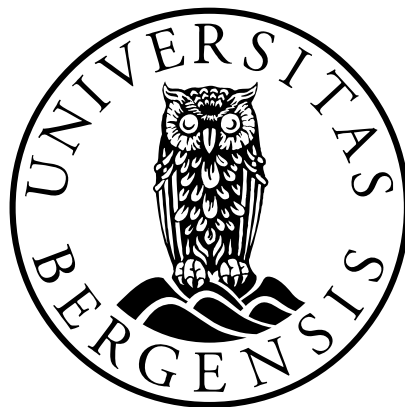


Reisetid som arbeidstid

En vurdering av arbeidstakers reisetid

Kandidatnummer: 146

Antall ord: 14994



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. mai 2021

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning.....	2
1.1 Tema, problemstilling og aktualitet	2
1.2 Metode og rettskildebilde.....	4
1.3 Avgrensning	6
1.4 Oppgavens videre fremstilling	7
2 Grunnleggende begrep	8
2.1 Arbeidstidsbegrepet.....	8
2.1.1 Arbeidsmiljøloven § 10-1.....	8
2.1.2 Arbeidstidsdirektivet art. 2.....	8
2.2 Arbeidsfri	9
3 Arbeidstidsbegrepets tre elementer	12
3.1 Innledning.....	12
3.2 Utfører arbeidstaker oppgaver eller plikter innenfor rammen av arbeidsforholdet?	13
3.3 Står arbeidstaker «til disposisjon» for arbeidsgiver?	16
3.4 Er arbeidstaker «i arbeid»?.....	20
3.5 Reisetid-dommens rekkevidde	23
4 Typetilfeller av reisetid	28
4.1 Grunnlag.....	28
4.2 Reise til og fra fast oppmøtested.....	28
4.3 Reise til og fra arbeid uten fast oppmøtested	32
4.4 Reiser i løpet av arbeidsdagen.....	36
4.5 Reiser utenfor alminnelig arbeidstid	37
4.6 Aktivt arbeid på reisen	40
5 Betydningen av at reisen anses som arbeidstid	42
5.1 Innledning.....	42
5.2 Virkning etter arbeidsmiljøloven	42
5.3 Betydning av regulering i tariffavtale eller individuell arbeidsavtale.....	43
6 Avsluttende bemerkninger	46
Litteraturliste	49

1 Innledning

1.1 Tema, problemstilling og aktualitet

Temaet i oppgaven er arbeidstakers reisetid i sammenheng med arbeidstidsbegrepet. Den overordnede problemstillingen er; når blir arbeidstakers reisetid i forbindelse med arbeidet, ansett for å utgjøre arbeidstid?

Formålet med oppgaven er å bidra til å avklare hva som utgjør gjeldende rett, rettslige utgangspunkt og hvilke vurderingsmomenter som inngår i vurderingen av når reisetid utgjør arbeidstid.

Arbeidstidsreglene er en viktig del av vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven (aml). En regulering av lovlig arbeidstid er nødvendig for å oppfylle lovens formål fastslått i § 1-1. Arbeidstidsreglenes hovedformål er å sikre arbeidstakerne en arbeidstid, hvor verken arbeidstakerne selv, eller deres nærmeste, påføres unødige helsemessige og sosiale belastninger.¹ Ettersom arbeidsforholdet preges av et ujevnt styrkeforhold og en asymmetri mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, er siktemålet at lovregulerte og ufravikelige arbeidstidsbestemmelser, sikrer at arbeidstakernes behov og rettigheter ivaretas.

Definisjonene av arbeidstid og arbeidsfri i aml. § 10-1 er bærende for lovens kapittel 10 om arbeidstid, og av stor betydning ved oppfyllelsen av vernehensynene. Definisjonen av arbeidstid avgjør eksempelvis om perioden for en arbeidstakers utførte arbeid inngår i den alminnelige arbeidstiden, jf. § 10-4, eller må anses som overtid etter § 10-6. Noe som igjen har betydning for arbeidstakers hviletid, lønn og krav på kompensasjon.

Begrepet «reisetid» er ikke et rettslig uttrykk, og dermed uten noen fastsatt definisjon. For klarhets skyld, fastslås en definisjon av begrepet for denne oppgaven. Med reisetid menes den tiden som brukes til å gjennomføre en reise, fra et sted til et annet. Hvilket transportmiddel som benyttes for å foreta reisen, er i utgangspunktet uten betydning. Videre har det ikke betydning hvor reisen går til, eller fra, så lenge det skjer en forflytning mellom to ulike destinasjoner.

¹ Skjønberg m.fl. (2017) s. 301.

Selv om området er rettslig regulert, eksisterer det likevel uklarheter. Denne oppgavens rettslige problemstilling omfatter spørsmål som tidligere er behandlet ved domstolene, både i Høyesterett, EU- og EFTA-domstolene. Rettsutviklingen i EU- og EFTA-domstolene har særlig medført uklarheter i norsk rett, angående hva som utgjør gjeldende rettslige utgangspunkt, og hvor lang rekkevidde disse har. Videre påvirkes arbeidsretten av den hurtige og kontinuerlige samfunnsutviklingen og teknologiske endringer samfunnet og arbeidslivet preges av. I forarbeidene påpekes det at ny informasjons- og kommunikasjonsteknologi gir økt fleksibilitet med hensyn til arbeidstidsordninger, hvor skillet mellom arbeidstid og hviletid svekkes, og at utviklingen kan utløse behov for egnet regulering.² Dette innebærer at tidligere avklarte spørsmål, ikke nødvendigvis vil løses tilsvarende i dag. Det at domstolene stadig presenteres nye saker vedrørende arbeidstidsbegrepet, og jurister debatterer temaet, indikerer at det har en aktualitet i dagens samfunn. Eksempelvis er EFTA-domstolen i skrivende stund anmodet, av en islandsk domstol, om å gi uttalelser i nok en sak angående reisetid og arbeidstid.³

Oppgaven vil behandle ulike typetilfeller reisetid, og vurdere hva som utgjør rettslig utgangspunkt i de ulike tilfellene. En reiseform de fleste arbeidstakere gjennomfører, er den daglige reisen til og fra arbeidsstedet. I de fleste tilfeller er det en selvfølge at denne reisetiden ikke utgjør arbeidstid. For noen arbeidsforhold fremstår imidlertid ikke dette like naturlig. Særlig når arbeidstaker har varierende møtested, kan det stilles spørsmål om hele, eller deler av, reisetiden må utgjøre arbeidstid.

Som et klart utgangspunkt blir arbeidstakers reiser i løpet av arbeidsdagen ansett for å inngå i arbeidstiden. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved hvorvidt all reisetid ved reiser gjennomført innenfor dette tidspunktet bør anses som arbeidstid. Den pågående koronapandemien har vist at en rekke arbeidsoppgaver kan gjennomføres uten fysisk tilstedeværelse et bestemt sted. Eksempelvis kan møter avholdes ved video- eller telefonkonferanser og innkjøp gjøres over nett. Om arbeidstaker likevel velger å reise, for å møte fysisk, bør da reisetiden utgjøre arbeidstid?

