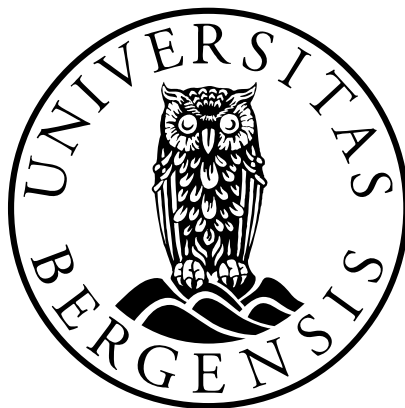


Arbeidsgivers styringsrett over arbeidstakere i  
”særlig uavhengig stilling” jf.  
aml. § 10-12 andre ledd

*Med hovedfokus på særtrekkene til arbeidstakere i  
særlig uavhengig stilling*

Kandidatnummer: 41

Antall ord: 12 881



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.05.19



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning og introduksjon.....</b>	<b>5</b>
	1.1 Introduksjon av tema.....	5
	1.2 Avgrensning.....	6
	1.3 Metode.....	7
	1.4 Veien videre.....	8
<b>2</b>	<b>Sentrale begreper.....</b>	<b>10</b>
	2.1 Arbeidstaker.....	10
	2.2 Arbeidsgiver.....	11
	2.3 Særlig uavhengig stilling.....	13
	2.3.1 Utgangspunkt.....	13
	2.3.2 Historisk utvikling.....	15
	2.3.3 Lov om arbeidervern fra 1977.....	16
	2.4 Arbeidsgivers styringsrett.....	17
	2.4.1 Utgangspunkt.....	17
	2.4.2 Rammene for styringsretten.....	18
	2.4.3 Restkompetanse.....	20
<b>3</b>	<b>Styringsretten overfor arbeidstakere med ”særlig uavhengig stilling” jf. aml. § 10-12 andre ledd.....</b>	<b>22</b>
	3.1 Arbeidsoppgaver.....	22
	3.2 Arbeidstid.....	26
	3.2.1 Møter.....	30
	3.2.2 kjernetid .....	32
	3.3 Ferie.....	33
	3.4 Arbeidssted.....	36
	3.5 Arbeidsmengde.....	38

3.5.1	Regulering av nye oppdrag.....	39
3.5.2	Delegering av oppgaver.....	40
3.6	Arbeidstakers helse.....	42
3.6.1	Utgangspunkt.....	42
3.6.2	Arbeidsgivers bruk av styringsretten for å sikre helsen til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.....	43
3.6.3	Rettspolitiske betraktninger.....	44
<b>4</b>	<b>Avslutning.....</b>	<b>46</b>
<b>5</b>	<b>Litteraturliste.....</b>	<b>47</b>

# 1. Innledning og introduksjon

## 1.1 Introduksjon av tema

Innenfor arbeidsretten er det flere lover som skal sikre arbeidstakervern. En sentral lov er lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven eller aml.). Blant de arbeidstakervennlige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er reglene om arbeidstid i kapittel 10. Dette sikrer klare retningslinjer for at arbeidstakere ikke skal jobbe mer enn det som er helsemessig forsvarlig, samt blant annet bestemmelser om overtidbetaling. Fordi at arbeidsforhold er forskjellige er det inntatt en unntaksbestemmelse fra arbeidstidsreguleringen for arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stilling i aml. § 10-12.

Det er uklarhet rundt bruken av unntaksregelen. Dette er en stadig tilbakevendende problemstilling i media og arbeidslivet. Nylig viste en undersøkelse gjort av Juristforbundet at 27% av nyutdannede jurister i privat sektor er underlagt aml. § 10-12 selv om nyutdannede i utgangspunktet ikke oppfyller vilkårene til unntaksbestemmelsen.<sup>1</sup> Flere arbeidstakerorganisasjoner hevder at arbeidsgiver misbruker denne unntaksbestemmelsen, og således benytter seg av den uten at vilkårene i bestemmelsen er oppfylt.<sup>2</sup> På oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet gjennomførte Rambøll Management Consulting i 2014 en undersøkelse av arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stilling.<sup>3</sup> Her kom det fram at det forelå flere tilfeller der unntaksbestemmelsene ble brukt uten at vilkårene var oppfylt.<sup>4</sup> En av måtene å bruke denne bestemmelsen riktig er ved at arbeidsgivers styringsrett ikke overskrider rammene for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling etter aml. §10-12 andre ledd.

---

<sup>1</sup> <https://www.nrk.no/norge/mange-nyutdannede-far-ikke-overtidsbetalt-1.14499848>  
[https://juristen.no/nyheter/2019/04/27-prosent-av-ny%C2%ADutdannede-jurister-i-privat-sektor-f%C3%A5r-ikke-overtids%C2%ADbetaling%C2%A0?\\_cldee=aXJlbnUuaG9wZS50b3JuZXNAaGVsc2UtYmVyZ2VuLm5v&recipientid=contact-c14e46489dae71180f63863bb34cdb0-03a9b98a08e841b890afe5bd44ca6614&esid=09604f1f-b26c-e911-a969-000d3a441839](https://juristen.no/nyheter/2019/04/27-prosent-av-ny%C2%ADutdannede-jurister-i-privat-sektor-f%C3%A5r-ikke-overtids%C2%ADbetaling%C2%A0?_cldee=aXJlbnUuaG9wZS50b3JuZXNAaGVsc2UtYmVyZ2VuLm5v&recipientid=contact-c14e46489dae71180f63863bb34cdb0-03a9b98a08e841b890afe5bd44ca6614&esid=09604f1f-b26c-e911-a969-000d3a441839)

<sup>2</sup> <https://www.tekna.no/lonn-og-arbeidsvilkar/rettigheter/ledende-og-sarlig-uavhengig-stilling/>  
<https://www.econa.no/sarlig-uavhengig-eller-bare-utnyttet>

<sup>3</sup> <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/aktuelt/2014/bilder/ramboll1405.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/aktuelt/2014/bilder/ramboll1405.pdf>, s. 4-6

Temaet for denne masteroppgaven er forholdet mellom arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Problemstillingen som reises er om arbeidsgiver har styringsrett overfor arbeidstakere i ”særlig uavhengig stilling” jf. aml. § 10-12 andre ledd, og hvor langt styringsretten rekker.

## 1.2 Avgrensning

Unntaksbestemmelsen i aml. § 10-12 gjelder både arbeidstakere i ledende stilling og særlig uavhengig stilling. Denne masteroppgaven vil kun fokusere på arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Grunnlaget for dette er at rettstilstanden for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er mer uavklart enn det er for arbeidstakere i ledende stilling. I tillegg vil arbeidstakere i ledende stilling ikke være underlagt styringsretten på samme måte som arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, da de førstnevnte vil være i en posisjon til å utøve styringsretten.<sup>5</sup>

Arbeidsgivers styringsrett åpner opp for et bredt vurderingstema. Behandlingen av styringsretten vil imidlertid avgrenses mot den lovregulerte styringsretten etter arbeidsmiljøloven og fokusere på restkompetansen som er spesiell for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Det avgrenses dermed mot den generelle lovregulerte styringsretten som eksempelvis oppsigelse, ansettelse og advarsler. Grunnlaget for dette er at det ikke vil være særegent for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, men allmenn regulering for styringsretten til alle arbeidstakere som er underlagt arbeidsmiljøloven.

Det avgrenses videre mot arbeidsavtalers og tariffavtalers regulering av styringsretten, grunnet at dette legger opp til konkrete vurderinger, samt at dette ikke er særegne vurderingsmomenter for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

Behandlingen av arbeidsgivers styringsretten knytter seg således kun til å vurdere om det foreligger ytterligere begrensninger for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling etter at det er tatt stilling til rammene som følger av lov, avtale og tariffavtale.

---

<sup>5</sup> Nicolay Skarning, Jan-Erik Sverre og Fredrik Punsvik, ”Unntak fra arbeidstidsreglene for ledende eller særlig uavhengig stilling”, *Praktisk økonomi og finans*, volum 33 nr. 2 2017 s. 265-275 (s. 266-267)

Det avgrenses også mot urettmessig bruk av styringsretten og rettsvirkningene som følger av dette. Selv om det vil ha betydning for styringsretten, vil det i det følgende bare bli fokusert på hvor langt styringsretten kan rekke før den faktisk overskrider sine rammer.

### 1.3 Metode

Formålet med masteroppgaven er å klargjøre hvor grensen for arbeidsgivers styringsrett går overfor arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Ettersom det ikke foreligger avklarende avgjørelser fra Høyesterett om dette, samt at det heller ikke uttrykkelig er blitt problematisert i juridisk teori, vil det bli foretatt en sammensatt analyse av det foreliggende rettskildebildet. Det vil bli foretatt en rettsdogmatisk vurdering med enkelte rettspolitiske synspunkter.

Problemstillingen knyttet til om en arbeidstaker oppfyller kravene for å være en særlig uavhengig arbeidstaker er flere ganger problematisert i lagmannsretten, tingretten og av Arbeidstilsynet.

Det følger av Grunnloven § 88 at Høyesterett dømmer i siste instans. Dette betyr at Høyesteretts avgjørelser har stor rettskildemessig verdi i juridiske vurderinger, spesielt hvis det foreligger et prejudikat. Innenfor juridisk teori er det uenighet om underrettspraksis kun kan benyttes til argumentasjon, eller om det også har en egen rettskildemessig vekt.

I boken *Rettskildelære* av Professor Torstein Eckhoff blir det argumentert for at underrettspraksis kan tillegges rettskildemessig vekt dersom det ikke foreligger Høyesterettspraksis.<sup>6</sup> Hvilken vekt underrettspraksis har, må ses i sammenheng med rettskildebildet. På den ene siden vil underrettspraksis som rettskilde sikre forutberegnelighet og likhet mellom avgjørelser der Høyesterett ikke har uttalt seg. På den andre siden kan det argumenteres for at underrettspraksis ikke kan ha rettskildemessig vekt fordi det vil krenke Grunnloven § 88 om at Høyesterett dømmer i siste instans.

Da det ikke foreligger tilstrekkelige utdypelser fra Høyesterett om gjeldende problemstilling må underrettspraksis kunne tillegges vekt. Det tas dermed i det følgende utgangspunkt i Eckhoffs synspunkt om at underrettspraksis har rettskildemessig verdi. Det må foretas en

---

<sup>6</sup> Torstein Eckhoff/Jan Helgesen, *Rettskildelære*, Oslo 2001 s. 162

konkret vurdering av hver enkel dom der det blant annet legges vekt på dens alder, dissens, om det foreligger tilsvarende avgjørelser og domspremissene, for å avgjøre hvor mye vekt den kan tillegges.<sup>7</sup> Ved å tillegge underrettspraksis rettskildemessig vekt vil Høyesterett likevel ha mulighet til å overprøve disse avgjørelsene, og således krenkes ikke Grl. § 88.

Arbeidstilsynets uttalelse hadde etter lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (arbeidsmiljøloven fra 1977) tvisteløsningsmyndighet. Dette ble endret i arbeidsmiljøloven av 2005.<sup>8</sup> I dag har Arbeidstilsynet en veiledende rolle, og tvister må behandles av ordinære domstoler.<sup>9</sup> Uttalelsene fra Arbeidstilsynet kan dermed ikke tillegges rettskildemessig vekt, bare veiledende betydning.

Juridisk teori er også en sentral gjennomgående rettskilde i det følgende. Verdien av den juridiske litteraturen følger av resonnementene og hvordan disse er ledet fram.<sup>10</sup> Litteraturen vil således ikke tillegges rettskildemessig vekt i seg selv, men det juridiske grunnlaget for uttalelsene vil ha betydning for drøftelser.

## 1.4 Videre framstilling

Formålet for den videre framstillingen er å undersøke om og i hvilken grad arbeidsgiver har styringsrett over arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

For å kunne svare på dette vil det innledningsvis i kapittel to bli sett på hva som ligger i arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet. Deretter vil det bli gjort en innledende definisjon av hva det vil si å være ”arbeidstaker i særlig uavhengig stilling” etter aml. § 10-12 andre ledd, der både vilkårene til bestemmelsen og den historiske utviklingen av bestemmelsen vil bli trukket fram. Avslutningsvis i kapittel to vil det bli redegjort for arbeidsgivers styringsrett. Her vil det blant annet bli sett på rammene for styringsretten, samt hva som ligger i restkompetansebegrepet.

---

<sup>7</sup> Sverre Blandhol, Henriette Tøssebro og Øystein Skotheim, ” Innføring i juridisk metode”, *Jussens Venner* volum 50 nr. 6 2015 s. 310-345 (s.328-335)

<sup>8</sup> Brev fra Arbeidstilsynet 30. mars 2007 til Norges Ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO), sak 2007/4792,

<sup>9</sup> Brev fra Arbeidstilsynet 30. mars 2007 til Norges Ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO), sak 2007/4792

<sup>10</sup> Blandhol, Tøssebro og Skotheim, ” Innføring i juridisk metode”, s. 318



Videre i kapitel tre vil det bli foretatt en analyse av arbeidsgivers styringsrett over arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Vurderingen vil knytte seg til den særegne selvstendigheten disse arbeidstakerne har i forhold til arbeidssted, arbeidstid, ferieavvikling, arbeidsmengde, arbeidsoppgaver samt hvordan styringsretten skal sikre helsen til arbeidstakere med særlig uavhengig stilling. Etter analysen vil det følge avsluttende bemerkninger og konklusjon i kapitel fire.

