

Gjelder arbeidsmiljøloven for ledere? Eller står de utenfor?

Mange ledere tror at de står «utenfor» arbeidsmiljøloven. Det gjør de ikke. Loven gjelder som hovedregel for alle arbeidstakere, uavhengig av stilling. Samtidig finnes det enkelte særregler som særlig berører ledere. Denne artikkelen gjennomgår de viktigste unntakene, herunder arbeidstidsreglene og adgangen for øverste leder til å frasi seg stillingsvernet mot etterlønn.

Arbeidsmiljølovens utgangspunkt

Arbeidsmiljøloven gjelder i utgangspunktet for alle arbeidstakere, også for dem i ledende stillinger. Dette omfatter blant annet reglene om arbeidstid, arbeidsmiljø og stillingsvern.

For ledere finnes det likevel enkelte særregler som kan få stor praktisk betydning.

Det mest sentrale unntaket følger av arbeidsmiljøloven paragraf 10-12, som fastslår at arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling er unntatt fra store deler av arbeidstidskapitlet. Konsekvensen er blant annet at disse arbeidstakerne ikke har krav på overtidsbetaling og ikke er bundet av de ordinære grensene for daglig, ukentlig eller månedlig arbeidstid.

Et annet viktig unntak følger av arbeidsmiljøloven paragraf 15-16, som åpner for at virksomhetens øverste leder kan frasi seg stillingsvernet mot en forhåndsavtalt etterlønn.

I tillegg kan øverste leder ansettes på åremål, og arbeidstakere i ledende eller kontrollerende stillinger er unntatt fra kravet om å være omfattet av virksomhetens arbeidsreglement.

Selv om stillingsvernet gjelder for de fleste ledere, stilles det ofte strengere krav til ledere enn til øvrige ansatte. Det skal derfor mindre til før det foreligger saklig grunn for oppsigelse av en leder.

Hva menes med «ledende stilling»?

Det er den faktiske funksjonen i stillingen som er avgjørende – ikke tittelen. Forarbeidene nevner blant annet disponenter, avdelingssjefer, kontorsjefer og overingeniører som eksempler på ledende stillinger. Felles for disse er et betydelig ansvar og en selvstendig vurdering av egen arbeidsinnsats. Det samme gjelder daglig leder, konserndirektører og andre som har et større ansvar.

En ansatt som er pålagt faste arbeidstider, vil normalt falle utenfor unntaket, selv om vedkommende har enkelte lederfunksjoner.

Lønnens størrelse er ikke avgjørende, men kan være et moment dersom den er ment å kompensere for arbeid utover ordinær arbeidstid.

Arbeidstilsynet skriver på sine hjemmesider at det skal mye til før en arbeidstaker anses å ha en ledende stilling. Tilsynet legger blant annet vekt på om arbeidstaker har:

- Personalansvar.
- Ansvar for fraværsmelding.
- Myndighet til å pålegge overtid.
- Myndighet til å innvilge permisjoner.
- Budsjett- og resultatansvar.
- Ansvar for rekruttering og opplæring.
- Ansvar for internkontroll og HMS.
- Adgang til å regulere egen arbeidstid.
- Delegasjonsmyndighet.

UTENFOR. Som leder står man ofte litt på utsiden, men står de utenfor arbeidsmiljøloven også? Det gjør de ikke selv om mange tror det.

Listen er ikke uttømmende. Det må alltid foretas en konkret vurdering.

Hva menes med «særlig uavhengig stilling»?

Dette unntaket gjelder ansatte som ikke har en ledende stilling, men som likevel har en overordnet og selvstendig rolle. Forarbeidene presiserer at det ikke er nok å ha fleksibel arbeidstid eller kontroll over egen arbeidstid.

Stillingen må innebære:

- Reell selvstendighet i oppgaveprioritering.
- Selvstendig beslutningsmyndighet om hva som skal gjøres.
- Selvstendighet i hvordan og når arbeidet utføres.
- Myndighet til å delegere oppgaver.

Prosjektarbeid alene er ikke tilstrekkelig. Plikt til å bruke stemplingsur taler klart mot unntaket.

Eksempler på stillinger som i rettspraksis ikke er ansett som særlig uavhengige, er blant annet havariinspektør, økonomisjef ved fylkessykehus, spesialrådgiver i Økokrim, kontorsjef i billakkeringsfirma, nyhetsredaktør i lokalavis, prosjektleder/ingeniør, kommunelege, advokatfullmektig, markedskonsulent og utviklingsleder i programvareselskap.