Den største uenigheten innenfor temaet omhandler det rettslige utgangspunktet for reiser gjennomført utenfor alminnelig arbeidstid. Tradisjonelt har ikke reisetid utenfor alminnelig

² Se NOU 2016:1 s. 169-170.

³ Se sak E-11/20 som skal behandles av EFTA-domstolen.

arbeidstid blitt ansett som arbeidstid. Spørsmålet er om dette fortsatt utgjør gjeldende rett. Er det eksempelvis rimelig å gjøre forskjell på reisen til et møte, som skjedde innenfor den alminnelige arbeidstiden, og reisen fra møtet, når møtet varte så lenge at returen skjedde etter tidspunktet arbeidsdagen normalt avsluttes?

1.2 Metode og rettskildebilde

Sentralt for forståelsen av arbeidstidsbegrepet er både nasjonale og internasjonale rettskilder. Definisjonene av arbeidstid og arbeidsfri i arbeidsmiljøloven § 10-1 er nokså generelle og kortfattede. Videre er begrepene gjenstand for en relativt begrenset behandling i lovforarbeidene.

Det er få norske rettsavgjørelser som behandler tolkningen av arbeidstidsbegrepet i forbindelse med reisetid. Etter dagens arbeidsmiljølov av 2005 er kun en sak tillatt fremmet for Høyesterett; Reisetid-dommen i HR-2018-1036-A. En annen høyesterettsdom som omhandler reisetid og arbeidstid er Kårstø-dommen, Rt-2001-418. Denne dommen er avsagt etter arbeidsmiljøloven av 1977. I forarbeidene er det fastslått at arbeidstidsdefinisjonen i någjeldende arbeidsmiljølov § 10-1, er en videreføring av definisjonen i dagjeldende arbeidsmiljølov § 46 nr. 1.⁴ Kårstø-dommen er derfor også relevant ved tolkningen av arbeidsmiljøloven av 2005. Foruten lagmannsrettsdommen Coca-Cola-dommen, LE-2019-19773, foreligger det ikke relevant underrettspraksis fra nyere tid. Coca-Cola-dommen ble anket til Høyesterett, men ankeutvalget tillot ikke anken fremmet. Spørsmålet er dermed hvilken rettskildemessig vekt avgjørelser fra underrettsinstanser, mer presist ankeutvalgets nektelsesbeslutninger, kan sies å ha.

I juridisk teori er det stilt spørsmål om underrettsavgjørelser som ikke er tillatt fremmet for Høyesterett, kan anses å ha større selvstendig rettskildemessig vekt. At Høyesteretts ankeutvalg ikke tillater en anke fremmet etter tvisteloven § 30-4, er imidlertid ikke ensbetydende med at ankeutvalget anser dommen for å samsvare med gjeldende rett. Avgjørende for tillatelse til å fremme en anke for Høyesterett, er hvorvidt den reiser prinsipielle spørsmål, ikke om lagmannsrettens dom er god eller dårlig. Etter høyesterettspraksis har derfor Høyesteretts ankeutvalgs beslutninger begrenset rettskildeverdi.

⁴ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 315.

Dette fastslås uttrykkelig i Rt-2009-780 avsnitt 32, ved uttalelsen «[e]n beslutning hvor Høyesteretts ankeutvalg uten å ta stilling til realiteten, nekter en anke fremmet, må imidlertid etter min mening ha begrenset rettskildeverdi». Lagmannsrettsavgjørelser har derfor først og fremst argumentasjonsverdi. Avgjørelsene kan ha nytte på rettsområder med nokså begrenset omfang av tilgjengelige rettskilder. Særlig hvis den aktuelle underrettsavgjørelsen samsvarer med øvrige rettskilder på området, er det naturlig å anse avgjørelsen for å ha en viss relevans.

I tillegg til den norske definisjonen av «arbeidstid», inneholder det EU-rettslige Arbeidstidsdirektivets artikkel 2 en definisjon av arbeidstid. Norge forpliktes gjennom EØS-avtalen til å gjennomføre og overholde en rekke EØS-rettslige direktiver i norsk rett, deriblant EUs arbeidstidsdirektiv.⁵ I Reisetid-dommen viste Høyesterett til at lovgiver ved implementeringen av direktivet har «forutsatt at de parallelle vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 er i samsvar med direktivet. Det følger da av presumsjonsprinsippet at arbeidstidsbegrepet i disse vernebestemmelsene tolkes på samme måte som artikkel 2 i arbeidstidsdirektivet».⁶ Gjennom EØS-loven § 2 oppfyller Norge sine forpliktelser etter EØS-avtalen. Dermed har direktivet innlemmet i EØS-avtalen forrang fremfor norsk lov.

EU-domstolen og EFTA-domstolen har behandlet en rekke problemstillinger angående arbeidstidsdirektivets arbeidstidsbegrep. Ettersom disse domstolene behandler tolkningsspørsmål tilknyttet arbeidstidsdirektivet, kan deres uttalelser virke avklarende for tolkningen av arbeidstidsbegrepet. Både presumsjonsprinsippet og utgangspunktet om EØS-konform tolkning tilsier at definisjonene i aml. § 10-1 tolkes i samsvar med direktivet, og at EFTA-domstolens fortolkninger hovedsakelig samsvarer med norsk rett.

I plenumsdommen HR-2016-2554-P, Holship, fastslo Høyesterett at EFTA-domstolens tolkningsuttalelser kun er rådgivende, og ikke formelt bindende for de nasjonale domstolene.⁷ Dermed må nasjonale domstoler ta selvstendig stilling til forståelsen og anvendelsen av EØS-retten. Behovet for rettsenhet innen EØS-rettens område, innebærer imidlertid at domstolene normalt vil vektlegge og følge EFTA-domstolens rådgivende uttalelser. Dersom «særlige grunner» foreligger kan nasjonale domstoler måtte fravike EFTA-domstolens forståelse.⁸ Det

⁵ EØS-avtalen av 2. mai 1992. Arbeidstidsdirektivet ble innlemmet ved EØS-komiteens beslutning nr. 42/96 av 28. juni 1996.

⁶ Reisetid-dommen avsnitt 65.

⁷ Holship-dommen avsnitt 76-78, se også Reisetid-dommen avsnitt 63.

⁸ Reisetid-dommen avsnitt 63.

ble presisert at «[f]or at EFTA-domstolen skal fylle den rolle som den er tiltenkt, kan domstolens forståelse av EØS-retten følgelig ikke fravikes uten at det foreligger gode og tungtveiende grunner for det».⁹

I Rt-1997-1954 kommenterte Høyesterett betydningen av EU-domstolens praksis i norsk rett. Førstvoterende uttalte at «[d]et følger av EØS-avtalens artikkel 6 at bestemmelsene i direktivet skal fortolkes i overensstemmelse med de rettsavgjørelser som EF-domstolen har truffet før avtalen ble undertegnet, altså før 2 mai 1992. Men også senere avgjørelser vil være sentrale rettskilder for forståelsen av direktivet. I og med at arbeidsmiljøloven kap. XII A er utformet med sikte på å implementere direktivet i norsk rett, vil disse rettsavgjørelser få direkte betydning for hva som er norsk rett på dette området.»¹⁰

Uttalelsene klargjør at de nasjonale domstolene ikke er fullstendig bundet av EU- og EFTA-domstolene. Likevel vil de i flertallet av sakene støtte seg til deres tolkninger innen det EØS-rettslige feltet. Som en naturlig følge vil rettsutviklingen innen arbeidsretten i EØS-retten, og indirekte også EU-retten, bidra til en rettsutvikling på nasjonalt nivå.