## 2 Sentrale begreper

### 2.1 Arbeidstaker

Fra aml. § 10-12 andre ledd følger det at arbeidstidsbestemmelsene i kapittel 10 ikke gjelder for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Arbeidstakerbegrepet er definert i aml. §1-8 første ledd der det følger at ”med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i en annen manns tjeneste”. Ordlyden taler for at det skal foreligge et ansettelsesforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

I forarbeidene er det presisert at en person er arbeidstaker i lovens forstand dersom ”tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold”.<sup>11</sup> For å finne ut av det må det foretas en ”helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet”.<sup>12</sup> Det er dermed en grunnleggende forutsetning at det foreligger et ansettelsesforhold for at arbeidstakerbegrepet etter arbeidsmiljøloven skal gjøre seg gjeldende. Fra arbeidsmiljøloven kapittel 14 følger ansettelsesreguleringen. Dette vil ikke bli problematisert ytterligere da det forutsettes at arbeidstakerne i særlig uavhengig stilling oppfyller ansettelsesvilkårene.

Videre følger det fra forarbeidene at det gjennom rettspraksis blant annet har blitt lagt vekt på at ”arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet”.<sup>13</sup> Dette er bare et av flere momenter som forarbeidene trekker fram ved vurderingen av om arbeidstakerbegrepet er oppfylt. Momentene fra forarbeidene gir ikke en uttømmende liste, men en veiledning for hva som kan være relevant i vurderingen.<sup>14</sup>

Departementet har presisert i forarbeidene at det må foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering for å avgjøre om arbeidstakerbegrepet er oppfylt.<sup>15</sup> Det blir videre presisert at ”selv om en person utfører arbeid som ”selvstendig”, skjærer domstolene igjennom hvis forholdet i realiteten har karakter av et arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold”.<sup>16</sup> Denne uttalelsen taler i retning av at det ikke er selvstendigheten til en arbeidstaker i særlig uavhengig stilling som avgjør om arbeidstakerbegrepet gjør seg gjeldende, men de underliggende forholdene.

---

<sup>11</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 73

<sup>12</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 73

<sup>13</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 73

<sup>14</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 73

<sup>15</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 74

<sup>16</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 74

Professor Jan Fougner med flere ytret i en kommentarutgave til arbeidsretten at grunnlaget for at det er de reelle underliggende forholdene som må tillegges vekt, er at arbeidsmiljøloven er preseptorisk og at det ikke skal være mulig å avtale seg bort fra lovens virkeområde.<sup>17</sup>

I dagens arbeidsmiljølov er arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet videreført fra arbeidsmiljøloven fra 1977, tolkningen av disse bestemmelsene gjør seg således også gjeldende for dagens lov.<sup>18</sup> Fra forarbeidene til arbeidsmiljøloven fra 1977 uttales det at det avgjørende for om en person er arbeidstaker vil ”i første rekke være om han i sitt arbeid er underordnet en annens ledelse og kontroll”.<sup>19</sup> Denne uttalelsen taler i retning av at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling må ha begrensninger i sin selvstendighet for å være underlagt arbeidsmiljøloven. Dette kan ses i sammenheng med det grunnleggende hensynet om arbeidstakervern som arbeidsmiljøloven bygger på.

Lojalitetsplikten er et grunnleggende prinsipp i alle kontraktsforhold. Hensynet bak lojalitetsplikten er å sikre forutberegnelighet ved avtaleinngåelse, og således at partene holder seg lojale til den avtalen som er inngått.<sup>20</sup> Arbeidstakers lojalitetsplikt gjelder gjennom hele arbeidsforholdet, dette gjør også at arbeidstaker må være lojal til arbeidsgivers styringsrett.

## 2.2 Arbeidsgiver

Arbeidsgivers styringsrett gir mulighet til å gjøre endringer i arbeidsforholdet. Det er derfor av betydning å avgjøre hvem som er arbeidsgiver i et arbeidsforhold. Arbeidsgiverbegrepet er definert i aml. § 1-8 andre ledd som ”enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”.

Ordlyden viser at det må foreligge et ansettelsesforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Fra forarbeidene følger det at arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiverbegrepet er motparter av hverandre.<sup>21</sup> Således vil en del av vurderingen av om det foreligger en arbeidsgiver være om motparten oppfyller arbeidstakerbegrepet.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> <https://juridika.no/lov/2005-06-17-62/§1-8/kommentar>, punkt 1.1.5.

<sup>18</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 302

<sup>19</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-1976), s. 102

<sup>20</sup> Camilla, Dalbak, ”Lojalitetsplikt som grunnlag for å begrense og utvide fleksibilitet i avtaleforhold”, *Lov og rett*, volum 46 nr. 10 2007 s. 598-612 (s. 600)

<sup>21</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-1976), s. 102

Fra aml. § 14-6 følger det at arbeidsavtalen skal inneholde partenes identitet. I Rt. 1993 s. 954 var det spørsmål om hvem som var arbeidsgiver i en restaurant bedrift. Da dette ikke kom klart ut av arbeidsavtalen uttalte Høyesterett at det er arbeidsgiver sin plikt å avklare hvem som er arbeidsgiver, med bakgrunn i det underliggende kravet om notoritet og klarhet i arbeidsmiljøloven.<sup>23</sup> Samt at det i de tilfeller det ikke foreligger en skriftlig arbeidsavtale, må foretas en konkret vurdering der avtalerettslige prinsipper også vil ha betydning for tolkningen.

I forarbeidene er det uttalt at arbeidsgiverbegrepet knytter seg til den som i praksis opptrer som arbeidsgiver og som utøver arbeidsgiverfunksjoner.<sup>24</sup> Dette taler i retning av at arbeidsgiverbegrepet er funksjonelt, og det avgjørende er hvem som oppfører seg som arbeidsgiver. Forarbeidene presiserer at flere kan anses som arbeidsgiver dersom ”arbeidsgiveransvaret etter en konkret vurdering kan plasseres hos flere”.<sup>25</sup> Det avgjørende vil da være om det er flere som utøver arbeidsgiverfunksjoner. Denne uttalelsen fra forarbeidene åpner for at i de tilfeller der arbeidsgiver er et rettssubjekt, vil styringsretten knytte seg til den eller de som utfører arbeidsgiverfunksjoner.

Etter forarbeidenes presisering av at arbeidsgiverbegrepet er funksjonelt, kan det være hensiktsmessig å se på hva som gjør at arbeidsgiver oppfyller arbeidsgiverpliktene og funksjonen, for å få klarhet i hvem som er arbeidsgiver.<sup>26</sup>

Arbeidsgiverpliktene følger av arbeidsmiljøloven og omhandler blant annet ansvaret for helsen til arbeidstakerne, samt at arbeidstakerne ikke blir utsatt for diskriminering etter aml. § 13-2 andre ledd.<sup>27</sup> Det foreligger også et ansvar for lønn etter aml. § 14-12 c, i de tilfellene arbeidsgiver leier inn arbeidstakere.<sup>28</sup> Arbeidstakerbegrepet rommer dermed et bredt spekter

---

<sup>22</sup> Ot.prp. nr. 3 (1975-1976), s. 102

<sup>23</sup> Rt. 1993 s. 954, s. 957

<sup>24</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 76

<sup>25</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 76

<sup>26</sup> Marianne Jenum Hotvedt, ”arbeidsgiverbegrepet – en analyse av grunnlaget for arbeidsgiverplikter”, *Arbeidsrett* volum 12 nr. 2 2015 s. 159-192 (s. 161)

<sup>27</sup> Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utgave Oslo 2017 s. 63

<sup>28</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, s. 63

av plikter for arbeidsgiver i arbeidsforhold. En av måtene arbeidsgiver kan sikrer å oppnå alle sine plikter er gjennom styringsretten.

Skjønberg, Hognestad og Hotvedt har i sin bok om individuell arbeidsrett tatt til orde for at arbeidsgiverbegrepets kjerne er satt sammen av tre elementer.<sup>29</sup> Det ene er avtalebindingen mellom partene, det andre er at det foreligger en arbeidsavtale og ikke en oppdragsavtale og det tredje er at ansvars plasseringen i arbeidsavtalen skal ligge hos arbeidsgiver.<sup>30</sup>

For å falle inn under arbeidstakerbegrepet må det dermed foreligge en bindende arbeidsavtale der partene i arbeidsavtalen er presisert. Dersom det er en juridisk person som er arbeidsgiver i avtalen, vil det avgjørende være hvem som utfører arbeidsgiverpliktene for å definere hvem som er arbeidsgiver.

## **2.3 Særlig uavhengig stilling jf. aml. § 10-12 andre ledd**

### **2.3.1 Utgangspunkt**

Fra arbeidsmiljøloven kapittel 10 følger arbeidstidsreguleringen. Hensynet bak denne reguleringen er å sikre at arbeidstakere opprettholder sin fysiske og psykiske helse ved å ha regulering av hvor mye og når det kan arbeides. Arbeidsmiljøloven § 10-12 andre ledd er et unntak fra arbeidstidsreguleringen, her følger det at ”bestemmelsene i dette kapitlet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd”.

Ordlyden tilsier at unntaksbestemmelsen bare gjelder for arbeidstakere som er uavhengige fra sin arbeidsgiver, samt at terskelen for å være tilstrekkelig uavhengig er høy.

I forarbeidene blir det trukket fram at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling ikke har lederstillinger, men stillinger som er ansvarsfulle og overordnede, samt at det ikke er tilstrekkelig å kontrollere sin egen arbeidstid for å være særlig uavhengig.<sup>31</sup> Videre blir det

---

<sup>29</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, s. 65

<sup>30</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, s. 65

<sup>31</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 181

presisert at det må innebære en ”tydelig og åpenbar ”selvstendighet” eller ”uavhengighet” i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres”.<sup>32</sup>

Denne uttalelsen taler i retning av at det må foretas en konkret helhetsvurdering for å vurdere om en arbeidstaker er tilstrekkelig uavhengig for å falle inn under unntaksbestemmelsen i aml. § 10-12 andre ledd.

I forarbeidene er det tatt inn en uttalelse fra Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) der det er presisert at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling er arbeidstakere som ”bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres”.<sup>33</sup> Dette taler i retning av at arbeidstakerne oppnår tilstrekkelig uavhengighet ved å ha ytterligere regulering av sin egen arbeidsdag, enn hva andre arbeidstakere har etter arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet har i flere saker uttalt seg om hva som skal til for at en arbeidstaker faller inn under unntaksbestemmelsen i aml. § 10-12 andre ledd. Dette var blant annet tilfelle i et brev fra Arbeidstilsynet 30. mars 2007 til Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO).<sup>34</sup> Her ble det presisert at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling er arbeidstakere i overordnede og ansvarsfulle stillinger uten å ha direkte lederfunksjoner.<sup>35</sup> Det ble videre utdypet at lovens forarbeider skal tolkes strengt, ”slik at ikke enhver arbeidstaker i en selvstendig stilling er blitt ansett å falle inn under begrepet, men kun de med en *særlig* selvstendig stilling”.<sup>36</sup> Arbeidstilsynet legger til grunn at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling har relativ frihet til å styre sin egen arbeidstid samt frihet til å vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats.<sup>37</sup> Dette underbygger således uttalelsene fra forarbeidene, samt at terskelen er høy for å oppfylle graden av selvstendighet som kreves.

Selv om det ikke følger direkte av ordlyden til bestemmelsen, er det vanlig at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling får høyere lønn som en kompensasjon for manglende

---

<sup>32</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 181

<sup>33</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 181

<sup>34</sup> Brev fra Arbeidstilsynet 30. mars 2007 til Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO), sak 2007/4792

<sup>35</sup> Brev fra Arbeidstilsynet 30. mars 2007 til Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO), sak 2007/4792

<sup>36</sup> Brev fra Arbeidstilsynet 30. mars 2007 til Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO), sak 2007/4792

<sup>37</sup> Skriv ”Presedens” fra Arbeidstilsynet 30. mars 2007, sak 2011/17065

overtidsbetaling. Fra forarbeidene følger det ikke krav om høyere lønn for disse arbeidstakerne, men at de ”ofte har et lønnsnivå som forutsetter en viss arbeidsinnsats utover vanlig arbeidstid uten at overtidarbeid reguleres særskilt”.<sup>38</sup> Fra Arbeidstilsynets praksis følger det at lønnen bare vil være et av flere momenter i vurderingen.<sup>39</sup> Samlet taler dette for at lønnen til arbeidstakeren må inngå i helhetsvurderingen av om det foreligger en særlig uavhengig stilling.

Hensynet bak unntaksregelen er at det ikke vil være gunstig å ha helt lik regulering av arbeidstid for alle arbeidstakere, da det vil være ulike forhold for hvilken oppgave de har og hvordan de velger utnytte tiden sin til arbeidet.<sup>40</sup> Disse arbeidstakerne har ofte en sterkere posisjon enn andre arbeidstakere, vernebehovet gjør seg dermed ikke gjeldende i samme grad.<sup>41</sup>

### **2.3.2 Historisk utvikling av aml. § 10-12 andre ledd**

Arbeidervernlovgivningen kom på slutten av 1800-tallet for å sikre at arbeidere på hovedsakelig fabrikker skulle ha vern mot utnyttelse av sine arbeidsgivere.<sup>42</sup> Normal arbeidstidsregulering for voksne ble lovregulert 18. september 1915, i lov om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter.<sup>43</sup> I samsvar med at man fikk denne reguleringen, ble det synlig at en slik regulering ikke er gunstig for alle arbeidstakere, og at det således måtte være unntak fra hovedregelen.<sup>44</sup>

Fra lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern følger det i § 12 nr. 1 at kapittelet om arbeidstid ikke gjelder for ”arbeid av ledende eller kontrollerende art eller i annen særlig betrodd stilling”.

