 51

Telefonhenvendelse:  
Man kl 09 - 15  
Tir kl 17 - 20  
Ons kl 09 - 15

Klientmottak:  
Arbinsgt. 7  
Tir kl 12 - 15  
Tir kl 17 - 20

Postadresse:  
Postboks 2691  
Solli  
0204 OSLO

framgå av arbeidskontrakten at det er gjort en individuell vurdering av det spesielle ansettelsesforholdet, og hvilke momenter som er tillagt vekt i retning av å definere stillinger som særlig uavhengig.

Søkere til enkelte av stillingene som blir utlyst som særlig uavhengige eller hvor dette blir presentert senere i ansettelsesprosessen, vil ha muligheten til å forhandle om arbeidstider. Dette vil likevel hovedsaklig gjelde de få som har en kompetanse de er alene om, og der det ikke er andre like kvalifiserte søkere som kan tilby mer ubetalt overtid eller arbeid utenfor vanlig arbeidstid. I disse tilfellene er det mindre betenkelig med en adgang til individuelle avtaler om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Dette gjelder imidlertid relativt få ansettelser.

Oftest vil arbeidstaker ha liten eller ingen mulighet til å motsette seg at unntak fra arbeidstidsbestemmelsene blir tatt med i arbeidsavtalen, eller ha noen reell forhandlingsmulighet med arbeidsgiver. Å tillate utstrakt bruk av unntak fra arbeidstidsbestemmelsene vil derfor kunne resultere i at arbeidsgiver ensidig kan bestemme om, og i så fall hvilke, arbeidstidsbestemmelser arbeidsforholdet skal unntas fra. I verste fall kan det også resultere i at arbeidstakere underbyr hverandre i forhold til hvilke arbeidstidsregler de skal være omfattet av.

**JURK mener** denne effekten bør nøytraliseres. Det kan settes i verk tiltak som sørger for at adgangen til å avtale unntak etter §10-12 (2) faktisk kun kan gjelde ansettelser hvor det kan forsvares etter unntakets formål. Ingen av forslagene fra Departementet er i seg selv egnet til å redusere bruken av overtid eller arbeid utenfor vanlig arbeidstid. I det følgende kommer vi med forslag.

### **Begrepet ”særlig uavhengig stilling”**

Utfordringene ligger der det er tvilsomt om stillingen oppfyller vilkårene for at den skal omfattes av unntakene for en ”særlig uavhengig stilling”. Det er uheldig at arbeidstakere blir omfattet av unntakene for særlig uavhengige stillinger ved en ren misforståelse, eller at reglene blir brukt som ”smutthull” for arbeidsgiver. Det er derfor ønskelig med en definisjon inntatt i loven. JURK ser at det kan være vanskelig å formulere en uttømmende definisjon, men begrepet bør bli vesentlig klarere enn det er i dag. Det er viktig at det framgår av loven når unntak fra arbeidstidsbestemmelsene kan være aktuelt, slik at dette er klart for arbeidsgiver så vel som arbeidstaker.

JURK er enig med Departementet i at det ofte er arbeidstakere i helt vanlige arbeidsregimer med forholdsvis liten innflytelse på når og hvor mye det skal arbeides, som innehar en stilling som av arbeidsgiver defineres som særlig uavhengig. I de tilfeller arbeidsgiver og arbeidstaker går inn for å avtale unntak fra arbeidstidsbestemmelsene, forutsettes det at arbeidstaker rent faktisk har mulighet til i stor grad å regulere når og hvordan arbeidet skal utføres. Arbeid med korte frister og liten mulighet til delegering som i realiteten betyr at arbeidstaker pålegges mye overtidsarbeid uten mulighet til å planlegge denne selv, bør ikke omfattes av unntakene for arbeid i ”særlig uavhengig stilling”.

Departementet bør ta utgangspunkt i praksis fra Arbeidstilsynet fra den perioden hvor de hadde mulighet til å vurdere konkret om vilkårene for bruk av unntakene var tilstede, for å se hva som da ble godtatt som særlig uavhengig. Det bør i alle fall sies noe om hva en ”særlig uavhengig stilling” ikke er, slik at begrepet avgrenses negativt.

**JURK mener** at det er bedre med en definisjon av begrepet, selv om denne kanskje ikke vil være uttømmende, fremfor den forvirring og misbruk dagens bestemmelse fører til.

### **Unntak fra overtidsreglene**

Etter gjeldende rett er det kun arbeidsmiljøloven §10-2 (1), (2) og (4) som setter grenser for hvor mye og når ansatte i ”særlig uavhengig stilling” kan arbeide. JURK mener det er behov for at flere av reglene i kapittel 10 også gjøres preseptoriske for arbeidstakere i ”særlig uavhengig stilling”.

Utgangspunktet må fremdeles være at dersom arbeidsmengden overstiger det som kan gjøres i løpet av vanlig arbeidstid, må arbeidsgiver sørge for å ha mange nok ansatte til at arbeidet kan bli gjort uten bruk av overtid. Det å ha noen ansatt i en ”særlig uavhengig stilling” må ikke bli et virkemiddel for arbeidsgivere som ønsker å ha færrest mulig ansatte. JURK mener derfor at en overtidsbegrensning på et visst antall timer i året uansett må gjelde for ansatte i ”særlig uavhengig stilling”. Departementet kan eventuelt vurdere om overtidsbegrensningen skal legges noe høyere enn de 200 timer som følger av §10-6 (4).