1.3 Avgrensning

Grunnet temaets omfang, avgrenses oppgaven mot en rekke forhold, slik at problemstillingens kjerne blir gjenstand for en grundigere behandling.

For det første behandles kun arbeidstidsbegrepet etter arbeidsmiljøloven § 10-1, og arbeidstidsdirektivet artikkel 2. I tillegg til at virkningen av at det anses som arbeidstid, særlig med hensyn til lønn, gis en kortfattet behandling.

Opgaven avgrenses videre mot arbeidstid generelt. Det er kun tiden arbeidstaker bruker i forbindelse med reise som behandles.

Videre avgrenses det mot arbeidstakere unntatt fra arbeidstidsreglene etter § 10-12. Etter denne bestemmelsen kan arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger unntas fra arbeidstidsreglene. Følgelig har en god del arbeidstakere, grunnet sin stilling, ikke tilsvarende

⁹ Holship-dommen avsnitt 77.

¹⁰ Rt-1997-1954 s. 1960.

vern som andre arbeidstakere. Disse står mer fritt med hensyn til egen arbeidstid, og dermed også reisetid i forbindelse med arbeidet.

1.4 Oppgavens videre fremstilling

Innledningsvis presenteres grunnleggende begrep i kapittel 2. Denne forståelsen av begrepene legges til grunn for oppgavens videre drøftelse.

I kapittel 3 er temaet de tre elementene som inngår i arbeidstidsbegrepet. Elementene behandles ut fra tre rettsavgjørelser, fra ulike instanser, som omhandler arbeidstid og reisetid: C-266/14 (Tyco), E-19/16 (Thue) og HR-2018-1036-A (Reisetid).

Kapittel 4 inneholder en presentasjon av ulike typetilfeller av reisetid, og en vurdering om hva som kan anses å være gjeldende utgangspunkt for når reisetiden inngår i arbeidstiden.

I kapittel 5 gis en kort presentasjon av følgene av at reisetiden utgjør arbeidstid i utvalgte typetilfeller, og hvordan tariffavtaleregulering kan påvirke arbeidstakers rettigheter.

Avslutningsvis gis det i kapittel 6 en kort oppsummering av rettstilstanden, deretter begrunnes behovet for ytterligere rettsavklaring.

2 Grunnleggende begrep

2.1 Arbeidstidsbegrepet

2.1.1 Arbeidsmiljøloven § 10-1

Arbeidsmiljøloven kapittel 10 omhandler arbeidstid. I § 10-1 første ledd er begrepet «arbeidstid» legaldefinert som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». Definisjonen innebærer i utgangspunktet at all tid arbeidstaker enten faktisk utfører arbeid, eller er til arbeidsgivers disposisjon med forpliktelse til å utføre arbeid, utgjør arbeidstid. I Rt-2001-418, Kårstø-dommen, er det presisert at uttrykket «til disposisjon» må forstås som en forutsetning om at arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen.¹¹

2.1.2 Arbeidstidsdirektivet art. 2

I den danske versjonen av arbeidstidsdirektivets art. 2 nr. 1 defineres arbeidstid til «det tidsrum, hvori arbeidstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis». Denne definisjonen innebærer at tre vilkår må oppfylles for at en periode anses kvalifisert som arbeidstid. Det første vilkåret er at arbeidstakeren «er på arbeid». Det andre vilkåret innebærer at arbeidstakeren må stå «til arbeidsgivers disposisjon». Det tredje vilkåret er at arbeidstakeren må «utføre sine oppgaver eller plikter». Disse vilkårene omtales i det følgende som arbeidstidsbegrepets tre elementer.

Dagens arbeidstidsdirektiv (direktiv 2003/88/EF) innebærer en videreføring av definisjonene i det tidligere arbeidstidsdirektivet (direktiv 93/104/EF). Ved innlemmelsen av arbeidstidsdirektivet anså ikke lovgiver det nødvendig å endre dagjeldende arbeidsmiljølov, for å gjennomføre direktivet og sørge for overensstemmelse med norsk rett.¹² Selv om

¹¹ Dommen blir presentert og gjennomgått i avsnitt 4.2.

¹² Ot.prp.nr.67 (1996-1997) punkt 5.5.1.

arbeidstidsdefinisjonene i aml. § 10-1 og arbeidstidsdirektivet art. 2 nr. 1 ikke er likelydende, ble altså den norske reglen ansett for å dekke arbeidstidsdirektivets krav.

Definisjonene i arbeidstidsdirektivets art. 2 utgjør minstekrav, og er ufravikelige til skade for arbeidstaker. Dette har EU- og EFTA-domstolene fastslått ved flere anledninger.¹³ Følgelig kan ikke nasjonale bestemmelser fravike direktivet i større grad enn direktivet har åpnet for.¹⁴ Statene har imidlertid adgang til å fastsette en nasjonal lovgivning hvor arbeidstakere får mer gunstige arbeidstidsordninger. Også arbeidsforholdets parter kan avtale mer gunstige ordninger, jf. arbeidstidsdirektivet art. 1 nr. 1 og aml. § 1-9.

2.2 Arbeidsfri

Begrepet «arbeidsfri» er definert i aml. § 10-1 annet ledd. Av bestemmelsen følger at arbeidsfri er «den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver». Altså er den arbeidsfrie perioden negativt avgrenset mot det som utgjør arbeidstid. Det som er arbeidsfri vil motsetningsvis utgjøre det som ikke klassifiseres som arbeidstid etter aml. § 10-1 første ledd. Ordlyden «arbeidsfri» indikerer at arbeidstaker i denne perioden som utgangspunkt er fri fra de plikter en er underlagt som en naturlig følge av arbeidsforholdet. Altså kan arbeidsgiver i utgangspunktet ikke pålegge arbeidstaker arbeidsplikter i det tidsrommet som utgjør den arbeidsfrie periode.

Arbeidsmiljølovens arbeidsfridefinisjon tilsvarer i det vesentlige definisjonen av «hvileperiode» i arbeidstidsdirektivet artikkel 2 punkt 2. Hvileperioden klassifiseres her som «det tidsrum, der ikke er arbeidstid». Altså må begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfri» anses å være gjensidig utelukkende. Dette er også lagt til grunn i flere rettsavgjørelser.¹⁵ Tiden inngår enten i klassifiseringen som arbeidstid, eller som arbeidsfri. Det er ikke rom for mellomløsninger.¹⁶ EFTA-domstolen har imidlertid presisert at selv om begrepene er gjensidig utelukkende, beror klassifiseringen av en periode som arbeidstid eller arbeidsfri på en konkret vurdering, hvor flere faktorer må tas i betraktning.¹⁷

¹³ Se eksempelvis C-518/15, Matzak, avsnitt 34 og 39 og E-19/16, Thue, avsnitt 82.

