

Særlig uavhengig stilling

Vurdering av om arbeidstaker har en særlig uavhengig stilling

Bestemmelsen om særlig uavhengig stilling omfatter arbeidstakere som ikke har lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Den nærmere vurderingen av hvorvidt en arbeidstaker har en særlig uavhengig stilling, beror på en konkret individuell vurdering.

Følgende momenter vil være relevante å ta i betraktning i en slik vurdering:

- For å omfattes av begrepet «særlig uavhengig stilling», er det ikke tilstrekkelig å kunne kontrollere egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid.
- En særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig "selvstendighet" eller "uavhengighet" i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres.
- Arbeidstaker prioriterer selv sine oppgaver. Herunder bestemmer den enkelte selv i hovedsak hvilke oppgaver de skal gjøre og hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal utføres og hvordan oppgavene skal utføres. Dette er ansvarsfulle stillinger, som gjerne kan være tildelt et fagansvar innenfor enheten.
- Arbeidstaker kan ha særlige fullmakter og mulighet til å forplikte virksomheten rettslig og økonomisk.
- Arbeidstaker har ofte et lønnsnivå som forutsetter noe arbeidsinnsats utover vanlig arbeidstid uten at overtidsarbeid reguleres særskilt, men høyere lønn i seg selv kan ikke isolert sett medføre at stillingen blir «særlig uavhengig».
- Prosjektarbeid medfører ikke i seg selv at man omfattes av begrepet «særlig uavhengig» stilling. Prosjektarbeid gir i utgangspunktet stor frihet, men i praksis blir man ofte styrt av omgivelsene sine, herunder spesielt utviklingen i prosjektet, avhengigheter til øvrige i prosjektet og tidsfrister som er satt.
- Arbeidstaker på hjemmekontor med fleksibel arbeidstid har ikke en særlig uavhengig stilling i kraft av dette. Arbeidsformen kan fremstå som mer selvstendig og uavhengig, men realiteten er at arbeidstaker styres av arbeidsmengden og frister vedkommende til enhver tid har.

Unntak fra arbeidstidsreglene begrunnet i særlig uavhengig stilling skal godkjennes i HR-Stab, Avdeling for personalpolitikk og HR-rådgivning.

Saksgang

- Leder fyller ut skjema som ligger vedlagt under Andre eHåndboksdokumenter. Skjemaet sendes via HR-leder til HR-stab, Avdeling for personalpolitikk og HR-rådgivning for vurdering og godkjenning.
- Leder eller HR-leder gir beskjed om at nyansatt skal være unntatt arbeidstidsreglene og ha en særlig uavhengig stilling i ansettelsesskjema i Personalportalen i feltet «Utfyllende opplysninger til HR».
- HR-drift utarbeider arbeidskontrakt for særlig uavhengig stilling, og registrerer under Tilleggsopplysninger:
 - Type: 1300 Lederavtale (overenskomst legges på arbeidsforhold)
 - Kategori: 1307 Aml
 - Navn: 1330 Unntatt Aml jfr. § 10-12

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling skal fortsatt omfattes av reglene i 10-12, første, andre og fjerde ledd, og har bl.a. vern for et forsvarlig arbeidsmiljø som ikke utsetter dem for uheldige fysiske eller psykiske belastninger (jf. også aml. kap.4). Stillingen må også innrettes slik at det er mulig å ivareta eventuelle sikkerhetshensyn i enheten.