Dette er et virkemiddel som er egnet til å begrense bruken av overtid, uten at det trenger å gå utover virksomhetens behov for fleksibilitet. Virksomhetens behov for overtidsarbeid utover en slik grense bør uansett dekkes ved å ansette flere arbeidstakere.

Når arbeidstaker selv organiserer sitt arbeid, vil arbeidsgiver eller representanter for denne ha liten oversikt over hvor mye arbeidstakeren faktisk arbeider og belastningen overtidsarbeid vil ha for arbeidstaker. Dette gjelder spesielt fordi overtidsarbeid ikke blir rapportert til arbeidsgiver. Dette vil ha betydning for håndhevingen av § 10-2 (1) om arbeidstidordninger som medfører uheldig belastning.

**JURK mener** Departementet må vurdere rapportering av overtid og en oppfølgingsplikt for arbeidsgiver som virkemiddel for å unngå brudd på § 10-2 (1). Dette vil innebære at § 10-7 gjøres gjeldende for arbeidsgivere med ansatte i en ”særlig uavhengig stilling”.

### **Likestillingsperspektivet**

Arbeidstidsbestemmelsen slik den er utformet i dag, er også problematisk i et likestillingsperspektiv. Så lenge kvinner har en større del av omsorgsarbeidet vil det være vanskeligere for disse å ta arbeid som krever utstrakt bruk av overtid og arbeid utenfor vanlig arbeidstid. Det er grunn til å tro at mannlige arbeidstakere vil bli foretrukket i disse stillingene. Det er også grunn til å tro at det er færre kvinner som i utgangspunktet søker.

Ut i fra et likestillingsperspektiv er det dermed viktig å begrense den urettmessige og unødvendige bruken av unntak fra arbeidstidsbegrensningene. De uheldige konsekvensene kan i noen grad kompenseres ved at flere arbeidstidsregler gjøres preseptoriske. Slik gjøres det enklere å kombinere denne typen arbeid med ansvar for familie. En klarere definisjon av begrepet ”særlig uavhengig stilling” vil også hindre at kvinner utelukkes fra stillinger som urettmessig er unntatt arbeidstidsbegrensninger.

**JURK mener** at Departementet må vurdere løsninger hvor likestillingshensynene blir ivaretatt. Dette kan for eksempel innebære at bruken av arbeid i ”særlig uavhengig stilling” som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, og hvem som er ansatt i disse stillingene, skal inkluderes i rapporteringsplikten etter likestillingsloven § 1a.

## **Arbeidstilsynet**

Spørsmålet om hvorvidt en stilling er rettmessig definert som særlig uavhengig vil være vanskelig å ta opp for domstolene. Dette er det flere grunner til. Uklarheten rundt definisjonen av ”særlig uavhengig stilling” gjør at arbeidsgiverne ofte ikke vil være klar over at de begår noe lovbrudd. Uklarheten fører også til at risikoen som er knyttet til å gå til sak vil være for høy for arbeidstaker. Det er heller ikke sikkert at arbeidstaker ønsker å ta opp spørsmålet for å unngå konflikt på arbeidsplassen. Som Departementet også har problematisert i høringsnotatet, kan det nevnes at mange arbeidstakere ønsker å være definert som ansatt i ”særlig uavhengig stilling” fordi de mener det gir status. Dette kan imidlertid innebære problemer for andre som søker på stillingene eller andre ansatte ved samme virksomhet som forventes å arbeide overtid eller utenfor vanlig arbeidstid. Disse, og fagforeningene, kan også ha interesse av å få overprøvd om stillingen reelt sett er særlig uavhengig, men uten å ta saken opp for domstolene.

**JURK mener** derfor at Arbeidstilsynet på nytt gis mulighet til å avgjøre om en stilling er særlig uavhengig, og på den måten fungere som et overprøvingsorgan. Slik vil man kunne sørge for at flere arbeidsgivere følger loven, og man vil kunne få praksis som kan virke veiledende for arbeidsgivere som ønsker å benytte seg av unntaksbestemmelsen.

## **Oppsummering**

JURK vil avslutningsvis understreke det sterke behovet for en definisjon av begrepet ”særlig uavhengig stilling”. Uten en slik definisjon vil man vanskelig få en reduksjon i antallet arbeidstakere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

Arbeidsgiver må ansvarliggjøres i forhold til de skadevirkningene unntak fra arbeidstidsbestemmelsene kan ha for den enkelte arbeidstaker. Det bør være en plikt til å føre oversikt over hvor mye hver enkelt arbeidstaker arbeider. Departementet bør også vurdere å sette et tak for hvor mye overtid som skal tillates.

Departementet må ta med likestillingshensyn i utformingen av bestemmelsen.

Arbeidstilsynet må på nytt koples inn som overprøvingsorgan.

Marta Trzcinska

Pia Strand

Ane Granlund

Silje Meek

Ragnhild With

Karianne Dyrø