¹⁴ Jakhelln m.fl. (u.å), kommentar til § 10-1.

¹⁵ Se blant annet C-303/98, Simap, avsnitt 47, C-266/14, Tyco avsnitt 25, C-151/02, Jaeger avsnitt 48, C-14/04, Dellas avsnitt 42, C-437/05, Vorel avsnitt 24 og Thue avsnitt 68.

¹⁶ Tyco-dommen avsnitt 26.

¹⁷ E-5/15, Matja Kumba, avsnitt 40.

Selv om utgangspunktet er at arbeidstaker fritt disponerer sin arbeidsfrie periode, følger det av Kårstø-dommen at arbeidsgiver også innenfor dette tidsrommet har en viss adgang til å pålegge arbeidstakerne bestemte plikter og restriksjoner. I denne saken flyttet arbeidsgiver arbeidstakers oppmøtested, og dermed ble arbeidstakernes reisetid forlenget. Spørsmålet i saken var om arbeidstakernes reisetid inne på Kårstø-anlegget inngikk i arbeidstiden, ettersom det var arbeidsgivers ensidige beslutning å forlenge reisetiden, og at den innebar visse forpliktelser for arbeidstakerne. De plikter arbeidstakerne ble pålagt, under transporten til oppmøtestedet på Kårstø-anlegget, var imidlertid ikke særskilt for arbeidstakerne, men gjaldt alle som måtte befinne seg inne på anlegget. Videre ble det vektlagt at restriksjonene ble ilagt av hensyn til sikkerheten til den enkelte. Det var altså ikke tale om ileggelse av plikter, som utelukkende var av hensyn til arbeidsgivers interesse. Høyesterett anså derfor ikke begrensningene og forpliktelsene arbeidstakerne var ilagt under reisetiden, for å medføre at tiden kvalifiserte til arbeidstid.

I juridisk litteratur er det poengtert at «lovens definisjon av motsatsen til arbeidstid, ikke er fritid, men arbeidsfri».¹⁸ Dette kunne indikere at selv om arbeidstaker ikke står fritt til å gjennomføre ulike fritidsaktiviteter, vil ikke forholdet nødvendigvis utgjøre arbeidstid. Her bør det imidlertid presiseres at i arbeidsmiljøloven av 1977 § 46 tredje ledd ble motsatsen til arbeidstid definert som «fritid». Ettersom lovgiver hadde til intensjon å videreføre gjeldende rett etter definisjonene i den eldre arbeidsmiljøloven, er det trolig ikke noen realitetsforskjell mellom begrepene «arbeidsfri» og «fritid». Dessuten synes nyere rettspraksis å vektlegge arbeidstakers frihet tyngre enn hva som var tilfellet i Kårstø-dommen.

I E-5/15, Matja Kumba, som omhandlet arbeidstakers hvileperiode, vektla EFTA-domstolen hvorvidt arbeidstaker i den omtvistede aktuelle perioden stod fritt til å disponere tiden som en ønsker, og ivareta egne interesser. Dersom arbeidsgiver pålegger arbeidstaker en rekke begrensninger, selv om en ikke må befinne seg på arbeidsstedet, eksempelvis ved en beredskapsvakt, kan forholdene likevel innebære at perioden ikke kvalifiserer som arbeidsfri. Dette var tilfellet blant annet i C-518/15, Matzak-dommen, hvor særlig kravet til oppholdssted, og svært kort responstid, la store begrensninger på arbeidstakers muligheter til å disponere over egen tid, og utfolde seg fritt. EFTA-domstolen har uttalt at «[d]et er bare når arbeidstakerne kan forlate arbeidsmiljøet i hvileperiodene og fritt og uavbrutt beskjeftige seg med egne interesser, at hvileperiodene kan anses å være effektive og ikke utgjøre

¹⁸ Fougner m.fl. (2018) s. 406.

«arbeidstid».)¹⁹ Domstolen har videre uttalt at for å regne en periode som «kompenserende hvile», kreves at «arbeidstakeren ikke er underlagt noen forpliktelse overfor arbeidsgiveren, i den aktuelle periode, som kan hindre ham fra fritt, og uten avbrudd, å beskjeftige seg med det han ønsker, for å nøytralisere effekten arbeidet har på hans helse eller sikkerhet».²⁰

Uttalelsene kan indikere at det avgjørende for klassifiseringen av tiden, er hvorvidt den kan anses som «effektiv hviletid» for arbeidstakeren.

¹⁹ Thue-dommen avsnitt 74

²⁰ Matja Kumba avsnitt 50.

3 Arbeidstidsbegrepets tre elementer

3.1 Innledning

Dette kapittelet inneholder en gjennomgang av de tre elementene som inngår i arbeidstidsbegrepet, og dermed utgjør vurderingsmomentene for når reisetid er arbeidstid. Spørsmålet er hva som utgjør innholdet i arbeidstidsbegrepets elementer. I vurderingen tas det utgangspunkt i det domstolene, gjennom rettspraksis, har gitt uttrykk for at inngår i arbeidstidsbegrepet. Fokuset rettes særlig mot rettsavgjørelsene C-266/14 (Tyco), E-19/16 (Thue) og HR-2018-1036-A (Reisetid).

EU-domstolen har presisert at direktivets arbeidstidsbegrep er definert etter objektive kriterier. Dette skal bidra til å sikre direktivet full virkning, og en ensartet anvendelse i medlemsstatene.²¹ Som kapittelets gjennomgang vil vise, har arbeidstidsbegrepets tre elementer visse likheter og nære sammenhenger. Likevel er elementene gjenstand for en separat og enkeltvis gjennomgang. En naturlig ordlydsfortolkning av arbeidstidsdirektivets arbeidstidsbegrep, sammenholdt med Europa-kommisjonens tolkningsuttalelse, viser at begrepet består av kumulative vilkår.²² Alle tre vilkår i arbeidstidsbegrepet må altså oppfylles for at arbeidstakers reisetid kan anses som arbeidstid. Innledningsvis presenteres de tre dommene, deretter behandles de tre elementene.

EU-domstolen foretok en grundig gjennomgang av arbeidstidsbegrepets tre elementer i Tyco-dommen. Saken omhandlet en gruppe teknikere, som arbeidet uten fast oppmøtested. Spørsmålet for domstolen var hvorvidt arbeidstakernes reisetid fra hjemmet til første kunde, og fra siste kunde og hjem igjen, skulle anses som arbeidstid. Før arbeidsgiver omorganiserte bedriften, hadde arbeidstakerne arbeidet fra et fast oppmøtested. Da ble reisetiden fra oppmøtestedet og til oppdragsstedet regnet som en del av arbeidstiden. Etter omorganiseringen opphørte ordningen med fast oppmøtested, slik at arbeidstakerne reiste direkte til oppdragsstedet fra sine hjem. Da ble imidlertid arbeidstiden kun ansett for å være tiden som gikk til arbeidsoppgaver på oppdragsstedene, og de mellomliggende transporter, mellom ulike kunder og oppdrag. Arbeidsgiver unnlot da å inkludere reisetiden teknikerne

²¹ Tyco-dommen avsnitt 27.

