

 TROMS fylkeskommune ROMSSA fylkkasuohkan			Dok.id.: 1.2.2.4.2
Arbeidstakere som er unntatt fra reglene om arbeidstid			Dok.type: Veileder
Versjon: 0.02	Skrevet av: Lina Berg Valnes	Gjelder fra: 06.01.2026	Godkjent av: Ikke styrt
			Sidenr: 1 av 3

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 regulerer i utgangspunktet arbeidstiden for alle arbeidstakere, men det kan gjøres unntak for arbeidstakere som har en ledende stilling eller en særlig uavhengig stilling, jf aml § 10-12 punkt 1 og 2.

Med "ledende stillinger" siktes det til arbeidstakere som innehar klare lederfunksjoner. Med "særlig uavhengige stillinger" menes arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. I begge tilfeller har arbeidstaker stillinger med stor grad av selvstendighet, og har i stor utstrekning adgang til å disponere egen arbeidstid.

For de to ovennevnte gruppene arbeidstakere gjelder kun arbeidstidsbestemmelsene i aml. §§ 10-2 (1), (2) og (4). Av § 10-2 (1) følger det at arbeidstidsordningen også for disse gruppene ansatte skal være slik at de ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Aml. §§ 10-2 (2) og (4) gjelder rett til fritak fra nattarbeid og rett til redusert arbeidstid.

Ved nytilsetting i lederstillinger skal den som tilsetter i samarbeid med Personal- og organisasjonsutviklingsavdelingen gjøre en konkret vurdering av om stillingen skal unntas arbeidstidsbestemmelsene. Dette gjelder med unntak av ledere som er ansatt i HTA kap. 3 punkt 3.4.1 som skal unntas arbeidstidsbestemmelsene.

Sentrale vurderingsmomenter for å avgjøre om unntaket for «ledende stilling» får anvendelse er:

- Stillingen må ha klare lederfunksjoner
- Den faktiske stilling og funksjon avgjørende - tittel er av underordnet betydning
- Arbeidets karakter - stillingen må innebære større ansvar/i særlig grad kan treffe selvstendige avgjørelser
- Budsjett- og personalansvar
- Plassering i organisasjonsstruktur
- Arbeidstaker må kunne vurdere behovet for egen og andres arbeidsinnsats
- Styring av egen arbeidstid (fravær av kontroll av arbeidstiden fra overordnet)
- Lønn er relevant, men tillegges mindre vekt.

Sentrale vurderingsmomenter for å avgjøre om unntaket for «særlig uavhengig stilling» får anvendelse er:

- Arbeidets karakter. Tittel er av underordnet betydning
- Stillingens plassering; overordnede og ansvarsfulle stillinger

Arbeidstakere som er unntatt fra reglene om arbeidstid	Versjon.: 0.02	Dok.id.: 1.2.2.4.2
	Side : 2 av 3	

- Graden av selvstendighet; vurdere behovet for egen arbeidsinnsats, når arbeidet skal utføres, selvstendige avgjørelser av betydning
- Kontroll og overprøving må være begrenset.
- Lønn er relevant, men tillegges mindre vekt

Særlig uavhengige stillinger

Det er i forarbeidene til arbeidsmiljøloven fremhevet at en særlig uavhengig stilling vil innebære en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan og til hvilke tider arbeidsoppgavene kan organiseres og gjennomføres. Dette dreier seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver. De bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres, og hvordan arbeidet skal gjøres.

Som utgangspunkt skal følgende lederstillinger unntas fra arbeidstidsbestemmelsene ved nytilsetting:

- Fylkesdirektør
- Etatsjefer
- Assisterende etatsjefer
- Avdelingsledere i videregående skoler
- Fylkesadvokater
- Overtannleger
- Rektorer

Det kan være store variasjoner i ansvar og selvstendighet innenfor kategoriene ovenfor, og det kan også være grunnlag for å unnta andre lederstillinger fra arbeidstidsbestemmelsene.

Kompensasjonsdager

I henhold til hovedtariffavtalen § 6.3 kan det avtales at arbeidstaker som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtetogtdgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager.

Lederne som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i TFK tilstås 10 kompensasjonsdager. Kompensasjonsdagene kompenserer for reisetid utenfor normal arbeidstid, overtid eller øvrig arbeid ut over normal arbeidstid. Dette innebærer at ledere med kompensasjonsdager ikke får kompensasjon for reisetid, overtid eller arbeid ut over normal arbeidstid.

Unntak er dersom ledere har hatt individuelle ordning fra tidligere jf aml § 16-2.

Kompensasjonsdagene skal avvikles innen kalenderåret men ubrukte dager kan avtales utbetalt. Ansatte som begynner eller slutter i løpet av året får et forholdsmessig antall kompensasjonsdager. Det er ikke anledning til å overføre dager som ikke er brukt til neste kalenderår. For utbetaling av kompensasjonsdager

Arbeidstakere som er unntatt fra reglene om arbeidstid	Versjon.: 0.02	Dok.id.: 1.2.2.4.2
	Side : 3 av 3	

som ikke er avvirket må lønnsrådgiver kontaktes. Frist for å avtale utbetaling 15.desember inneværende år.

Kryssreferanser

Eksterne referanser