---

<sup>38</sup> Ot.prp nr. 49 (2004-2005), s. 181

<sup>39</sup> Brev fra Arbeidstilsynet 18. mai 2009 til Cowi AS vedrørende tolkning av arbeidsmiljøloven § 10-12 første og annet ledd, Sak 2009/3227

<sup>40</sup> Ingrid Fladberg Brucker, *Særlig uavhengig stilling*, Skriftserie for jus nr. 6 Oslo 2009 s. 15

<sup>41</sup> Nicolay Skarning, *Ledende eller særlig uavhengig stilling*, Oslo 2016 s. 16

<sup>42</sup> <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>

<sup>43</sup> Skarning, *Ledende eller særlig uavhengig stilling*, s. 16

<sup>44</sup> Skarning, *Ledende eller særlig uavhengig stilling*, s. 16

Dette ble tatt videre i lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern § 18 nr.1 der det også ble trukket inn at ”unntaket gjelder ikke arbeidsledere og andre i liknende stilling som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede eller kontrollere”. Videre fulgte arbeidsmiljøloven av 1977 som det vil bli sett nærmere på i det følgende.

### **2.3.3 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø fra 1977**

I forarbeidene til dagens arbeidsmiljølov er det presisert at ordlydsendringen i arbeidsmiljøloven fra 1977 § 41 om ”arbeidstakere i særlig selvstendig stilling” til ”særlig uavhengig stilling” i aml. § 10-12 andre ledd ikke er ment å medføre materielle endringer.<sup>45</sup> Således har tolkningen av arbeidsmiljøloven fra 1977 også betydning for anvendelsen av dagens arbeidsmiljølov.

Ordlyden tilsier at bestemmelsen er rettet mot arbeidstakere som ikke har lederstillinger, men som likevel har en utpreget selvstendig stilling.

I denne bestemmelsen var det også presisert at unntaket i § 41 ikke gjelder ”arbeidsledere og andre i liknende stilling som i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede”. Dette tilsier at dersom man ikke fritt styrer over sin egen arbeidstid, men må stille til gitte tider for å være på plass for å overse at arbeid blir utført, er man ikke tilstrekkelig selvstendig til å oppfylle unntaket.

Hva selvstendigheten til arbeidstakerne skal omhandle følger ikke direkte av ordlyden, men sett i sammenheng med bestemmelsen kan det tale for at dette dreier seg om selvstendighet i forhold til det arbeidet man utfører. Således selvstendighet i forhold til hvor man jobber, når man jobber, hvordan man velger å jobbe og hvilke oppgaver man tar på seg. Videre tilsier ordlyden at det er en høy terskel for at man skal bli ansett for å være selvstendig, det er således ikke tilstrekkelig at man bare er selvstendig, man må også være mer selvstendig enn den vanlige arbeidstaker. Dette taler for at vanlig bruk av fleksitid og mulighet til hjemmekontor faller utenfor denne bestemmelsen.

Fra forarbeidene følger det at dersom man er usikker på om vedkommende har en særlig selvstendig stilling så vil det ha stor betydning om arbeidstakeren selv bestemmer over sin

---

<sup>45</sup> Ot.prp nr. 24 (2005-2006), s. 12



egen arbeidstid.<sup>46</sup> Dette underbygges videre i forarbeidene med at selv om man har en lederfunksjon, er det ikke tilstrekkelig å bli unntatt fra arbeidstidsreglene dersom man ikke selv bestemmer over sin egen arbeidstid.<sup>47</sup>

## 2.4 Arbeidsgivers styringsrett

### 2.4.1 Utgangspunkt

Skjønberg, Hognestad og Hotvedt har omtalt den ulovfestede styringsretten som en rettslig norm.<sup>48</sup> Professor Stein Evju kaller styringsretten for en normativ grunnforestilling som gir arbeidsgiver ensidig makt til å treffe avgjørelser og fastsette bestemmelser med bindende virkning for arbeidsforholdet og dets innhold.<sup>49</sup> Etter disse definisjonene er styringsretten en ulovfestet rett som gir arbeidsgiver mulighet til å gjøre endringer for arbeidstaker i arbeidsforholdet.

Høyesterett har uttalt seg om arbeidsgivers styringsrett i blant annet Nøkk-dommen, Rt. 2000 s. 1602. Her var det spørsmål om to brannkonstabler som jobbet på en brannbåt i Stavanger kommune kunne bli overført til å jobbe på en brannstasjon. Partene var uenige i hvorvidt arbeidsgiver kunne utføre denne omplasseringen med bakgrunn i styringsretten. Høyesterett uttalte at ”arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet”.<sup>50</sup> Det ble videre presisert at styringsrettens anvendelse blant annet må ses i sammenheng med inngåelsen av avtalen og forholdene rundt.<sup>51</sup> Denne uttalelsen tilsier at det er innenfor fire områder styringsretten rekker. Dette er blitt kritisert av blant annet Skjønberg, Hognestad og Hotvedt på bakgrunn av at styringsretten bare skal deles i to grupper, det ene er styring som går på arbeidstakere og det andre er styring som går på virksomheten.<sup>52</sup>

---

<sup>46</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 59

<sup>47</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 59

<sup>48</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, s. 99

<sup>49</sup> Stein Evju, ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv”, *Arbeidsrett og arbeidsliv. bind 1*, 2003, s. 3-32 (s. 10-11)

<sup>50</sup> Rt. 2000 s. 1602, s. 1609

<sup>51</sup> Rt. 2000 s. 1602, s. 1609

<sup>52</sup> Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, s. 98-99

Gjennom styringsretten kan arbeidsgiver bestemme tiltak som enten går direkte på virksomheten eller arbeidstaker, for å styre bedriften i riktig retning. Styringsrettens manglende lovregulering gjøre også at det er vanskelig å sette klare grenser for hva den omhandler. Dette er trolig også mest hensiktsmessig da behovet for hvordan arbeidsgiver trenger å benytte seg av styringsretten kan variere i ulike arbeidsforhold.

En ulovfestet styringsrett gjør det mulig for arbeidsgiver å styre arbeidstaker på en gunstig måte for arbeidsplassen så lenge det ikke strider mot annen regulering. Det vil være vanskelig for arbeidsgiver å notere ned alle områder der styringsretten vil være aktuell, fordi man ikke kan vite på hvilket områder styringsretten vil være viktig i framtiden. Dermed er det heller ikke krav om skriftlig avtale som omhandler hvilke områder styringsretten kan gjøre seg gjeldende.

## **2.4.2 Rammene for styringsretten**

Ved benyttelse av styringsretten må arbeidsgiver holde seg innenfor gjeldende lovgivning. Arbeidsmiljøloven er preseptorisk og setter således klare rammer for hvor langt styringsretten rekker. Eksempler på lovgivningens rammer for arbeidsgivers styringsrett følger blant annet av kapittel 14 om ansettelse, samt kapittel 15 om opphør av arbeidsforhold.

Gjennom å ha lovregulerte rammer for styringsretten sikres likebehandling av arbeidstakere generelt og innad på en arbeidsplass, samt forutberegnelighet knyttet til hvordan styringsretten kan påvirke arbeidstakere. I det følgende vil det bli fokusert på hvordan aml. § 10-12 andre ledd setter rammer for arbeidsgivers styringsrett.

Andre rammer for styringsretten kan følge av avtale. Arbeidsmiljølovens preseptoriske karakter gjør at det ikke er mulig å lage arbeidsavtaler der arbeidstakeren får dårligere vilkår enn hva den ellers ville fått av lovgivningen. Avtalen kan likevel gi ytterligere rammer for styringsretten til arbeidsgiver. Arbeidsavtalens rammebetingelser for styringsretten vil ikke tillegges uttrykkelig vekt videre da framstillingen retter seg mot en lovregulert gruppe arbeidstakere.

Tariffavtaler kan også utgjøre rammer for arbeidsgivers styringsrett. Dette er ”en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold” jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister § 1 e.

Tariffavtalen er dermed ikke en avtale som regulerer arbeidsforholdet til den enkelte arbeidstaker, men en avtale som regulerer arbeidsvilkårene til en gruppe arbeidstakere. Tariffavtalen, som arbeidsavtalen, kan ikke motstride arbeidsmiljøloven.

Det vil ikke være en særskilt tariffavtale for arbeidstakere med særlig uavhengig stiling etter aml. § 10-12 andre ledd. Det vil således ikke bli fokusert videre på de konkrete rammebetingelsene for arbeidsgivers styringsrett som kan følge av tariffavtaler.

I tillegg til at arbeidsgiver må holde seg innenfor de tidligere nevnte rammebetingelsene, foreligger det et saklighetskrav. I Kårstø-dommen, Rt. 2001 s. 418, presiserte Høyesterett hva som ligger i saklighetsvurderingen. Det var her spørsmål om når arbeidsdagen begynte og sluttet for to grupper arbeidstakere ved Statoils anlegg på Kårstø. Den store geografiske størrelsen på arbeidsområde gjorde at det var av betydning for arbeidstakerne ved hvilken plassering på området arbeidstiden begynte. Lov og avtale var taus om den aktuelle problemstillingen. Det var dermed spørsmål om arbeidsgivers styringsrett kunne benyttes til å regulere hvor arbeidsdagen startet. Høyesterett presiserte at styringsretten ikke bare begrenses av ytre rammer som lov og avtale, men også av et saklighetskrav, således et ”forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn”.<sup>53</sup>

Uttalelsen fra Kårstø-dommen tilsier at saklighetsvurderingen deles opp tre elementer. Det må være et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen. Hva som er forsvarlig må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, og skal sikre at det ikke foreligger misbruk av styringsretten.<sup>54</sup> Videre kan arbeidsgiver ikke gjøre beslutninger med utgangspunkt i styringsretten som er vilkårlige. Selv om en endring i lys av styringsretten har et saklig formål, kan det ikke være vilkårlig hvem det rammer, hvor det rammer eller hvordan det rammer. Det må dermed foretas en konkret vurdering av om en endring rammer likt, eller om det er vilkårlig hvordan utfallet vil bli. Vilkårighetskravet hindrer ikke arbeidsgiver i å behandle arbeidstakerne forskjellig, men det hindrer arbeidsgiver å behandle arbeidstakerne forskjellig uten tilstrekkelig grunnlag for det. Avslutningsvis kan det ikke foreligge utenforliggende hensyn som er grunnlag for styringsretten. Hva som vil være utenforliggende hensyn må vurderes konkret i den enkelte

---

<sup>53</sup> Rt. 2001 s. 418, s. 427

<sup>54</sup> Jan Fougner, ”Arbeidsgivers frie skjønn, arbeidsgiver styringsrett og domstolskontroll”, *Arbeidsrett*, volum 15 nr. 1 2018, s. 37-60 (s. 57)

saken, da dette vil variere. Utenforliggende hensyn vil typisk i denne sammenhengen være forhold som er utenfor arbeidsforholdet sin kontroll, og som det dermed ikke er rimelig å tillegge vekt.

Ved at man i saklighetsvurderingen skal ta stilling til både om det foreligger krav til forsvarlighet, vilkårlighet og utenforliggende hensyn, sikrer man seg mot misbruk av styringsretten.

### 2.4.3 Restkompetanse

Begrepet restkompetanse er ofte brukt om arbeidsgivers styringsrett, men det er ikke full enighet om hva som ligger i begrepet.

Evju var den første som omtalte styringsretten som en restkompetanse i 1983.<sup>55</sup> I en NOU fra 1997 som skulle utrede grunnlaget for en nasjonal handlingsplan for en ny helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk, har også restkompetansebegrepet blitt brukt. Her uttales det at ”Styringsretten er således i utgangspunktet negativt avgrenset. Den er en restkompetanse.”<sup>56</sup> Høyesterett har bare brukt begrepet en gang, og Arbeidsretten har aldri gjort det.<sup>57</sup> Begrepet har såldes størst utbredelse innenfor juridisk teori, men det er her ikke samstemt bruk av begrepet.

I juridisk teori er det argumentert for at begrepet både kan omfatte resultatet etter at andre rettskilder er vurdert, samt at det kan omtales som en tilnæringsmåte i vurderingen av hva styringsretten omfatter.<sup>58</sup>

Fougner mener at restkompetansen er resultatet etter at man har vurdert begrensningene i styringsretten. Han har uttalt at ”med ”rest” menes den kompetanse som står igjen til arbeidsgiver etter at begrensningene i lov, tariffavtale og individuell avtale er hensyntatt”.<sup>59</sup>

---

<sup>55</sup> Tarjei Thorkildsen og Tonje H. Drevland, ”Arbeidsgivers styringsrett – en ”restkompetanse””, *Arbeidsrett*, volum 7 nr. 1-2 2010, s. 30-48 (s. 31)

<sup>56</sup> NOU 1997: 25, punkt 15.2 Arbeidsgivers styringsrett

<sup>57</sup> Thorkildsen og Drevland, ”Arbeidsgivers styringsrett – en ”restkompetanse””, s. 32

<sup>58</sup> Thorkildsen og Drevland, ”Arbeidsgivers styringsrett – en ”restkompetanse””, s. 32-36

<sup>59</sup> Jan Fougner, ”Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt”, *Arbeidsrett*, volum 4 nr. 2 2007, s. 126-139 (s. 132)

Evju er uenig i den todelte tolkningen av hva som ligger i styringsretten og mener at dette er to sider av samme sak.<sup>60</sup> I det følgende vil det bli tatt utgangspunkt i at restkompetansebegrepet retter seg mot resultatet av styringsretten etter at alle begrensninger er foretatt.