²² Se Europa-kommisjonens tolkningsmeddelelse kapittel 4 avsnitt A.

hadde til første kunde, og fra siste kunde. EU-domstolen konkluderte med at reisetiden mellom arbeidstakernes hjem, til dagens første og fra siste oppdrag, skulle anses som arbeidstid etter direktivet.

I Reisetid-dommen ble to problemstillinger reist for Høyesterett. Det første spørsmålet var hvorvidt tiden en polititjenestemann hadde benyttet til tre reiser, skulle anses som arbeidstid. Polititjenestemannen var tilknyttet politidistriktets utrykningsenhet (UEH). Reisene var gjennomført i forbindelse med polititjenestemannens arbeid, men de foregikk utenfor alminnelig arbeidssted, og alminnelig arbeidstid. Det var tale om tre UEH-oppdrag, hvor to var eskorteoppdrag, og et var en væpnet narkotikaaksjon. Polititjenestemannen benyttet tjenestebil overvåket av Operasjonssentralen, hadde pakket våpen og utstyr, og hadde med både egen og arbeidsgivers telefon. Høyesterett anmodet EFTA-domstolen om en rådgivende uttalelse angående tolkningen av arbeidstidsbegrepet, i forbindelse med reisetid. Høyesterett formulerte i den forbindelse tre spørsmål. Deres første spørsmål omhandlet hvorvidt en pålagt reise utenfor alminnelig arbeidstid, og arbeidssted, anses som arbeidstid etter artikkel 2. Det andre spørsmålet var hva som utgjør relevante momenter ved vurderingen av om reisetiden er arbeidstid, og om det skal foretas en intensitetsvurdering. Domstolens siste spørsmål var om det hadde betydning hvor ofte arbeidsgiver fastsetter et annet oppmøtested enn det faste eller sedvanlige oppmøtested. EFTA-domstolen avga sine uttalelser i Thue-dommen. Disse uttalelsene støttet Høyesterett seg så til, og Høyesterett la til grunn at polititjenestemannens reisetid måtte anses som arbeidstid, etter arbeidstidsdirektivet og arbeidsmiljøloven § 10-1.

3.2 Utfører arbeidstaker oppgaver eller plikter innenfor rammen av arbeidsforholdet?

Ordlyden i det første elementet innebærer at arbeidstakers reisetid må inngå som en del av arbeidstakers oppgaver eller plikter, ut fra det konkrete arbeidsforholdet. Altså at arbeidstaker, på bakgrunn av arbeidsforholdet, er rettslig forpliktet til å gjennomføre reisen. Da enten som en følge av en inngått arbeidsavtale, arbeidsgivers instruksjonsmyndighet, eller at det inngår som en naturlig del ved en konkret vurdering av hva som reelt sett utgjør arbeidet.

Utgangspunktet for den konkrete vurderingen blir dermed om reisene anses å være omfattet av arbeidstakernes arbeidsplikt, og om de er rettslig forpliktet til å gjennomføre reisene.

I Tyco-dommen ble det fastslått at når arbeidstaker må gjennomføre en reise for å kunne utføre pålagt arbeid, er reisen en «nødvendig forutsetning» for å kunne utføre arbeidet.²³ EU-domstolen vektla at dersom det ikke skulle blitt tatt hensyn til tiden som gikk til transportene, ville det åpnet for at arbeidsgiver kunne kreve at kun tiden arbeidstakerne benyttet til installasjon og vedlikehold inngikk i arbeidstiden.²⁴ En slik løsning anså domstolen at ville resultere i et uthulet arbeidstidsbegrep, og forhindre oppnåelse av formålet om å beskytte arbeidstakernes sikkerhet og sunnhet.

En spesiell faktor ved arbeidsforholdet i Tyco-dommen, var den nevnte omorganiseringen av bedriften, som innebar endringer i arbeidstakernes arbeidstid. Domstolen vektla at karakteren av reisetiden var den samme som før bedriften ble omorganisert.²⁵ At arbeidsgiver tidligere anså reisen til første kunde, og fra siste kunde, som del av «arbeidstakernes oppgaver og beskjeftigelser», var et moment som tilsa at reisetiden fortsatt måtte inngå i arbeidstiden. Kun stedet som utgjorde utgangspunktet for reisene var forandret, fra fast oppmøtested til arbeidstakers hjem. Selve reisen ble gjennomført som før.

Også i Thue-dommen ble det konstatert at når arbeidstaker reiser til andre steder enn det faste eller sedvanlige oppmøtestedet, for å utføre arbeidsoppgaver, er reisen en «nødvendig og vesentlig forutsetning for at arbeidstakeren skal kunne ivareta sine arbeidsoppgaver på en pliktoppfyllende måte».²⁶ Når reisetiden anses som en nødvendig forutsetning for arbeidet, blir det naturlig å anse den for å ligge innenfor rammen av arbeidsforholdet. I Reisetid-dommen legger Høyesterett EFTA-domstolens premisser til grunn.

EFTA-domstolen klargjør i Thue-dommen at det ikke er rom for å begrense rekkevidden av Tyco-dommen til å kun gjelde de spesielle forhold hvor arbeidstakere ikke har fast eller sedvanlig oppmøtested.²⁷ Dermed konstateres at premissene fra Tyco-dommen har generell rekkevidde. EFTA-domstolen kunne derfor bygge på premissene EU-domstolen fastslo i Tyco-dommen. Hvorvidt arbeidstaker har fast eller varierende arbeidssted er dermed uten betydning. Hensynet bak dette er at en begrensnig av Tyco-dommens rekkevidde kun ville medført full beskyttelse av arbeidstakere som enten har fast arbeidssted for alle oppdrag, eller regelmessig gjennomfører reiser i arbeidet. Derimot ville ikke arbeidstakerne som befinner

²³ Tyco-dommen avsnitt 32.

²⁴ Tyco-dommen avsnitt 32.

²⁵ Tyco-dommen avsnitt 33 og 39

²⁶ Thue-dommen avsnitt 70. Dette legges videre til grunn i Reisetid-dommen 57.

²⁷ Thue-dommen avsnitt 71.

seg i en mellomposisjon, hvor en normalt har et fast arbeidssted, men iblant gjennomfører arbeidsoppdrag andre steder, vernes fullt ut etter arbeidstidsdirektivet. En slik løsning anså EFTA-domstolen å «fordreie begrepet «arbeidstid» og undergrave direktivets mål, som er å beskytte arbeidstakernes helse og sikkerhet».²⁸ Formåls- og systembetraktninger synes dermed å ha hatt stor betydning for EFTA-domstolens vurdering av Tyco-dommens rekkevidde. Arbeidstidsdirektivet har vært ment å verne alle grupper arbeidstakere, med mindre de er uttrykkelig unntatt etter direktivets kapittel 5. Dermed gir ikke direktivet uttrykk for at kun visse arbeidstakere og visse reisereformer er å anse beskyttelsesverdige.