Eksempler på stillinger som er ansett som særlig uavhengige, er hovedverneombud i SAS, butikksjef i Kiwi og fast ansatte advokater.

Arbeidstilsynet praktiserer unntakene strengt, og mange arbeidsgivere undervurderer risikoen ved feilklassifisering.



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.

Regler som også gjelder for ledende og særlig uavhengige stillinger

Selv om arbeidstidsreglene i stor grad er unntatt, gjelder fortsatt:

- Krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- Forbud mot uheldige fysiske og psykiske belastninger.
- Rett til fritak fra nattarbeid.
- Rett til å søke redusert arbeidstid.

Når øverste leder har frasagt seg stillingsvernet mot etterlønn

Dersom øverste leder i en forhåndsavtale – typisk i arbeidsavtalen – har frasagt seg stillingsvernet mot etterlønn, kan arbeidsgiver avslutte arbeidsforholdet uten krav om saklig grunn og uten ordinær oppsigelsesprosess. Etterlønnen ligger ofte mellom tre og tolv månedslønner og fungerer som kompensasjon for bortfallet av stillingsvernet.

Det gjelder likevel viktige begrensninger:

- Beslutningen må bygge på et forsvarlig beslutningsgrunnlag.
- Det må gjennomføres en forsvarlig saksbehandling.
- Beslutningen kan ikke være vilkårlig.
- Diskriminering og gjengjeldelse er forbudt.

En vanlig prosess er at styret drøfter behovet for lederskifte, varsler lederen om vurderingen, og gir vedkommende anledning til å uttale seg før beslutning fattes.

Ordningen gjelder kun for øverste leder, ikke mellomledere. I kommuner vil dette typisk være kommunedirektøren; i privat sektor normalt daglig leder. Dersom andre enn øverste leder har inngått slik avtale, er arbeidsgiver bundet av avtalen, mens mel-

lomlederen kan velge å benytte seg av denne eller bestride en eventuell oppsigelse.

Høyesterett behandlet nylig en sak hvor en kommunedirektør bestred fratredelsen til tross for avtalt etterlønn. Retten kom til at både beslutningsgrunnlaget og saksbehandlingen var forsvarlig, selv om prosessen var gjennomført raskt, og det var fremsatt påstander om uriktige fak-

tiske forutsetninger. Det ble lagt vekt på at lederen hadde fått anledning til å uttale seg både muntlig og skriftlig før fratredelsen.

Svakere stillingsvern for ledere

Generelt skal det mindre til for å si opp en leder enn en underordnet arbeidstaker. Dette gjelder særlig for virksomhetens øverste leder, men også for andre lederstillinger. I tvister om usaklig oppsigelse er det dessuten vanligere at domstolen beslutter at lederen ikke skal stå i stillingen under sakens behandling. Dette i motsetning til hva som gjelder for andre ansatte.

KOMMENTARER

Etter min vurdering er både Arbeidstilsynet og domstolenes strenge fortolkning av unntaksreglene i tråd med lovgivers uttrykte intensjoner. Resultatet er imidlertid at mange ansatte i dag befinner seg i en situasjon hvor arbeidsgiver definerer stillingene som ledende eller særlig uavhengige og mener at disse ikke må følge arbeidstidsbestemmelsene eller har krav på overtidsbetaling, mens regelverket tilsier det motsatte. Samtidig harmonerer Arbeidstilsynets strenge praktisering dårlig med dagens teknologiske virkelighet og arbeidsgiveres behov for fleksibilitet. I mange virksomheter arbeider ansatte når og hvor det passer dem, og kunnskapsbedrifter legger i økende grad vekt på resultater fremfor antall arbeidede timer. Dette gir ansatte stor frihet til selv å styre arbeidstiden, selv om de ikke faller inn under lovens definisjon av særlig uavhengige stillinger.

Konsekvensen er at en betydelig andel virksomheter i dag bryter regelverket. Virksomheter som lojalt følger regelverket, opplever på sin side økte lønnskostnader, og enkelte rapporterer at ordningen misbrukes av ansatte som ønsker å øke sin lønn gjennom mye kvelds- og overtidsarbeid.

Det er å håpe at departementet snart finner en løsning på denne gordiske knuten og fremmer forslag til et mer tidsriktig regelverk. Som Montesquieu en gang uttrykte det: Unødvendige lover svekker respekten for de nødvendige.