---

<sup>60</sup> Stein Evju, ”Styringsrett og restkompetanse”, *Arbeidsrett* vol 7 nr. 1-2 2010, s. 49-65 (s. 50)

# 3 Styringsretten overfor ansatte i ”særlig uavhengig stilling” jf. aml. § 10-12 andre ledd

## 3.1 Arbeidsoppgaver

Fra arbeidsmiljøloven følger det ikke bestemmelser som begrenser styringsrettens adgang for endringer i arbeidstakers arbeidsoppgaver. Begrensningene for styringsretten vil i mange tilfeller følge av arbeidsavtalen. Hvor konkret arbeidsoppgavene er beskrevet i arbeidsavtalen vil regulere styringsadgangen til arbeidsgiver. I den tidligere nevnte Nøkk-dommen i punkt 2.4.1, ble det presisert at arbeidsavtalen skal tolkes ut fra ”stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen”.<sup>61</sup> Videre ble det i Nøkk-dommen lagt vekt på at arbeidsgiveren kunne gjøre endringer i arbeidstakerens arbeidsoppgaver. Dette ble begrunnet med at endringene fra å jobbe på brannbåt til å jobbe på brannstasjon ikke var større enn at det måtte aksepteres.<sup>62</sup> Denne uttalelsen fra Høyesterett tilsier at arbeidsgiver kun kan gjøre endringer i arbeidstakers arbeidsoppgaver så lenge det ikke resulterer i for stor endring. Fougner har ytret at arbeidsgivers endringsadgang etter arbeidsavtalen, må ses i sammenheng med arbeidsavtalens dynamiske preg som skal sikre arbeidsgivers fortløpende behov for å gjøre endringer i arbeidsforholdet.<sup>63</sup>

I det følgende vil det bli vurdert om arbeidsgiver kan benytte seg av styringsretten for å regulere arbeidsoppgavene til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

Fra forarbeidene følger det at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling skal ha en ”åpenbar ”selvstendighet” eller ”uavhengighet” i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres”.<sup>64</sup> Videre blir det referert til en høringsuttalelse fra NHO der det følger at

---

<sup>61</sup> Rt. 2000 s. 1602, s. 1609

<sup>62</sup> Rt. 2000 s. 1602, s. 1610

<sup>63</sup> Fougner, ”Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt”, s. 131

<sup>64</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 181

”dette dreier seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver. De bestemmer selv hva de skal gjøre”.<sup>65</sup> Dette taler i retning av at arbeidstakers regulering av arbeidsoppgaver har betydning for om kravene til tilstrekkelig selvstendighet og uavhengighet er oppfylt etter aml. § 10-12 andre ledd, og at arbeidsgiver ikke har styringsrett i disse tilfellene.

Arbeidstidsutvalget har også tatt stilling til regulering av arbeidsoppgaver. Det ble da uttalt at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling ”i all hovedsak bestemmer når, hvor og hvordan arbeidet utføres”.<sup>66</sup> Det argumenteres her for at det ikke settes et absolutt krav, men at arbeidstakers bestemmelse over egne arbeidsoppgaver er et moment av betydning i vurderingen av om det foreligger særlig uavhengig stilling.

I innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endring av arbeidsmiljøloven er det også tatt stilling til arbeidstakers bestemmelsesrett over egne arbeidsoppgaver. Her uttales det at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er ”arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre (...) og hvordan arbeidet skal utføres”.<sup>67</sup>

Samlet gir forarbeidene, Arbeidstidsutvalget og innstillingen fra arbeids- og sosialkomiteen uttrykk for at arbeidstakers bestemmelsesrett over egne arbeidsoppgaver er et moment av betydning for vurderingen av om det foreligger en særlig uavhengig stilling.

Arbeidstilsynet har i et brev til (NITO) uttalt seg om hvordan aml. § 10-12 andre ledd skal tolkes. Det ble her presisert at bestemmelsen skal tolkes strengt i samsvar med forarbeidene.<sup>68</sup> Det blir videre hevdet at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling vil ”for eksempel omfatte arbeidstakere som selv i stor grad kan påvirke sine arbeidsoppgaver”.<sup>69</sup> Selv med en streng tolkning av forarbeidene til aml. § 10-12 andre ledd, mener arbeidstilsynet at reguleringen av arbeidsoppgaver ikke er avgjørende for om det foreligger en særlig uavhengig stilling, men et moment som må tillegges vekt i helhetsvurderingen.

Problemstillingen knyttet til arbeidstakers bestemmelsesrett over egne arbeidsoppgaver ble også trukket fram i en avgjørelse fra lagmannsretten, LG-2012-144598. Der var det spørsmål

---

<sup>65</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 181

<sup>66</sup> NOU 2016:1, s. 199

<sup>67</sup> Innst. O. Nr. 18 (2005-2006), punkt 6.5.2.

<sup>68</sup> Sak 2007/4792

<sup>69</sup> Sak 2007/4792

om en seniorrådgiver innen innkjøp i selskapet Aibel hadde rett på overtidsbetaling for tidligere gjennomført overtidsarbeid. Arbeidsgiver mente at det her ikke forelå grunnlag for overtidsbetaling fordi arbeidstakeren var underlagt aml. § 10-12 andre ledd, og således ikke var underlagt reguleringen av overtidsbetaling etter arbeidsmiljøloven kapittel 10.

Lagmannsretten kom til at arbeidstakeren ikke hadde en særlig uavhengig stilling og at han dermed hadde rett på overtidsbetaling. Et av momentene som ble tillagt vekt var at han ”måtte ta dei oppdrag han vart tildelt”.<sup>70</sup> Arbeidstakers manglende bestemmelsesfrihet over egne arbeidsoppgaver hadde således betydning for om arbeidstakeren hadde en særlig uavhengig stilling. Det var imidlertid ikke den manglende kontrollen over arbeidsoppgavene alene som var avgjørende, det var bare et av flere momenter i helhetsvurderingen.

Tingretten har tatt stilling til en tilsvarende problemstilling i TOSLO-2014-135604. Her var det spørsmål om en arbeidstaker som jobbet med prosjekter og rådgivning i Carnegie AS hadde særlig uavhengig stilling, og således om han hadde krav på overtidsbetaling.

Tingretten kom etter en helhetsvurdering til at arbeidstakeren hadde en særlig uavhengig stilling. Arbeidstaker og arbeidsgiver var i den foreliggende avgjørelsen uenig om hvor selvstendig arbeidstakeren var i arbeidshverdagen. Arbeidsgiver argumenterte for at kravene til særlig uavhengig stilling forelå grunnet at arbeidstakeren ”arbeidet selvstendig, hadde eget inntektsmål, definerte langt på vei egne arbeidsoppgaver og kunne delegere til andre”.<sup>71</sup> Arbeidstakere mente på den andre siden at han ble tildelt arbeidsoppgaver fra andre, og at han ikke hadde selvstendighet knyttet til når disse skulle gjennomføres. Retten konkluderte med at det forelå en særlig uavhengig stilling med bakgrunn i at arbeidstakeren ”selv prioriterte arbeidsoppgavene med en slik grad av selvstendighet at det er naturlig å slutte at arbeidstidsbestemmelsene ikke kommer til anvendelse”.<sup>72</sup>

Denne avgjørelsen fra tingretten taler i retning av at arbeidstakers regulering av egne arbeidsoppgaver har avgjørende betydning for om det foreligger en særlig uavhengig stilling.

---

<sup>70</sup> LG-2012-144598

<sup>71</sup> TOSLO-2014-135604

<sup>72</sup> TOSLO-2014-135604



I TOSLO-2014-198510 ble det også problematisert om arbeidstakers regulering av egne arbeidsoppgaver hadde betydning for om det forelå en særlig uavhengig stilling. Arbeidstakeren jobbet som koordinator i et filmselskap. Det var her uenighet om arbeidstakeren hadde særlig uavhengig stilling. Tingretten falt ned på at stillingen ikke var særlig uavhengig. I avgjørelsen ble det lagt vekt på at arbeidsbeskrivelsen ikke var i samsvar med kravene for å ha en særlig uavhengig stilling. Hun hadde heller ikke særpreget selvstendighet ved utførelsen av arbeidsoppgavene da hun bare videreformidlet og gjorde de oppgavene hun fikk beskjed om av daglig leder eller producer. Dette innebar blant annet å sette opp detaljerte planer etter hovedplanene til producer, samt kjøpe lunsj, lage lønningslister og tømme søppel. Det var også av betydning i avgjørelsen at arbeidstakeren ikke kunne kontrollere sin egen arbeidsdag.

I avgjørelsen ble det lagt vekt på at arbeidsoppgavene isolert ikke talte for at arbeidstakeren var særlig uavhengig. Dette gjaldt både av hensyn til arbeidsoppgavene sin karakter samt at koordinatoren fikk fortløpende beskjeder om hva hun skulle gjøre. Det var således ikke en særlig uavhengighet knyttet opp til arbeidsoppgavene.

I de tre underrettsavgjørelsene er det enighet om at reguleringen av egne arbeidsoppgaver har betydning for om arbeidstakerne er særlig uavhengig. I alle avgjørelsene blir muligheten til selv å regulere sin egen arbeidstid sett på som en grunnleggende forutsetning, der arbeidsoppgavereguleringen er et tilleggsmoment i helhetsvurderingen. Likheten mellom avgjørelsene samt at de er avsagt nylig, taler for at de kan tillegges rettskildemessig vekt.

Ut fra det aktuelle rettskildebildet må uttalelsene fra forarbeidene vekte tyngst, der arbeidstakers regulering av arbeidsoppgaver er et sentralt moment i vurderingen av om det foreligger en særlig uavhengig stilling. Dette underbygges videre av underrettspraksis og uttalelser fra arbeidstilsynet.

Arbeidsgiver vil gjennom styringsretten dermed få begrenset adgang til å regulere arbeidsoppgavene til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Rettskildene taler imidlertid ikke for at det må settes en absolutt grense, grunnet at selvstendighetskravet alene ikke bare er knyttet opp mot regulering av arbeidsoppgaver. For å finne ut hvor langt arbeidsgivers styringsrett rekker ved regulering av arbeidsoppgaver for arbeidstaker i særlig uavhengig

stilling, må det foretas en konkret helhetsvurdering av i hvilken grad dette vil krenke selvstendigheten til arbeidstakeren.

## 3.2 Arbeidstid

Arbeidstidsreguleringen følger av arbeidsmiljøloven kapittel 10. Hensynet bak denne reguleringen er at arbeidstakerne skal vernes mot fysiske og psykiske belastninger som kan følge av for mye arbeid, og således hindre misbruk av arbeidsgivers maktposisjon. I et samfunnsøkonomisk perspektiv vil det være gunstig at arbeidstakere ikke utsettes for arbeidspress som resulterer i sykemeldinger eller at man blir arbeidsufør. Vern av arbeidstakers privatliv er også et hensyn for arbeidstidsreguleringen, da dette kan gi positive ringvirkninger for helsen. Gjennom klare retningslinjer for når og hvor lenge man kan jobbe, gis det en mulighet til å ha et familieliv og et sosialt liv ved siden av arbeidet.<sup>73</sup>

I tillegg til lovbestemmelsene har også arbeidskontrakten betydning for om styringsretten kan benyttes til arbeidstidsregulering. Høyesterett tok stilling til dette i Rt. 2009 s. 1465 seinvaktsaken, der det var spørsmål om to sykepleiere som bare jobbet seinvakter kunne bli satt opp til å jobbe på andre arbeidstider. Det ble her trukket fram at arbeidstidsutvalget har uttalt at ”en vesentlig endring i plasseringen av den daglige arbeidstid for eksempel fra dagarbeid til nattarbeid, vil normalt ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett”.<sup>74</sup> Resultatet i dommen var at styringsretten ikke ga rom for å gjøre endringer i arbeidstiden, med bakgrunn i at det i arbeidsavtalen og ved inngåelsen av denne var enighet om at sykepleierne bare skulle jobbe seinvakter.

For arbeidstakere som ikke er underlagt arbeidstidsreguleringen i arbeidsmiljøloven kapittel 10, har arbeidsgiver ikke den samme lovpålagte begrensningen for styringsretten knyttet til arbeidstidsregulering. Det vil i det følgende bli vurdert om arbeidsgiver kan benytte seg av styringsretten til å regulere arbeidstiden til arbeidstakere med særlig uavhengig stilling.

Fra forarbeidene er det uttalt at for å ha særlig uavhengig stilling ”er det ikke tilstrekkelig å kunne kontrollere egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid”.<sup>75</sup> Videre følger det at en

---

<sup>73</sup> Brucker, *Særlig uavhengig stilling*, s. 13

<sup>74</sup> NOU 2004: 5, s. 271

<sup>75</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 322

særlig uavhengig stilling ”må også innebære en tydelig og åpenbar ”selvstendighet” eller ”uavhengighet” i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres”.<sup>76</sup>

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 følger det at i tilfeller det er usikkert om en arbeidstaker er særlig uavhengig, vil arbeidstakerens kontroll over egen arbeidstid bli tillagt avgjørende vekt.<sup>77</sup> Videre ble det presisert at en arbeidstaker som er underlagt fast kontroll av egen arbeidstid ”vil det således neppe være naturlig å unnta fra arbeidstidsbestemmelsene, selv om han har visse lederfunksjoner”.<sup>78</sup>

Uttalelsene fra forarbeidene taler for at reguleringen av egen arbeidstid er et minstevilkår for at en arbeidstaker skal være særlig uavhengig. Samtidig som det må foretas en helhetsvurdering, der flere momenter er av betydning for om arbeidstakeren er tilstrekkelig selvstendig til å være særlig uavhengig.