I avsnitt 72 fastslår EFTA-domstolen at «[e]nhver reise til og/eller fra et annet sted enn arbeidstakerens faste eller sedvanlige oppmøtested skal anses begynt og avsluttet på arbeidstakerens bolig eller på hans faste eller sedvanlige oppmøtested». Hvor reisetiden skal beregnes fra, vil bero på en konkret vurdering av den enkelte arbeidsreise, ettersom domstolen fastslår at det avgjøres etter «hva som er mest rimelig etter de aktuelle forhold». Domstolen klargjør dermed generelle retningslinjer for beregningen av arbeidstakers reisetid som arbeidstid.

Det sentrale og avgjørende vurderingstemaet er om reisen er en «nødvendig og vesentlig forutsetning» for å oppfylle arbeidsavtalen. Dette første elementet utgjør utgangspunktet for arbeidstidsvurderingen, og synes å ha en nokså vid rekkevidde. For at ikke omfanget av reisetiden skal bli for generelt og vidtrekkende, stilles visse forutsetninger. Ut fra EU- og EFTA-domstolens bemerkninger i Tyco-dommen og Thue-dommen, oppstilles to krav i forbindelse med arbeidstakers reise. For det første må det aktuelle oppmøtestedet være «pålagt» arbeidstaker av arbeidsgiver.²⁹ Videre kreves det at reisetiden er «nødvendig».³⁰ Altså må arbeidsgiver ha gitt arbeidstaker beskjed om å reise til, møte opp på eller gjennomføre et bestemt arbeid eller oppdrag, et konkret sted. Forholdene må innebære at arbeidstaker er nødt til å gjennomføre en reise for å komme til det konkrete stedet.

²⁸ Thue-dommen avsnitt 71.

²⁹ Tyco-dommen avsnitt 39.

³⁰ Thue-dommen avsnitt 75.

3.3 Står arbeidstaker «til disposisjon» for arbeidsgiver?

Arbeidstidsbegrepets andre element nyanserer utgangspunktet som følger av det første elementet. Selv om det første elementet er oppfylt, er det ikke noe automatisk følge at reisetiden dermed anses som en del av arbeidstakers arbeidstid. Ordlyden tilsier at arbeidstaker må være tilgjengelig for arbeidsgiver. I Tyco-dommen konstaterte domstolen at disposisjonsvilkåret innebærer at arbeidstakeren skal stå «til arbeidsgivers rådighet». Det sentrale i denne sammenheng, er om arbeidstaker er forpliktet til fysisk å oppholde seg på stedet arbeidsgiver har anvist, slik at en er til arbeidsgivers rådighet for straks kunne utføre oppgaver ved behov.³¹ EU-domstolen presiserte at for å anses å stå til arbeidsgivers rådighet, må arbeidstaker befinne seg i en situasjon, hvor en «rettslig sett er forpliktet til å etterkomme arbeidsgivers anvisninger og utføre sin beskjeftigelse».³²

EU-domstolen åpnet for avgrensninger mot tilfeller hvor arbeidstaker har mulighet for å råde over sin tid med færre begrensninger, og kan ivareta egen interesse.³³ Dermed vil den aktuelle tidsperiode, i visse tilfeller, ikke anses å utgjøre arbeidstid. At arbeidstaker har en viss frihet med tanke på valg av reiserute, eller rekkefølge på oppdrag, er imidlertid ikke tilstrekkelig, dersom andre begrensninger likevel foreligger. I Tyco-dommen pliktet arbeidstakerne å etterkomme arbeidsgivers anvisninger og instruksjoner. Arbeidsgiver stod fritt til å foreta endringer i arbeidstakers oppdrag, ved å bytte rekkefølge, avlyse og tilføye oppdrag. Arbeidstakerne hadde vanligvis ikke mulighet til å forkorte lengden på den nødvendige transporten, og under denne tiden kunne de ikke råde fritt over tiden og bruke den i egen interesse. Dermed ble arbeidstakerne ansett for å stå til arbeidsgivers rådighet.³⁴ EU-domstolen presiserte at arbeidsgiver har ansvar å sørge for at nødvendige kontrollinstrumenter følger opp arbeidstaker under transporttiden.³⁵ At arbeidsgiver faktisk ikke kontrollerer at arbeidstaker i praksis avstår fra å foreta gjøremål ut fra egne interesser og gjennomfører reisen i henhold til arbeidsgivers ønsker, er dermed ikke en konsekvens som skal lastes arbeidstaker.

Også i Thue-dommen presiseres at vilkåret «til disposisjon» medfører at situasjonen må være slik at arbeidstaker er rettslig forpliktet til å følge arbeidsgivers instruksjoner og utføre

³¹ Tyco-dommen avsnitt 35.

³² Tyco-dommen avsnitt 36.

³³ Tyco-dommen avsnitt 37.

³⁴ Tyco-dommen avsnitt 39.

³⁵ Tyco-dommen avsnitt 40.

arbeidsoppgaver for arbeidsgiver.³⁶ Dette legges videre til grunn av Høyesterett i Reisetid.³⁷ Før Høyesterett i rettsavgjørelsen begynte gjennomgangen av EFTA-domstolens behandling av de tre elementene, viste domstolen til arbeidsmiljølovens forarbeider og Kårstø-dommen. Domstolen fastslo i den forbindelse at uttrykket «til disposisjon» tradisjonelt er forstått som en forutsetning om at arbeidstaker står «til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen».³⁸ Videre fastslo Høyesterett at utgangspunktet etter forarbeidene er at den omtvistede reisetidsformen ikke vil regnes som arbeidstid, når den skjer utenfor den alminnelige arbeidstiden. Men det ble presisert at løsningen blir en annen dersom «arbeidstakeren er pålagt å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen og derfor må sies å stå til arbeidsgiverens disposisjon».³⁹

Vurderingstemaet er dermed om arbeidstaker, under reisetiden, befinner i en situasjon hvor en er rettslig forpliktet til å følge arbeidsgivers instruksjoner, og utføre arbeidsoppgaver. I EFTA-domstolens vurdering av hvorvidt en er «til disposisjon» inngikk momenter som arbeidstakers «fleksibilitet og valgfrihet med hensyn til transportmiddel og alternative reiseruter», nødvendigheten av reisetiden, arbeidstakers plikt til å følge arbeidsgivers instruksjoner, og arbeidsgivers frie adgang til å avlyse, endre og legge til oppdrag for arbeidstaker. Domstolen avviste både at det stilles krav om aktivt arbeid, og at intensiteten i arbeidet inngår som et element i vurderingen.⁴⁰ Avgjørende er i stedet om arbeidstaker under reisetiden pålegges ulike begrensninger, eller står fritt til å ivareta egne interesser. Bakgrunnen for dette er at nyere rettspraksis oppstiller kvalitative krav til arbeidstakers arbeidsfrie periode.⁴¹ Dette utelukker imidlertid ikke at intensiteten av det utførte arbeidet er en faktor av betydning i andre sammenhenger. Eksempelvis vil en intensitetsvurdering av arbeidet kunne tilsi at arbeidstiden kan beregnes som passivt arbeid etter aml. § 10-4 annet ledd, og dermed gi adgang til å forlegne arbeidstiden.⁴²

I en kommentar til Reisetid-dommen argumenterer Jetlund og Hagberg for at et minimumskrav i disposisjonsvilkåret må være at arbeidstaker er tilgjengelig på telefon, e-post eller lignende for å ta imot beskjeder, men at forpliktelsen også innebærer noe mer enn slik

³⁶ Thue-dommen avsnitt 73 jf. Tyco-dommen avsnitt 35 og 36.

