



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
14.03.2008

DERES DATO
20.12.2007

VÅR SAKSBEHANDLER
Åshild Revhaug tlf 73 19 97 01

VÅR REFERANSE
2008/82 16057/2008
DERES REFERANSE
200705584-/TSA

1 av 3

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

MOTTATT

18 MAR 2008

HØRING - FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSE OM ARBEIDSTID FOR ARBEIDSTAKERE MED SÆRLIG UAVHENGIG STILLING

Vi viser til Arbeids- og inkluderingsdepartementets (AID) forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelse om arbeidstid for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling, sendt på høring den 20. desember 2007.

Forslaget skisserer to alternativer til endring i arbeidsmiljøloven § 10-12 annet ledd om arbeidstakere med særlig uavhengig stilling.

Alternativ 1 innebærer at arbeidstakerne i særlig uavhengig stilling skriftlig kan avtale unntak fra arbeidstidskapittelet, bortsett fra § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

Alternativ 2 gjør unntak fra reglene om overtid (§§ 10-6 første og fjerde ledd), om søndagsarbeid og nattarbeid for arbeidstakere som innehar en særlig uavhengig stilling. I tillegg kan man avtale seg bort fra øvrige regler i arbeidstidskapittelet gjennom skriftlig avtale, bortsett fra §§ 10-2 første, andre og fjerde ledd.

1. Innledende bemerkninger

Arbeidstilsynet hadde etter arbeidsmiljøloven av 1977 § 41 første og tredje ledd, tvisteløsningskompetanse i forhold til tvister om hvorvidt en arbeidstaker hadde en ledende eller særlig selvstendig (uavhengig) stilling. Årsaken til at tvister ble brakt inn for Arbeidstilsynet kunne være at arbeidstaker opplevde belastningen som vedkommende ble utsatt for som mye større enn forespeilet, ofte knyttet opp mot at kompensasjonen ikke stod i forhold til belastningen, eller at den ansatte opplevde å være "utbrent." En rekke innsigelser ble reist i forhold til at arbeidstaker ikke hadde det nødvendige handlingsrom som forventet, slik at vedkommende hadde anledning til å prioritere og drive arbeidet som forutsatt. Arbeidstilsynets praksis viser at det var helt unntaksvis at den ansatte kunne anses for å inneha en særlig selvstendig eller ledende stilling.

Etter det Arbeidstilsynet erfarer, er kunnskapsnivået om lovteksten og forståelsen av hva som ligger i begrepene særlig uavhengig og ledende stilling begrenset. Inntrykket er at arbeidsgivere legger større vekt på tittel og eventuelt lønnsnivå, og i mindre grad vurderer stillingens innhold i forholdet til hvorvidt arbeidstakere skal unntas etter § 10-12 annet ledd.

I høringsbrevet fremgår det at i to rapporter utarbeidet av Sentio AS, anslås det at andelen som er unntatt er ca 11 prosent, men det antydes også at andelen kan være så høy som 34 prosent. Ifølge Sentio AS indikerer undersøkelsene også at kunnskapsgrunnet om lovteksten og forståelsen av begrepene ikke er gode. Dette samsvarer med Arbeidstilsynets oppfatning. I høringsbrevet nevnes særlig bank, finans og forsikring som bransjer hvor det er utbredt å unnta arbeidstakere fra arbeidstidsbestemmelsene. Arbeidstilsynet viser til at det også i hotell- og restaurantbransjen ikke er



uvanlig å definere arbeidstakere som særlig uavhengig, til tross for at Arbeidstilsynets erfaring er at flere ikke oppfyller vilkåret for dette etter loven.

Arbeidstilsynet mener at arbeidstakere i størst mulig grad bør omfattes av arbeidstidsbestemmelsene og det vernet som reglene er ment å gi den enkelte arbeidstaker. Arbeidstid er en viktig arbeidsmiljøfaktor som skal sikre muligheten til rekonvalesens og tid til et familieliv, og er således viktig for et inkluderende arbeidsliv. Samtidig tilsier arbeidslivets mangfold at det i enkelte tilfeller er behov for ulike arbeidstidsordninger. Arbeidstidskapittelet er imidlertid utformet med sikte på å ivareta virksomhetenes behov for nødvendig fleksibilitet, og derfor bør unntak fra bestemmelsene gjennom § 10-12 begrenses i størst mulig grad.

2. Hvilket alternativ er å foretrekke?

Innledningsvis vil Arbeidstilsynet understreke at vi hilser en endring i den generelle bestemmelsen i dagens § 10-12 annet ledd, velkommen.

De forslåtte alternativene gir begge en adgang for arbeidsgiver til å gjøre unntak fra kapittel 10 i arbeidsmiljøloven gjennom inngåelse av skriftlig avtale med den enkelte ansatte.