Hensynet bak unntaksbestemmelsen i aml. § 10-12 andre ledd er at arbeidstidsreguleringen ikke vil være like hensiktsmessig for disse arbeidstakerne.<sup>79</sup> Dette er grunnet at arbeidstakerne er selvstendige fra sin arbeidsgiver, og har muligheten til å delegere arbeidsoppgaver, noe som andre arbeidstakere ikke har i samme grad.<sup>80</sup> Dermed gjør ikke hensynet for vern av arbeidstakers helse seg gjeldende på samme måte, da arbeidstakerne har mulighet til å regulere sin egen arbeidsinnsats.

I LG-2015-81139-2 var det spørsmål om tre kjørelærere hadde særlig uavhengig stilling. I vurderingen tok lagmannsretten stilling til blant annet hvilken betydning egen arbeidstidsregulering hadde for bestemmelsen.

Kjøreskolen bestemte ikke når kjørelærerne jobbet. Det eneste pålegget som kom fra arbeidsgiver, var at de skulle ha 42 undervisningstimer på 45 minutter per uke, men når på dagen disse undervisningstimene var hadde ikke arbeidsgiver styringsrett over.

Lagmannsretten kom til at kjørelærerne hadde særlig uavhengig stilling, på bakgrunn av at kjørelærerne styrte selv når de hadde kjøretimer og hvor ofte. Det var også av betydning i

---

<sup>76</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 322

<sup>77</sup> Ot.prp. nr. 41 (1974-1975), s. 59

<sup>78</sup> Ot.prp. nr. 41 (1974-1975), s. 59

<sup>79</sup> Brucker, *Særlig uavhengig stilling*, s. 15

<sup>80</sup> Brucker, *Særlig uavhengig stilling*, s. 15

dommen at kjørelærerne ikke ble pålagt å jobbe overtid, noe som ytterligere talte for at de var uavhengige fra sin arbeidsgiver.

Det er i denne avgjørelsen av betydning at arbeidstakerne selv bestemte når de jobbet, uten å spørre arbeidsgiver om tillatelse. Det vil si at arbeidsgivers manglende styringsrett over når kjørelærerne jobbet, var et tungtveiende moment for at kjørelærerne hadde særlig uavhengig stilling. Avgjørelsen taler i retning av at arbeidsgivere ikke har styringsrett over når arbeidstakere med særlig uavhengig stilling jobber.

Problemstillingen har vært tatt opp i lagmannsretten flere ganger, deriblant i LH-2007-191174 om en installatør av flyplassbelysning, der det også var spørsmål om vedkommende hadde særlig uavhengig stilling. Arbeidstakeren mente at han hadde så liten grad av selvstendighet ved arbeidsutførelsen at han ikke var særlig uavhengig. Arbeidsgiveren var uenig i dette.

Lagmannsretten kom i denne avgjørelsen til at arbeidstakeren ikke hadde en særlig uavhengig stilling. Et moment i vurderingen var arbeidstidsordningen til arbeidstakeren. Det ble lagt vekt på at det forelå normal arbeidstid fra 07.30 til 15.30. Selv om arbeidstakeren hadde mulighet for avspasering, ble dette sjeldent benyttet grunnet stort arbeidspress og at det var vanskelig å få det til ved gjennomføringen av de aktuelle prosjektene. Dette arbeidspresset gjorde dermed at arbeidstakeren ikke hadde samme mulighet som andre i særlig uavhengig stilling til selv å bestemme over sin egen arbeidstid.

Denne avgjørelsen skiller seg fra de andre avgjørelsene som er nevnt, ved at det var dissens. Mindretallet mente at arbeidstakeren var underlagt unntaksbestemmelsen fra arbeidstidsreguleringen. Det blir her lagt til grunn at han hadde en tilstrekkelig selvstendig stilling, med bakgrunn i at han selv kunne bestemme hvor mye ressurser som skulle brukes ved utformingen av anbud. Det var bare dersom han ikke hadde medregnet tilstrekkelige ressurser at han selv måtte bidra for å ferdigstille prosjektene til avtalte frister.

Mindretallet mente dermed at arbeidstakerens mulighet til selv å styre hvor mye ressurser som skulle brukes i hvert enkelt prosjekt, gjorde at han gjennom denne handlingen hadde mulighet til selv å kontrollere hvor mye arbeid han måtte legge ned, og dermed selvstendig kontroll over sin egen arbeidstid. Flertallet på den andre siden mente at selv om arbeidstakeren

utformet anbud selv, hadde han ikke tilstrekkelig bestemmelsestid over sin egen arbeidstid, da arbeidspresset likevel resulterte i at han ikke fikk styre over sin egen arbeidsdag.

Andre momenter enn arbeidstiden som ble tillagt vekt i denne vurderingen, var arbeidstakerens manglende selvstendige beslutningsmyndighet. Ved utførelsen av anbud var anbudsdokumentene i vesentlig grad fylt ut. Han hadde heller ikke særlig bestemmelsesrett ved utførelsen av arbeid. Dette ble i stor grad kontrollert av en overordnet. Det ble også lagt vekt på at lønnen ikke samsvarte med forventningene som følger av unntakelse fra arbeidstidsreglene.

LE-1991-232 omhandler tilsvarende problemstilling om tidsreguleringens betydning for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Arbeidstakeren hadde vært ansatt i SAS, og blitt valgt til hovedverneombud. Da dette skjedde, fikk han beholde lønn med skifttillegg selv om han bare jobbet dagtid. Arbeidstakeren mente at han måtte utføre arbeidsoppgavene knyttet til verneombudstillingen som overtidsarbeid, ved siden av sitt vanlige arbeid, og at han dermed hadde krav på overtidsbetaling for dette.

Lagmannsretten, kom til at arbeidstakeren var underlagt unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene og således ikke hadde krav på overtidsbetaling. Det ble her lagt vekt på at arbeidstakeren styrte sin egen arbeidstid. Han var unntatt fra å stemple seg inn og ut fra jobb, og det ble heller ikke ført noen ytterligere kontroll fra overordnede av hans arbeidstid. Dette ga arbeidstakeren frihet til selv å regulere når han kom og gikk, slik at det ville samsvare med antall timer det var forventet at han var på jobb.

I denne dommen var friheten til å regulere sin egen arbeidstid avgjørende for at det forelå unntaksgrunnlag fra arbeidstidsreglene. Denne dommen skiller seg fra de andre dommene som er tidligere nevnt, ved at arbeidstakeren her hadde fullstendig kontroll over arbeidstiden.

Fra dommene er det enighet om at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling må kunne kontrollere sin egen arbeidstid. Selv om en av avgjørelsene har dissens, er det ikke uenighet om at regulering av egen arbeidstid er avgjørende for at det skal foreligge en særlig uavhengig stilling, men det er uenighet om hvordan de faktiske forholdene i saken skal tolkes. Den grunnleggende enigheten i avgjørelsene taler for at de bør tillegges rettskildemessig vekt.

Dommene og forarbeidene gir inntrykk av at bestemmelse over egen arbeidstid er et grunnleggende moment for å være særlig uavhengig. Det er derfor vanskelig å forestille seg tilfeller der arbeidsgiver har fullstendig styringsrett over arbeidstiden til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Det kan likevel problematiseres om arbeidsgiver kan bestemme at arbeidstaker skal stille til møter eller kjernetid på arbeidsplassen.

### 3.2.1 Møter

I det følgende vil det blir vurdert om arbeidsgivers styringsrett kan benyttes for å få arbeidstakere i særlig uavhengig stilling til å stille på møter. Bakgrunnen for møtevirksomhet kan stamme fra indre eller ytre rammebetingelser.

Ytre rammebetingelser er forhold som ligger utenfor arbeidsplassens kontroll. Fougner med omtaler dette som frister fastsatt av offentlig myndighet ”som tidsfrister for regnskaper og tilhørende rapporter under årsoppgjørene, eller milepæler i forhandlingsprosesser eller prosjekter, satt av eksterne oppdragsgivere overfor arbeidsgiver”.<sup>81</sup> Grunnet at de ytre rammebetingelsene vil være lik for alle arbeidstakere ved en bedrift, taler det i retning av at de ikke kan tillegges rettslig betydning ved anvendelsen av unntaksbestemmelsen.<sup>82</sup> Fougner med flere har uttalt i en kommentarutgave til arbeidsmiljøloven at det avgjørende for at en arbeidstaker med særlig uavhengig stilling kan styres av ytre rammebetingelser er ”at arbeidstakeren selv har tilstrekkelig herredømme over hvordan, når og med hvilken personellmessige ressurser arbeidet skal utføres for at virksomheten skal kunne utføre sine oppgaver innenfor de ytre rammebetingelsene”.<sup>83</sup> Dette underbygges av Skarning, som også mener at ytre rammebetingelser kan ha betydning for arbeidstakers uavhengighet, og at det avgjørende er arbeidstakers mulighet til å være fleksibel og fri.<sup>84</sup>

Arbeidstidsutvalget har en tilsvarende holdning til betydningen av ytre rammebetingelser for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. De argumenterer for at i de tilfeller der ”ytre rammebetingelsene i avgjørende grad begrenser arbeidstakerens mulighet til å bestemme sin

---

<sup>81</sup> <https://juridika.no/lov/2005-06-17-62/§10-12/kommentar>, punkt 2.2 Ytre og indre rammebetingelser

<sup>82</sup> <https://juridika.no/lov/2005-06-17-62/§10-12/kommentar>, punkt 2.2 Ytre og indre rammebetingelser

<sup>83</sup> <https://juridika.no/lov/2005-06-17-62/§10-12/kommentar>, punkt 2.2 Ytre og indre rammebetingelser

<sup>84</sup> Skarning, ”Ledende eller særlig uavhengig stilling”, s. 37

arbeidstid, er ikke stillingen å anse som særlig uavhengig i lovens forstand”.<sup>85</sup> Videre har arbeidstidsutvalget presisert at ”enhver arbeidstaker også må forholde seg til ytre rammebetingelser som setter krav til både oppmøtested og tidsfrister. Dette gjelder også ansatte med særlig uavhengig stilling”.<sup>86</sup>

I TOSLO-2014-135604 som tidligere nevnt i punkt 3.1, var det spørsmål om en arbeidstaker som jobbet med prosjekter og rådgivning i Carnegie AS, var særlig uavhengig. Her ble betydningen av ytre rammebetingelser trukket fram. Tingretten kom i denne saken til at arbeidstakeren hadde en særlig uavhengig stilling, og at det dermed var grunnlag for å kreve tilbakebetaling av tidligere utbetalt overtidsarbeid. Det ble av tingretten uttalt at;

*”det at arbeidsforholdet styres av ytre rammebetingelser som i noen grad begrenser arbeidstakerens mulighet til å styre arbeidstiden selv, ikke er ensbetydende med at stillingen ikke er særlig uavhengig i bestemmelsens forstand. Det er de indre rammebetingelsene, og hvor stramme disse er, som er avgjørende for om unntaksbestemmelsen kommer til anvendelse”*<sup>87</sup>

Uttalelsene fra Fougner, arbeidstidsutvalget og tingretten taler for at styringsretten som hovedregel kan benyttes til å bestemme at arbeidstaker stiller til møter som reguleres av ytre rammebetingelser. Men at det må foretas en helhetsvurdering der det er viktig at arbeidstakeren sin mulighet til å regulere sin egen arbeidstid ikke krenkes i for stor grad. Akkurat hvor denne grensen går må trekkes etter en konkret helhetsvurdering i den enkelte sak.

Fougner med flere beskriver indre rammebetingelser som ”de rammer som arbeidsgiver setter for de ulike stillingsinnehaverne”.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> NOU 2016:1, s. 199

<sup>86</sup> NOU 2016:1, s. 199

<sup>87</sup> TOSLO-2014-135604

<sup>88</sup> <https://juridika.no/lov/2005-06-17-62/§10-12/kommentar>, punkt 2.2 Ytre og indre rammebetingelser

Som det følger av dommen ovenfor og uttalelsene fra arbeidstidsutvalget er det en høyere terskel for at arbeidstaker skal måtte føye seg etter indre rammebetingelser, enn etter ytre rammebetingelser. Grunnlaget for dette er at det er arbeidsgiveren som har plassert arbeidstakeren i en særlig uavhengig stilling, og dermed gitt arbeidstakeren muligheten til å være selvstendig, sammenlignet med andre arbeidstakere.

Dette taler for at terskelen for at arbeidstaker skal stille på møter som reguleres av indre rammebetingelser er høyere enn møter som arrangeres av ytre rammebetingelser. Oppmøte på møter vil i de fleste tilfeller bare være en liten del av arbeidstiden til en arbeidstaker, og det kan vanskelig sammenlignes med at man mister selvstendigheten til å regulere sin egen arbeidstid. Det må likevel foretas en konkret helhetsvurdering av om arbeidstakeren sin selvstendighet blir krenket i så stor grad at man ikke lenger er underlagt en særlig uavhengig stilling. Selvstendighet på andre områder kan veie opp for at det kreves at arbeidstaker skal stille på møter grunnet indre rammebetingelser.