³⁷ Reisetid-dommen avsnitt 58.

³⁸ Reisetid-dommen avsnitt 51.

³⁹ Reisetid-dommen avsnitt 52.

⁴⁰ Thue-dommen avsnitt 68, 73 og 83.

⁴¹ Hustad (2020c) s. 10.

⁴² Jetlund og Hagberg (2018) s. 9.

tilgjengelighet.⁴³ I Tyco-dommen ble derimot det at arbeidstakerne ikke var forpliktet til å være tilgjengelig på telefon, ikke ansett som et hinder mot oppfyllelse av disposisjonsvilkåret.⁴⁴ Dersom arbeidstaker kjører bil, kan ikke arbeidsgiver forvente at arbeidstaker er tilgjengelig til å lese e-poster og meldinger, eller oppdateres via applikasjoner, men kjøretiden kan like fullt utgjøre reisetid. Jeg er derfor ikke enig med Jetlund og Hagberg på dette punktet.

Jetlund og Hagberg mener videre at arbeidstakers arbeidsoppgaver etter stillingsbeskrivelsen, må kunne utføres på reisen. De påpeker at hvorvidt butikkmedarbeidere er tilgjengelige for beskjeder og instruksjoner er ubetydelig, ettersom arbeidsoppgavene etter stillingen ikke kan utføres under reisen.⁴⁵ Jeg er derimot skeptisk til om dette momentet kan vektlegges. Selv om det må være en sammenheng mellom reisen som foretas og arbeidsforholdet, kan det ikke stilles krav at arbeidstaker må ha mulighet til å utføre sine hovedarbeidsoppgaver, samtidig som reisen gjennomføres. For eksempel kan butikkmedarbeideren i en liten nisjebutikk gjennomføre en reise, eksempelvis for å delta i et innkjøpsmøte på vegne av butikken. Hvorfor skal det være utelukket at denne reisen er arbeidstid, på grunnlag av at alminnelige butikkmedarbeideroppgaver ikke kan utføres samtidig som det gjennomføres en reise, som er i arbeidsgivers interesse? Det kan også tenkes tilfeller hvor en arbeidstaker trer inn, og gjennomfører en reise, i stedet for en kollega, på grunn av sykdom eller lignende. Det skal ikke straffe seg for arbeidstaker å utvise fleksibilitet, ved å utføre oppgaver, som ligger noe på siden av hva som utgjør arbeidstakers stilling. Selv om slike tilfeller trolig tilhører sjeldenhetene, er det etter mitt syn for snevert å utelukke at det i slike arbeidsforhold kan oppstå situasjoner hvor reisetid må anses som arbeidstid. Særlig ettersom domstolene har fokusert på hvorvidt arbeidstaker har tilstrekkelig frihet til at tiden kan utgjøre hviletid, synes det ikke å være rettslig grunnlag for å innfortolke et slikt vilkår.

EFTA-domstolen nevner at arbeidstaker under reisene fulgte normal prosedyre, var under lederens tilsyn, benyttet politiets kjøretøy, var overvåket fra Operasjonssentralen, og at arbeidstaker var bevæpnet, hadde arbeidsgivers telefon og sin private telefon, og benyttet sambandssystemet for å informere Operasjonssentralen om bevegelsene sine. Domstolen kommenterer imidlertid ikke betydningen av disse konkrete forholdene. Det er naturlig å tolke flere av dem som visse begrensninger i arbeidstakers frihet til å ivareta egne interesser. I

⁴³ Jetlund og Hagberg (2018) s. 7.

⁴⁴ Tyco-dommen avsnitt 38.

⁴⁵ Jetlund og Hagberg (2018) s. 7.

avsnitt 78 presiseres at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for nødvendige overvåkingsprosedyrer, slik at tidsrommet klassifisert som arbeidstid ikke misbrukes til handlinger i arbeidstakers egeninteresser. Domstolen har slik trukket frem både generelle og spesielle trekk ved polititjenestemannens reise. Ved dette konstateres det at han var underlagt slike plikter, og begrensninger i egen handlefrihet, at disposisjonsvilkåret måtte anses oppfylt.

Ettersom EFTA-domstolen ikke kommenterer noen vektning av de momentene som inngikk i vurderingen av det andre elementet, ser det ut til at det avgjørende for domstolens slutning var hvorvidt kjennetegnene for «hviletid» ble oppfylt. Med henvisning til tidligere rettsavgjørelser konstaterer EFTA-domstolen at arbeidstakers mulighet til å organisere sin tid «uten større begrensninger» og «beskjeftige seg med egne interesser», er en faktor som kan innebære at den aktuelle tid ikke anses som «arbeidstid».⁴⁶ Det fastslås imidlertid at det kun er når arbeidstaker «kan forlate arbeidsmiljøet i hvileperiodene og fritt og uavbrutt beskjeftige seg med egne interesser, at hvileperiodene kan anses å være effektive og ikke utgjøre arbeidstid».⁴⁷ Dermed blir det sentrale vurderingstemaet hvorvidt den aktuelle perioden er «effektiv som hviletid».

At fokuset i den konkrete vurderingen av reisetiden har vært på «hviletid», tilsier et utgangspunkt hvor reisetiden anses som arbeidstid.⁴⁸ For at reisetiden ikke skal omfattes av utgangspunktet om arbeidstid, må de konkrete omstendigheter rundt arbeidstakers reise tilsi at denne aktuelle reisen fungerer som effektiv hviletid. Altså er det muligheter for at en reise, som både er pålagt og nødvendig, og dermed oppfyller vilkårene etter første element, likevel anses som hviletid etter det andre elementet. Ettersom EFTA-domstolen konkluderte med at arbeidstaker gjennomførte en nødvendig reisetid, som ikke kunne forkortes, ble det konstatert at «arbeidstakeren ikke fritt og uten avbrudd [kan] beskjeftige seg med egne interesser og står altså til arbeidsgivers disposisjon».⁴⁹ Hotvedt har lagt til grunn at Thue-dommen indikerer at «fritt og uavbrutt» må være et strengt krav, og at «en viss fleksibilitet og valgfrihet» rundt transportmiddel og reiserute, ikke er tilstrekkelig for å anse reisen som hviletid for arbeidstaker.⁵⁰ Her er det imidlertid ikke helt enighet blant juristene. Motsetningsvis tar Jetlund og Hagberg til ordet for at det skal en del til for at arbeidstakers frihet anses så

⁴⁶ Thue-dommen avsnitt 74 med henvisning til Tyco-dommen avsnitt 37 og C-303/98 (Simap) avsnitt 50.