Det kan fortsatt ikke gjøres unntak fra aml § 10-2 første (forsvarlighetsstandard), andre (rett til fritak fra nattarbeid) og fjerde ledd (rett til reduksjon av arbeidstiden). Videre forutsettes det som i dag at arbeidsgiver og arbeidstaker er enige i forståelsen av hva det innebærer at en arbeidstaker innehar en særlig uavhengig stilling. Departementet finner å definere det nærmere innholdet av særlig uavhengig stilling som vanskelig, idet hvorvidt man faller inn under unntaket eller ikke må vurderes konkret i det enkelte tilfelle.

Etter alternativ 1 skal arbeidstidsbestemmelsene som utgangspunkt gjelde fullt ut for arbeidstakere med særlig uavhengig stilling, men med anledning til å avtale unntak fra bestemmelsene. Alternativet forutsetter at både arbeidsgiver og arbeidstaker har kunnskap om de bestemmelser det kan være aktuelt å gjøre unntak fra. Utformingen kan således ha en forebyggende effekt, men også resultere i at den uopplyste arbeidsgiver ønsker å innta alle mulige regler i arbeidstidskapittelet for en arbeidstaker med særlig uavhengig stilling.

Alternativ 2 skisserer en løsning hvor lovgiver har vurdert hvilke bestemmelser det er mest aktuelt og hensiktsmessig å gjøre unntak fra. Utover dette må arbeidsgiver og arbeidstaker i samarbeid vurdere behovet for å avtale unntak fra reglene om arbeidstid. Alternativet opplyster bestemmelser som ikke vil gjøres gjeldende for særlig uavhengige stillinger. Arbeidstilsynet er enige i at de bestemmelsene departementet skisserer, er de som det vil være mest aktuelle å gjøre unntak fra.

Arbeidstilsynets oppfatning er at alternativ 1 er det forslag som i best mulig grad sikrer hensynet til arbeidstakers helse og velferd. En løsning hvor arbeidstidsbestemmelsene som utgangspunkt skal gjelde fullt ut, men med mulighet for å avtale unntak, vil kunne fungere som et incitament og bidra til å bevisstgjøre arbeidstakere og arbeidsgivere om regelverket, herunder hvorvidt en arbeidstaker legalt innehar en særlig uavhengig stilling eller ikke.

Imidlertid vil vi bemerke at det kan være formålstjenlig å innføre en begrensning i forhold til å åpne for et generelt unntak fra nattarbeid. Mennesket har behov for restitusjon om natten, og da særlig etter kl 2400. Til tross for at det antas at nattarbeid utover kl 2400 ikke vil være problematisk, er det viktig å signalisere at nattarbeid etter dette tidspunkt ikke skal forekomme, selv for denne gruppen.

Når det gjelder muligheten for unntak fra reglene om daglig og ukentlig hvile, vil også arbeidstakere som innehar en særlig uavhengig stilling ha behov for en viss regulering av hviletiden. Arbeidstilsynet mener at det ikke bør videreføres eller innføres en generell adgang til unntak fra



daglig og ukentlig hvile for denne gruppen. Et mulig alternativ vil kunne være å begrense avtaleadgangen tilsvarende det som fremgår av § 10-8 annet ledd, hvilket innebærer at det ikke kan avtales en kortere arbeidsfri periode enn 8 timer i løpet av 24 timer eller 28 timer i løpet av sju dager. Den teknologiske utviklingen i samfunnet muliggjør at arbeidstaker i større grad kan være tilgjengelig. I tillegg kan økte jobbkrev og mulighet for forfremmelse, høyere lønn, osv. (de ”gylne lenker”) bidra til at selv arbeidstakere som i utgangspunkt har mulighet til å prioritere og organisere arbeidet sitt selv, ikke sørger for å få nok hvile og mulighet til restitusjon. Dertil kommer at dersom omfangsreglene (hvorvidt man innehar en særlig uavhengig stilling) praktiseres lovstridig, vil ikke arbeidstakere få det vern man i utgangspunktet burde hatt. En slik pervertering av regelverket kan bøtes på til en viss grad dersom man begrenser muligheten for å gjøre unntak fra reglene om hviletid.

Arbeidstilsynet er enig i at det kan være formålstjenlig med en overgangsordning på 5 år, slik departementet skisserer.

Avslutningsvis reiser Arbeidstilsynet spørsmål om det kan være behov for å se nærmere på om ikke tvister hvorvidt en arbeidstaker innehar en særlig uavhengig stilling eller ikke, bør falle inn under tvisteløsningsnemndas kompetanseområde, jfr. aml. § 17-2, idet vi antar at terskelen for å gå til domstolene for å få avgjort dette spørsmålet vil være høy, særlig ettersom man ofte vil være i et bestående arbeidsforhold.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Ingrid Finboe Svendsen
direktør
(sign.)

Gaute Ivar Bjøru
avdelingsdirektør, Lov og regelverk
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.