Det er således en høyere terskel for at arbeidsgiver kan benytte styringsretten til å regulere når arbeidstaker i særlig uavhengig stilling skal stille på møter med bakgrunn i indre rammebetingelser, enn ytre rammebetingelser. I lys av det magre rettskildebildet må det foretas en konkret vurdering av hvor krenkende virkning styringsretten vil ha på selvstendigheten til arbeidstaker, der det er indre rammer som styrer møtene.

### **3.2.2 Kjernetid**

Kjernetid er vanlig på de fleste arbeidsplasser. Det oppstilles da et gitt tidsrom der arbeidstakerne må være på jobb. Hensynet bak kjernetid er at det skal gi arbeidstakerne noe fleksibilitet til å styre sin arbeidsdag, samt forutsigbarhet knyttet til når de ansatte er på jobb.

Som tidligere nevnt i punkt 3.2 presiseres det i forarbeidene at det ikke er tilstrekkelig at arbeidstakeren har fleksibel arbeidstid, for å oppfylle kravene til å være særlig uavhengig.<sup>89</sup> Retten til fleksibel arbeidstid er lovfestet i aml. § 10-2 tredje ledd, uten ytterligere definisjon av hva som ligger i begrepet. Fra forarbeidene til bestemmelsen følger det at fleksibel arbeidstid ”vil si at arbeidstaker innenfor visse rammer selv kan avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges”, samt at det kan være ”innenfor den alminnelige arbeidstid, men

---

<sup>89</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 322



med ordninger der arbeidstaker i større grad har mulighet for å bestemme hvilket tidspunkt vedkommende skal arbeide”.<sup>90</sup> Forarbeidsuttalelsene til aml. §10-2 tredje ledd taler dermed for at kjernetid inngår i samlebetegnelsen fleksibel arbeidstid. Samlet taler forarbeidene for at arbeidstakere som er underlagt kjernetid, ikke er tilstrekkelig selvstendig til å ha særlig uavhengig stilling.

Om det kan kreves at arbeidstaker i særlig uavhengig stilling er på arbeidsplassen i kjernetiden har blitt problematisert i THAUG-2012-48587. Det var spørsmål om en teknisk inspektør hadde krav på kompensasjon for overtid, og således om arbeidstakeren var underlagt en særlig uavhengig stilling. Tingretten kom i denne saken til at arbeidstakeren ikke hadde særlig uavhengig stilling. Kjernetiden på arbeidsplassen var fra 08.00-15.30, med mulighet for selv å regulere 30 minutter som enten kunne brukes før eller etter kjernetiden. Retten la vekt på at arbeidstakerens manglende mulighet til å selv regulere sin egen arbeidstid, sett i sammenheng med forarbeidene, trakk i retning av at det ikke forelå en særlig uavhengig stilling. Dette var likevel bare et av flere momenter som ga grunnlaget for at arbeidstakeren ikke var særlig uavhengig.

I lys av forarbeidene og tingrettens uttalelse vil arbeidstakere som blir pålagt å være på arbeidsplassen i en kjernetid vanskelig oppnå tilstrekkelig selvstendighet til å være særlig uavhengig. Det er dermed en høy terskel for at arbeidsgiver kan benytte styringsretten til å kreve at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling skal følge kjernetidsregulering.

### **3.3 Ferie**

Ferieregulering skiller seg fra arbeidstidsregulering da ferie omhandler når arbeidstaker skal ha fri, mens arbeidstid regulerer når arbeidstaker skal jobbe.

Arbeidstakere sine rettigheter til ferie følger av lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven eller feriel.) § 2 første ledd. Hensynet bak en lovfestet ferieregulering er å sikre at arbeidstaker gjennom året får tilstrekkelige perioder med fri fra arbeidet. Friperiodene har som formål å sikre arbeidstakers fysiske og psykiske helse for å prestere tilfredsstillende gjennom en hel yrkeskarriere. Ferieloven er som arbeidsmiljøloven, en lov som skal sikre arbeidstakervern.

---

<sup>90</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 316

I feriel. § 5 følger det at arbeidsgiver ”plikter å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår”. Retten på 25 virkedager ferie gjelder dermed for alle arbeidstakere, også arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

Fra feriel. § 6 følger det at i de tilfeller der arbeidstaker og arbeidsgiver ikke blir enige om når ferie skal avvikles ”fastsetter arbeidsgiver tiden for ferien innenfor de grenser som følger av §§ 7-9”. I feriel. § 7 følger det at arbeidstaker kan kreve at hovedferien på 18 virkedager gis i perioden 1. juni til 30. september. Arbeidsgiver har således en lovregulert rett til å bestemme når arbeidstakere skal ta ferie, innenfor reglene i feriel. §§ 7-9.

Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling har samme grunnleggende behov for sikring av fysisk og psykisk helse som andre arbeidstakere. Unntaket fra arbeidstidsreglene bygger på at reguleringen ikke vil ha samme effekt for disse arbeidstakerne, samt at de gjennom sin selvstendighet vil sikre seg det samme arbeidstakervernet som er grunnlaget for arbeidsmiljøloven kapittel 10. Hensynet er dermed ikke å frata arbeidstakervern, men å gi arbeidstakerne i særlig uavhengig stilling et spillerom til selv å regulere arbeidstid etter hva som vil gi best resultat.

I det følgende vil det bli vurdert om aml. § 10-12 andre ledd gir arbeidsgiver ytterligere begrensninger i styringsretten til å bestemme når arbeidstakere med særlig uavhengig stilling skal ta ferie.

Som tidligere nevnt i punkt 3.2 har arbeidsgiver som hovedregel ikke styringsrett over arbeidstiden til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling generelt, men mulighet til å bestemme at arbeidstaker skal stille på møter.

Feriedagene som arbeidstaker har krav på utgjør 25 dager på et år, mens fulltidsarbeid normalt tilsvarende 230 arbeidsdager i året. Siden feriedagene utgjør få dager sammenliknet med arbeidsdager, kan dette tale i retning av at arbeidstakeren kan opprettholde sin selvstendighet, selv om arbeidsgiver kan styre når det skal tas ut ferie.

Forarbeidene er taus vedrørende betydningen av regulering av egen ferieavvikling. I lys av arbeidsrettens uttalelser om at forarbeidene skal tolkes strengt, kan det tale i retning av at egen

kontroll over ferieavvikling, ikke kan tillegges vekt i helhetsvurderingen av om en arbeidstaker er særlig uavhengig.

I TOSLO-2014-135604 som tidligere nevnt i punkt 3.1, der det var spørsmål om en arbeidstaker som jobbet med prosjekter og rådgivning i Carnegie AS hadde særlig uavhengig stilling, ble reguleringen av ferieavvikling trukket frem som et moment i helhetsvurderingen. Tingretten kom til at det forelå tilstrekkelig grunnlag for at arbeidstakeren var unndratt fra arbeidstidsreglene i aml. § 10-12 andre ledd. Fra dommen følger det at det var ”stor fleksibilitet med hensyn til blant annet ferie, og utføring av private gjøremål på dagtid. Nevnte forhold er momenter av betydning, men er ikke tillagt avgjørende vekt i rettens vurdering”.<sup>91</sup> Bestemmelsesretten over ferieavvikling var dermed bare et av flere momenter som samlet ga grunnlag for at det forelå en særlig uavhengig stilling.

I TOSLO-2005-169978 ble også friheten til å regulere egen ferie trukket inn i vurderingen av om det forelå en særlig uavhengig stilling. Her var det spørsmål om en hovmester som jobbet i Cantina Rustica var tilstrekkelig selvstendig til å oppfylle unntaksbestemmelsen. Partene var uenige om arbeidstidsreguleringen var tilstrekkelig fleksibel til at unntaksbestemmelsen gjorde seg gjeldende. Et argument mot at arbeidstiden ikke var tilstrekkelig fleksibel var at arbeidstakere måtte avtale feriefrafravær. Bestemmelsen over egen ferie var således ikke et eget moment i helhetsvurderingen, men et argument under vurderingen av om arbeidstiden var tilstrekkelig selvstendig. Denne avgjørelsen taler i retning av at feriereguleringen ikke skal tillegges for mye vekt i seg selv, men at det kan ha betydning for arbeidstidsvurderingen.

Forarbeidenes taushet om feriereguleringens betydning for at arbeidstaker er selvstendig, samt uttalelsene fra tingretten, taler i retning av at aml. § 10-12 andre ledd ikke setter ytterligere grenser for arbeidsgivers styringsrett over ferieavviklingen til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Feriereguleringen kan trekkes inn i helhetsvurderingen av selvstendigheten til arbeidstaker, der det kan få betydning begge veier.

### **3.4 Arbeidssted**

---

<sup>91</sup> TOSLO-2014-135604

Med arbeidssted menes i denne sammenhengen muligheten til å utføre arbeid på arbeidsplassen eller utenfor arbeidsplassen. Det avgrenses således mot problemstillinger knyttet til arbeid på ulike lokasjoner eller flytting av en hel bedrift, fordi dette ikke vil være spesielt for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

I arbeidsmiljøloven er det ikke tatt inn bestemmelser knyttet til arbeidstakers arbeidssted. For at arbeidsgiver skal bruke styringsretten til å gjøre endringer i dette må det vurderes hva som følger av arbeidsavtalen. Ofte vil kontrakten gi vid regulering av dette for å sikre arbeidsgiver endringsadgang. Sedvane i bransjen og tariffavtaler kan også trekkes inn som momenter av betydning for styringsretten knyttet til arbeidssted. Arbeidsgiver har dermed styringsrett til å bestemme arbeidsstedet til arbeidstakeren så lenge det ikke foreligger klare restriksjoner mot dette.

I det følgende vil det bli vurdert om arbeidsgivers styringsrett kan regulere arbeidsstedet til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

Fra forarbeidene er det ikke spesifisert at regulering av arbeidssted er et vurderingsmoment for om en arbeidstaker er særlig uavhengig. At lovgiver har valgt å ikke ta dette med i forarbeidene kan tale for at det faller på utsiden av hva man kan kreve av arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

Arbeidstidsutvalget uttalte i 2016 at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling ”i all hovedsak bestemmer når, hvor og hvordan arbeidet utføres”.<sup>92</sup> Denne presiseringen følger av en uttalelse fra NHO som er tatt inn i forarbeidene.<sup>93</sup> NHO har deretter i et høringssvar fra 2016 uttalt seg om arbeidstidsutvalgets presisering av arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.<sup>94</sup> Her følger det at den aktuelle presiseringen ”oppfattes å gå for langt. De færreste arbeidstakere inkludert toppledelsen i bedriftene bestemmer i ”all hovedsak” når og hvor de vil jobbe”.<sup>95</sup> NHO er således uenig i hvordan arbeidstidsutvalget har tolket deres uttalelse.

---

<sup>92</sup> NOU 2016: 1, s. 199

<sup>93</sup> NOU 2016: 1, s. 199

<sup>94</sup> Høringssvar NOU 2016: 1 fra NHO fellesskapet: Arbeidstidsutvalget, s. 5

<sup>95</sup> Høringssvar NOU 2016: 1 fra NHO fellesskapet: Arbeidstidsutvalget, s. 5

Selv om arbeidstidsutvalget mener at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling i all hovedsak skal bestemme hvor de arbeider for å oppfylle kravene om tilstrekkelig selvstendighet, må forarbeidenes manglende presisering tillegges mest rettskildemessig vekt.

Samtidig kan arbeidsgivers manglende styringsrett over arbeidsstedet til arbeidstaker gi utfordringer. På arbeidsplasser der det av sikkerhetsmessige årsaker er så streng regulering for informasjonen det jobbes med at det ikke er forsvarlig å ta dette med seg utenfor arbeidsplassen, vil arbeidsgivers styringsrett være avgjørende. I andre tilfeller kan det være utstyr man bruker i arbeidet som ikke lar seg flytte på som gjør at arbeidstaker mister sin bestemmelsesfrihet over arbeidssted uten at arbeidsgivers styringsrett benyttes. Dette taler i retning av at en ytterligere presisering som arbeidstidsutvalget argumentere for, ikke vil være gunstig fordi loven gjelder for så mange forskjellige bransjer at det vil favne for vidt og på denne måten være misvisende istedenfor veiledende.

I THAUG-2012-48587 som nevnt i punkt 3.2.2, var det problematisert om en arbeidstaker som jobbet som teknisk inspektør hadde en særlig uavhengig stilling. I denne dommen ble det avgjørende for at det ikke forelå en særlig uavhengig stilling at arbeidstakeren ikke kunne bestemme arbeidsdagen som han selv ville.<sup>96</sup> Det var av betydning at det meste av arbeidet ble utført fra rederikontoret innenfor normal arbeidstid. Og at arbeidstakeren måtte spørre sin overordnede dersom han ønsket å jobbe utenfor det som var vanlig arbeidstid. Det avgjørende i dommen for at det ikke forelå en særlig uavhengig stilling var at arbeidstakeren ikke hadde mulighet til å bestemme selv når han skulle jobbe. Det er ikke i denne dommen presisert at arbeidstakers manglende mulighet til å bestemme arbeidssted, var av særpreget betydning for om det forelå en særlig uavhengig stillingen. Men det må likevel tillegges noe betydning da det er tatt med i rettens vurdering.

I de tilfeller der arbeidet må utføres på arbeidsplassen fordi det ikke er mulig å ta med seg arbeidet hjem eller andre steder, kan det foreligge en særlig uavhengig stilling selv om arbeidstakers selvstendighet ikke går på å bestemme hvor man jobber.

Det er da mer interessant å se på de arbeidsplassene der det enkelt vil være mulig å utføre arbeidet andre steder enn på arbeidsplassen. Dette er i dag gjort enda enklere ved at man

---

<sup>96</sup> THAUG-2012-48587

gjennom den teknologiske utviklingen har mulighet til å hele tiden være tilgjengelig via telefon eller PC. Brucker har uttalt at tilgjengeligheten gjennom teknologien kan medføre at man blir utsatt for et så stort arbeidspress, at man vil ha et særlig behov for å være underlagt arbeidstidsreguleringen som følger av aml. kapittel 10.<sup>97</sup>

Det at muligheten til selv å bestemme hvor man jobber ikke er et vilkår for å ha en særlig uavhengig stilling, taler for at arbeidsgiver må ha mulighet til å bestemme dette. Da det heller ikke følger noen avgrensning mot dette i arbeidsmiljøloven taler det ytterligere for at arbeidsgiver gjennom styringsretten har mulighet til å bestemme hvor arbeidstaker skal jobbe.

I lys av forarbeidsuttalelsene og rettspraksis kan det argumenteres for at arbeidstakers arbeidsstedsregulering ikke er avgjørende for om det foreligger en særlig uavhengig stilling. Lovgivningen setter således ikke grenser for arbeidstakers styringsrett over arbeidsstedet til ansatte i særlig uavhengig stilling. I de tilfeller der det heller ikke er tatt inn begrensninger for arbeidstidsreguleringen i arbeidsavtalen, tariffavtaler eller sedvane i bransjen må styringsretten vurderes etter saklighetskravet.

Det må da foretas en konkret vurdering av om styringsretten over arbeidsstedet til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er forsvarlig, vilkårlig og om det er lagt vekt på utenforliggende hensyn.

Samlet taler rettskildene for at arbeidsgiver kan benytte seg av styringsretten til å regulere arbeidstakers arbeidssted, med mindre det etter saklighetsnormen gis grunnlag for en snevrere styringsrett.

### **3.5 Arbeidsmengde**

I de tradisjonelle arbeidsforholdene etter arbeidsmiljøloven er det arbeidsgiver som bestemmer arbeidsmengden til sine arbeidstakere, så lenge dette er innenfor overtidsreglene i aml. § 10-6. Selv om det er naturlig at det vil variere hvor mye forestående arbeid en arbeidstaker har i en periode, er det likevel arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret.

---

<sup>97</sup> Brucker, ”Særlig uavhengig stilling”, s. 31

Arbeidsgiver har mulighet til å bestemme hvor mye arbeidstaker jobber både gjennom å bestemme at arbeidstakeren ikke skal få nye oppdrag, eller ved å bestemme muligheten arbeidstakeren har for delegering av arbeidsoppgaver.

### **3.5.1 Regulering av nye oppdrag**

For andre arbeidstakere som ikke er underlagt aml. § 10-12 andre ledd, vil arbeidsgiver gjennom sin styringsrett ha mulighet til å bestemme hvilke oppdrag arbeidstakerne skal ta på seg.

I det følgende vil det bli vurdert om arbeidsgiver har styringsrett til å regulere nye oppdrag for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling.

Fra forarbeidene til aml. § 10-12 andre ledd følger det at departementet er enig i en uttalelse fra NHO om at arbeidstakerne ”selv prioriterer sine oppgaver. De bestemmer selv hva de skal gjøre (...)”<sup>98</sup> Det følger ikke eksplisitt en videre forklaring av hva departementet og NHO legger i dette. Imidlertid vil en måte for arbeidstaker å bestemme hva man skal gjøre, også være å regulere nye oppdrag. Dette taler dermed for at arbeidsgiver ikke kan sette stopper for at arbeidstaker skal tilegne seg nye oppdrag med bakgrunn i styringsretten.

I en innstilling til endring av arbeidsmiljøloven uttalte arbeids- og sosialkomiteen at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling er ”arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres”.<sup>99</sup> Det er ikke ytterligere spesifisert hva som menes med at arbeidstakerne skal bestemme hva de skal gjøre. Dette kan både omhandle bestemmelsesretten over oppgaver etter at de er tatt inn på en arbeidsplass, samt at det kan omhandle reguleringen av nye oppdrag som skal tas inn på en arbeidsplass.

Som tidligere nevnt må opprettholdelsen av arbeidstakers selvstendighet ses i en større sammenheng for å fastslå om den er krenket av arbeidsgivers styringsrett. I en samlet vurdering vil det ikke være tilstrekkelig at arbeidstaker kan anses som selvstendig på alle måter bortsett fra muligheten til å regulere nye oppdrag.

---

<sup>98</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 181

<sup>99</sup> Inst. O. Nr. 18 (2005-2006), punkt 6.5.2

I lys av at forarbeidene og innstillingen fra arbeids- og sosialkomiteen ikke har tatt stilling til betydningen av at arbeidstaker selv må kunne bestemme inntak av nye oppdrag for å være særlig uavhengig, taler det i retning av at arbeidsgiver har styringsrett til å regulere dette. Det setter ikke grenser for at arbeidstaker fortsatt kan bestemme hva som skal gjøres. Arbeidstaker kan bestemme dette ved å si nei til enkelte oppdrag, eller ved selv å bestemme hvilken oppdrag som skal prioriteres.

### **3.5.2 Delegering av oppgaver**

Arbeidstakers mulighet til å delegere arbeidsoppgaver vil ha betydning for selvstendighetsvurderingen for arbeidstakeren. Dersom en arbeidstaker kan delegere bort arbeidsoppgaver, vil dette kunne ha betydning for om arbeidstakeren kan anses som særlig uavhengig eller ikke.

Fra forarbeidene til aml. § 10-12 andre ledd følger det et sitat fra en uttalelse fra NHO der det ble lagt vekt på at det er arbeidstakere i særlig uavhengig stilling som selv bestemmer ”hva som skal delegeres til andre”.<sup>100</sup> Dette blir listet opp sammen med flere andre momenter som at arbeidstakerne selv bestemmer hva de skal gjøre og hvordan det skal gjøres. Denne uttalelsen fra forarbeidene tilsier dermed at arbeidstakernes mulighet til å delegere arbeidsoppgaver er av betydning for om det foreligger tilstrekkelig selvstendighet for at arbeidstakeren skal kunne unndras fra arbeidstidsreglene.

Videre er det også i innstilling til endring av arbeidsmiljøloven uttalt at for å være en særlig uavhengig arbeidstaker må man ”selv bestemme (...) hva som skal delegeres til andre”.<sup>101</sup> Det er også av betydning ”når arbeidet skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres”.<sup>102</sup>

Arbeidstidsutvalget presiserte også i sin uttalelse at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling ”i all hovedsak bestemmer omfanget på arbeidet, enten direkte eller gjennom myndighet til å delegere”.<sup>103</sup> Utvalget legger blant annet vekt på uttalelsene fra forarbeidene.

---

<sup>100</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 181

<sup>101</sup> Innst. O. Nr. 18 (2005-2006), punkt 6.5.2

<sup>102</sup> Innst. O. Nr. 18 (2005-2006), punkt 6.5.2

<sup>103</sup> NOU 2016: 1, s. 199



Både uttalelsen fra komiteen, forarbeidene samt uttalelsene fra arbeidstidsutvalget presiserer at delegeringsfriheten er et moment av betydning for å bestemme om en arbeidstaker er tilstrekkelig selvstendig til å ha en særlig uavhengig stilling. I disse uttalelsene listes det også opp flere andre momenter som er av betydning, delegeringsfriheten blir ikke presentert til å være i en særegen posisjon i vurderingen for om det foreligger en særlig uavhengig stilling. Isolert taler disse uttalelsene i retning av at arbeidsgiver ikke kan bruke styringsretten til inngrep i arbeidstakers delegeringsfrihet, da dette kan resultere i at arbeidstakeren ikke lenger oppfyller vilkårene etter aml. § 10-12 andre ledd.

Hvor sentral delegeringsfriheten er for arbeidstaker i særlig uavhengig stilling har også vært oppe i rettspraksis. I LG-2012-144598 som tidligere nevnt i punkt 3.1 der det var spørsmål om en seniorrådgiver i Aibel var særlig uavhengig, ble arbeidstakers begrensede mulighet til å delegerer trukket inn i vurderingen. Det ble her vektlagt at arbeidstakeren ikke var tilstrekkelig selvstendig blant annet grunnet at arbeidstakeren ikke kunne ”gje oppgaver til andre. Han kunne heller ikke be om bistand utan at dette var klarert med leiinga i prosjektet”.<sup>104</sup> Den eneste måten arbeidstakeren kunne redusere arbeidsmengden på var ved å gi beskjed om at han hadde for mye å gjøre til ledelsen.<sup>105</sup> Arbeidsgiver hadde dermed styringsrett over den aktuelle arbeidsmengden. Det var blant annet utførelsen av denne styringsretten som gjorde at arbeidstakeren ikke var særlig uavhengig.

I LB-2007-101453 var det også spørsmål om en utviklingsleder i et programvareselskap hadde en særlig uavhengig stilling, her ble muligheten til å delegerer arbeidsoppgaver trukket inn i vurderingen. Det ble vektlagt at arbeidstakeren ikke hadde ansvar for ”delegering av arbeidsoppgaver”.<sup>106</sup> Dette var likevel bare en av flere momenter som hadde betydning i helhetsvurderingen, det det også ble lagt vekt på at arbeidstakeren heller ikke hadde ansvar for avspasering, kompetanseutvikling, ferier og lønn.<sup>107</sup>

Sammenhengen i rettspraksis taler for at disse avgjørelsene kan tillegges rettskildemessig vekt, og således at delegeringsfriheten er et av flere momenter som skal tillegges vekt for å bestemme om en arbeidstaker har særlig uavhengig stilling. Dette underbygger uttalelsene fra

---

<sup>104</sup> LG-2012-144598

<sup>105</sup> LG-2012-144598

<sup>106</sup> LB-2007-101453

<sup>107</sup> LB-2007-101453

forarbeidene ved at delegeringsfriheten er et av flere momenter som må ses i sammenheng for å vurdere om det foreligger en særlig uavhengig stilling. Dette underbygges ytterligere av Skarning som har uttalt at ”(...) mulighet til delegasjon av arbeidsoppgaver, trekker i retning av særlig uavhengig stilling”.<sup>108</sup> Grunnlaget for delegering begrunner Skarning med at arbeidstakerne i særlig uavhengig stilling kan stå ledelsen nær eller ha fullmakter som gir mulighet for delegering.<sup>109</sup>

Samlet gir disse uttalelsene fra forarbeidene og rettspraksis inntrykk av at styringsretten ikke kan benyttes til inngrep i delegeringsfriheten, fordi det er et så sentralt moment i helhetsvurderingen om det foreligger en særlig uavhengig stilling. Dette må likevel ses i sammenheng med en helhetsvurdering. Der det kan tenkes tilfeller der andre selvstendighetsgrunner kan veie opp for krenkelse av delegeringsfriheten, slik at unntaksbestemmelsen likevel kan gjøre seg gjeldende.

## **3.6 Arbeidstakers helse**

### **3.6.1 Utgangspunkt**

Fra aml. § 10-12 andre ledd følger det at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling er unntatt fra alle reglene i aml. kapittel 10, bortsett fra aml. § 10-2 første, andre og fjerde ledd om arbeidstidsordninger.

Det følgende avgrenses mot aml. § 10-2 andre og fjerde ledd, fordi dette omhandler arbeidstakere som jobber natt, og arbeidstakere som er passert 62 år, eller som av helsemessige eller andre grunner må få redusert sin arbeidstid. Denne reguleringen er spesielt tilpasset enkelte grupper arbeidstakere, og har dermed ikke like bred innfallsvinkel som aml. § 10-2 første ledd.

Etter aml. § 10-2 første ledd skal arbeidstidsordningen være slik at ”arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetskensyn”. Arbeidsgiver er pliktig til å overholde denne bestemmelsen etter

---

<sup>108</sup> Skarning, ”Unntak fra arbeidstidsreglene for ledende eller særlig uavhengig stilling”, s. 274

<sup>109</sup> Skarning, ”Unntak fra arbeidstidsreglene for ledende eller særlig uavhengig stilling”, s. 266

aml. § 2-1 der det følger at ”arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt”

Selv om arbeidsgiver er pliktig til å sikre at bestemmelsen i § 10-2 første ledd er oppfylt, har arbeidstaker også et lovfestet medvirkningsansvar for at fysisk og psykisk helse blir opprettholdt. Fra aml. § 2 A-1 følger det at arbeidstaker har ”rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten”. Denne bestemmelsen belager seg på at arbeidstaker frivillig og uoppfordret varslers om forhold som man mener er kritikkverdig. Det kan likevel være tilfeller der arbeidstaker jobber mer enn det som er forsvarlig for psykisk og fysisk helse uten å selv merke dette, og således ikke ser grunnlag til å varsle om disse forholdene etter aml. § 2 A-1.

Arbeidstaker har også en plikt til å melde fra om arbeidsforholdene til arbeidsgiver. Etter aml. § 2-3 e følger det at arbeidstaker skal melde fra til arbeidsgiver dersom ”arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet”. Fra bestemmelsen følger det at arbeidstaker må melde fra om forhold som kan være skadelige for arbeidstakerne. Hensynet bak denne regelen er at arbeidsgiver ikke alltid vil klare å fange opp disse tilfellene av seg selv, og at det dermed vil være avgjørende at arbeidstakerne melder fra om slike forhold, for å sikre at deres helse ikke blir unødvendig utsatt for påkjenninger i forbindelse med arbeidet.

For arbeidstakere som ikke er underlagt unntaksbestemmelsen i aml. § 10-12, vil reglene i kapittel 10 være grunnlaget for å sikre at arbeidstakernes arbeidstid ikke medfører uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Dette gjelder blant annet aml. § 10-7 som fastlegger at det skal være oversikt over arbeidstiden og § 10-6 som regulerer overtid. Arbeidsgivers styringsrett til å sikre helsen til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling blir begrenset av lovreglene i kapittel 10 da disse ikke kan benyttes. Arbeidsgiver har således fortsatt styringsrett til å sikre arbeidstakers helse, men virkemidlene arbeidsgiver kan benytte er innsnevret.

### **3.6.2 Arbeidsgivers bruk av styringsretten for å sikre helsen til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling**

I det følgende vil det bli sett nærmere på hvordan arbeidsgiver kan bruke styringsretten til å sikre helsen til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling i samsvar med aml. § 10-2 første ledd.

Ordlyden til aml. § 10-2 første ledd gir ikke konkrete rammer for hvor mye arbeid som skal til for at kravet til fysiske og psykiske belastninger overskrives. Bestemmelsen legger opp til at det må foretas en konkret vurdering, der det kan være mange momenter som spiller inn. Det må tas utgangspunkt i den enkelte arbeidstakers helse og således foretas en konkret vurdering ut fra dette.

Fra forarbeidene følger det at bestemmelsen er ment å sikre at ”arbeidstidsordningene må være forsvarlige”.<sup>110</sup> For å finne grensen for hva som er forsvarlig ”må ulike risikoforhold kartlegges og vurderes”.<sup>111</sup> Det må således foretas en konkret vurdering av de risikoforholdene som foreligger for den enkelte arbeidstaker.

En av måtene arbeidsgiver kan føre kontroll med hvor mye arbeidstakerne jobber er gjennom regelmessig dialog med sine ansatte. Dette er ikke regulert i aml. kapittel 10. Da må imidlertid kontakten med de ansatte ikke bli av en slik karakter at det vil krenke selvstendigheten til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Hvorvidt selvstendigheten blir krenket bygger på en helhetsvurdering, der det er andre momenter som kan spille inn for at arbeidstaker opprettholder tilstrekkelig nivå av uavhengighet.

Hvordan arbeidsgiver skal bruke styringsretten til å sikre arbeidstakers helse må vurderes konkret. Det avgjørende vil da være at arbeidsgiver ikke trer inn i reguleringen som følger av arbeidsmiljøloven kapittel 10, samt at selvstendigheten til arbeidstaker i særlig uavhengig stilling ikke blir krenket.

### **3.6.3 Rettspolitiske betraktninger**

Gjeldende rett gir arbeidsgiver en vanskelig oppgave ved at man har plikt til å sikre at arbeidstakere i særlig uavhengig stilling oppfyller kravene etter aml. § 10-2, samtidig som arbeidsgiveren ikke skal ha en inngripende posisjon, og arbeidstakeren i høyest grad skal være selvstendig.

---

<sup>110</sup> NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget, s. 548

<sup>111</sup> NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget, s. 548

Den enkleste måten for arbeidsgiver å føre kontroll hadde vært ved at arbeidstaker førte timer, som etter aml. § 10-7. Arbeidsgiver ville da fått et innblikk i hvordan arbeidstiden til arbeidstakerne i særlig uavhengig stilling er, og således hatt mulighet til å gripe inn i de tilfeller der det kan være fare for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Timeføringen ville da ikke hatt betydning for lønnsutbetaling eller avspasering, slik det er for andre arbeidstakere. Det utgjør kun en måte for arbeidsgiver å sikre at arbeidstakere med særlig uavhengig stilling opprettholder arbeidstidskravene knyttet til fysisk og psykisk helse i aml. § 10-2 første ledd.

For at arbeidstakers selvstendighet ikke skal bli krenket, må arbeidstaker fremdeles bestemme over egen arbeidstid og utførelsen av arbeidet. Arbeidsgiver må kun gripe inn i de tilfeller der det er helt klart at arbeidstidsordningen til arbeidstaker i særlig uavhengig stilling vil gi uheldige fysiske eller psykiske belastninger som i samsvar med aml. § 10-2 første ledd.

Ved å ha ytterligere lovregulert hvor høy terskelen er for at arbeidsgiver kan gripe inn, vil man oppnå at det kun forekommer for å sikre at arbeidstaker holder seg innenfor rammene til aml. § 10-2 første ledd.

## 4 Avslutning

Hvorvidt arbeidsgiver har styringsrett over arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, beror på en konkret helhetsvurdering. Det er avgjørende at styringsretten ikke krenker selvstendigheten til arbeidstakere slik at vilkårene etter aml. § 10-12 andre ledd ikke lenger oppfylles.

Den konkrete vurderingen av om styringsretten kan benyttes gjør seg særlig gjeldende når arbeidsgiver skal sikre helsen til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Virkemidlene arbeidsgiver benytter for å sikre helsen til arbeidstakerne må da vurderes opp mot om det fortsatt kan oppnås en særlig uavhengig stilling.

Selv om det må foretas en konkret helhetsvurdering, er det ulik terskel for om arbeidsgiver kan benytte styringsretten innenfor de områdene som er nevnt.

Det er en høy terskel for å benytte styringsretten til regulering av arbeidstid generelt samt kjernetid, fordi det lettere vil krenke vilkårene til aml. § 10-12 andre ledd. Terskelen er også høy for møter i de tilfeller der indre rammebetingelser er bakgrunnen for styringsretten. Videre er det høy terskelen for å overta delegeringsfriheten til arbeidstaker samt regulering av arbeidsoppgaver. Grunnlaget for at det er en høyere terskel for arbeidsgivers bruk av styringsretten i disse tilfellene er at det er i kjernen av uavhengighetsvurderingen til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

På den andre siden er terskelen lavere for at arbeidsgiver kan benytte seg av styringsretten til regulering av arbeidssted, ferie og inntak av nye arbeidsoppgaver. Dette ligger ikke i kjernen av uavhengighetskravet til arbeidstakere i særlig uavhengig stilling. Terskelen for arbeidsgivers styringsrett er også lavere for reguleringer av møter som følger av ytre rammebetingelser. Dette er fordi det er utenfor arbeidsgivers kontroll og det er rammebetingelser alle arbeidstakere må forholde seg til.

# 5 Litteraturliste

## Lover

Lov 18. september 1915 om arbeidsbeskyttelse i industrielle virksomheter

Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern

Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern

Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø

Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern

Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister

## Forarbeider

Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v (arbeidsmiljøloven)

NOU 1997: 25 Ny kompetanse

Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk

NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget

Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget

Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Innst. O nr. 18 (2005-2006) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om lov om endringer i lov 17. Juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

## Rettspraksis

### Høyesterettspraksis

Rt. 1993 s. 954  
Rt. 2000 s. 1602  
Rt. 2001 s. 418  
Rt. 2009 s. 1465

## **Underrettspraksis**

LG-2015-81139-2  
THAUG-2012-48587  
LG-2012-144598  
LE-1991-232  
LH-2007-191174  
TOSLO-2014-135604  
LB-2007-101453  
TOSLO-2005-169978  
TOSLO-2014-198510

## **Praksis fra Arbeidstilsynet**

Brev fra Arbeidstilsynet 30. mars 2007 til Norges Ingeniør- og Teknologiorganisasjon (NITO), Sak 2007/4792, i Skarning, ”Ledende eller særlig uavhengig stilling”, Oslo 2016 s. 228-229

Skriv ”Presedens” fra Arbeidstilsynet 30. mars 2007, sak 2011/17065, i Skarning, ”Ledende eller særlig uavhengig stilling”, Oslo 2016 s. 230

Brev fra Arbeidstilsynet 18. mai 2009 til Cowi AS vedrørende tolkning av arbeidsmiljøloven § 10-12 første og annet ledd, sak 2009/3227, i Skarning, ”Ledende eller særlig uavhengig stilling”, Oslo 2016 s. 231-233

## **Juridisk litteratur**

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. Utgave (Oslo 2017)

Brucker, Ingrid Fladberg, *Særlig uavhengig stilling*, Skriftserie for jus nr. 6, (Oslo 2009)



Eckhoff, Torstein/Helgesen, Jan, *Rettskildelære*, 5. Utgave (Oslo 2001)

Skarning, Nicolay, *Ledende eller særlig uavhengig stilling* (Oslo 2016)

Pettersen, Johansen, Atle Sønsteli Johansen, *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. med kommentarer*, 10. Utgave (Oslo 2019)

Hotvedt, Marianne Jenum, ”arbeidsgiverbegrepet – en analyse av grunnlaget for arbeidsgiverplikter”, *Arbeidsrett*, volum. 12 nr. 2 2015, s. 159-192

Thorkildsen, Tarjei, Tonje Dreveland, ”arbeidsgivers styringsrett – en ”restkompetanse”?”, *Arbeidsrett*, volum 7 nr. 1-2 2010, s. 30-48

Evju, Stein, ”styringsrett og restkompetanse”, *Arbeidsrett* vol 7 nr. 1-2 2010, s. 49-65

Skarning, Nicolay, Jan-Erik Sverre og Fredrik Punsvik, ”Unntak fra arbeidstidsreglene for ledende eller særlig uavhengig stilling”, *Praktisk økonomi og finans*, volum 33 nr. 2 2017 s. 265-276

Fougner, Jan, ”Endringer i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt”, *Arbeidsrett*, volum 4 nr. 2 2007, s. 126-139

Dalbak, Camilla, ”Lojalitetsplikt som grunnlag for å begrense og utvide fleksibilitet i avtaleforhold”, *Lov og rett*, volum 46, nr. 10 2007 s. 598-612

Evju, Stiein, ”Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv”, *Arbeidsrett og arbeidsliv. bind 1*, 2003, s. 3-32

Fougner, Jan, ”Arbeidsgivers frie skjønn, arbeidsgivers styringsrett og domstolskontroll”, *Arbeidsrett*, volum 15 nr. 1 2018, s. 37-60

Blandhol, Sverre, Henriette Tøssebro og Øystein Skotheim, ”Innføring i juridisk metode”, *Jussens venner* volum 50 nr. 6 2015 s. 310-345

Hotvedt, Marianne Jenum, Terese Smith Ulseth, ”Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett”, *Arbeidsrett*, volum 10 nr. 1 2013 s. 112-138

Hotvedt, Marianne Jenum, ”Arbeidstaker – quo vadis?”, *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, volum 131 nr. 1 2018 s. 42-103

## Kilder fra internett

<https://juridika.no/lov/2005-06-17-62> ,

Fougner, Lars, Lars Holo, Tron Løkken Sundet, Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave, digitalutgave*, 2018 (ajourført februar 2018)

sist besøkt 09.05.19

<https://www.abelia.no/contentassets/df5db2a1da754adb9084605fdc23b336/horingssvar-nou-2016-1-arbeidstidsutvalget.pdf>

Høringssvar NOU 2016:1 arbeidstidsutvalget

Sist besøkt 09.05.19

<https://www.arbeidsrett.no/r/ebook/arbeidsmiljøloven/master/para10-12.xhtml>

Hansen, Stian Hasli, Kommentar til arbeidsmiljøloven § 10-12 (2)

Sist besøkt 09.05.19

<https://www.tekna.no/lonn-og-arbeidsvilkar/rettigheter/ledende-og-sarlig-uavhengig-stilling/>

Sist besøkt: 09.05.19

<https://www.econa.no/sarlig-uavhengig-eller-bare-utnyttet>

Sist besøkt 09.05.19

<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/aktuelt/2014/bilder/ramboll1405.pdf>

Sist besøkt 09.05.19

<https://no.ramboll.com/presse/nyheter/rno/2014-0-14-rapport-arbeidstid>

Sist besøkt 09.05.19

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljoloen/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>

Sist besøkt 09.05.19

<https://www.nrk.no/norge/mange-nyutdannede-far-ikke-overtidsbetalt-1.14499848>

Sist besøkt 09.05.19

[https://juristen.no/nyheter/2019/04/27-prosent-av-ny%C2%ADutdannede-jurister-i-privat-sektor-får-ikke-overtids%C2%ADbetaling%C2%A0?\\_cldee=aXJlbnUuaG9wZS50b3JuZXNAaGVsc2UtYmVyZ2VuLm5v&recipientid=contact-c14e46489dae71180f63863bb34cdb0-03a9b98a08e841b890afe5bd44ca6614&esid=09604f1f-b26c-e911-a969-000d3a441839](https://juristen.no/nyheter/2019/04/27-prosent-av-ny%C2%ADutdannede-jurister-i-privat-sektor-får-ikke-overtids%C2%ADbetaling%C2%A0?_cldee=aXJlbnUuaG9wZS50b3JuZXNAaGVsc2UtYmVyZ2VuLm5v&recipientid=contact-c14e46489dae71180f63863bb34cdb0-03a9b98a08e841b890afe5bd44ca6614&esid=09604f1f-b26c-e911-a969-000d3a441839)

Sist besøkt 09.05.19

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/Rapport-om-arbeidstid-for-arbeidstakere-i-ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/id759813/>

Sist besøkt 09.05.19