⁴⁷ Thue-dommen avsnitt 74 med henvisning til E-5/15 (Matja Kumba) avsnitt 41.

⁴⁸ Slik også Hotvedt (2019) s. 12.

⁴⁹ Thue-dommen avsnitt 75 med henvisning til Tyco-dommen avsnitt 39.

⁵⁰ Hotvedt (2019) s. 11.

begrenset at den aktuelle tiden kvalifiserer som arbeidstid.⁵¹ Domstolenes hovedfokus i de nyere avgjørelsene har imidlertid omhandlet hvorvidt det konkrete forholdet kvalifiserer som hviletid, ikke arbeidstid. Dermed fremstår vilkårene for «hviletid» som nokså strenge, hvor det ikke er rom for å stille mange begrensninger i arbeidstakers frihet og samtidig anse perioden unntatt arbeidstid.

Med hensyn til valg av transportmiddel er det imidlertid av betydning dersom noen transportalternativer innebærer en mer omfattende tidsbruk enn andre. Dette har sammenheng med at reisetiden må være nødvendig. Arbeidstaker har gjerne valget mellom å kjøre bil, reise kollektivt, sykle eller gå til et oppdragssted. Hvilken reiseform som vil være raskest, billigst og mest effektiv vil trolig avhenge av både den konkrete reiseavstand og arbeidstakers arbeid. Eksempelvis må murere ha med seg store og tunge materialer, sammenlignet med arbeidstakere i andre yrker som har sine arbeidsverktøy digitalt på en bærbar datamaskin. Dersom en arbeidstaker uten godkjennelse eller begrunnelse, velger et langt mer tidkrevende transportmiddel enn andre tilgjengelige alternativ, vil det ikke være rimelig å anse denne reisetiden som arbeidstid. I og med at arbeidsforholdet innebærer en lojalitetsplikt, vil et krav om at arbeidstaker benytter arbeidstiden på en effektiv måte være naturlig.

At arbeidsgiver ikke pålegger arbeidstaker selve gjennomføringen av reisen, og dermed den medgåtte reisetiden, er ikke avgjørende for når arbeidstaker står «til disposisjon». Selv om arbeidsgiver i stedet angir et bestemt oppmøtested for arbeidstaker, for å utføre oppgaver til bestemte tidspunkt, vil arbeidstaker under transportetappen og reisetiden likevel kunne anses å stå til arbeidsgivers disposisjon. Dette la EFTA-domstolen til grunn i Thue-dommen avsnitt 76. Reisetiden er en nødvendig følge av å skulle gjennomføre de arbeidsoppgaver arbeidsgiver har pålagt arbeidstaker.

3.4 Er arbeidstaker «i arbeid»?

Elementets ordlyd innebærer et krav om at arbeidstaker må utføre arbeidsoppgaver under det aktuelle tidsrommet. Sentralt for elementet er en vurdering av om reisen er en integrert del av forpliktelsene som pålegges arbeidstakeren som ledd i arbeidsutførelsen.⁵² I Tyco-dommen ble det poengtert at reisene arbeidstakerne gjennomførte var en «uatskillelig del» av det å

⁵¹ Jetlund og Hagberg (2018) s. 7.

⁵² Tyco-dommen avsnitt 43.

være en arbeidstaker uten fast eller sedvanlig arbeidssted, og arbeidstiden ikke kunne innskrenkes til det fysiske arbeidsstedet.⁵³ Hvis arbeidstaker er forpliktet til å påta seg arbeidsoppgaver på andre steder enn det faste oppmøtestedet, vil det være naturlig å anse reisen som en integrert del av arbeidet. Da er også arbeidstaker under den nødvendige reisetiden «i arbeid».

EU-domstolen fastslo at det ikke er arbeidstaker som skal bære ansvaret og konsekvensen av at arbeidsgiver har besluttet å nedlegge arbeidstakernes faste oppmøtested.⁵⁴ Arbeidsgivers omorganiseringer medførte at arbeidstakerne mistet muligheten til å fritt bestemme daglig pendleavstand. Forholdet innebar en omorganisering hvor arbeidstakerne opphørte å ha et fast oppmøtested, ikke bare en endring av det alminnelige oppmøtestedet. Dette endret arbeidstakers arbeidsforhold ganske drastisk. Dersom reisetiden ikke skulle anses som arbeidstid, men hviletid, ville det stride med formålet om å sikre arbeidstakerne tilstrekkelig hvileperiode etter arbeidstidsdirektivet.⁵⁵ I tillegg ville arbeidstakernes muligheter til å planlegge og ha forutsigbare dager bli vesentlig begrenset. De store variasjonene i reiseavstand til oppdragsstedene ville gi arbeidstakerne lite forutsigbare arbeidsuker. Mens arbeidstakerne noen ganger fikk oppdrag i egen by, opplevde de andre ganger at reisestrekningen på det meste oversteg 100 km. Ved noen anledninger medførte trafikknivået en transporttid på tre timer mellom arbeidstakers bopel og kunden. Dette ga betydelige differanser med hensyn til antall timer arbeidstaker faktisk benyttet i arbeidsukene.

EFTA-domstolen la samme resonnement til grunn i Thue-dommen. Domstolen poengterte at når det kreves at arbeidstaker skal være ved andre steder enn ved det faste oppmøtestedet, fratras arbeidstaker muligheten til å bestemme egen pendleavstand, reisen er da en integrert del av arbeidet.⁵⁶ Dette momentet fremhevet også Høyesterett.⁵⁷ EFTA-domstolen fastslo at det er uten betydning både hvorvidt reisen skjer innenfor eller utenfor den alminnelige arbeidstid, og hvor ofte arbeidsgiver angir et annet oppmøtested, med mindre det innebærer at arbeidstakers arbeidssted blir flyttet.⁵⁸ Dermed understrekes at det sentrale ved vurderingen av om en er «i arbeid», er selve formålet med reisen, og viktigheten av at den gjennomføres. Foretas reisen

⁵³ Tyco-dommen avsnitt 43.

⁵⁴ Tyco-dommen avsnitt 44.

⁵⁵ Tyco-dommen avsnitt 45.

⁵⁶ Thue-dommen avsnitt 79 og Tyco-dommen avsnitt 44.

⁵⁷ Se Reisetid-dommen avsnitt 60.

⁵⁸ Thue-dommen avsnitt 79 og 80.

for å utføre arbeidsoppgaver, ivaretas dermed arbeidsgivers behov og interesser. Hvilket tidspunkt reisen skjer på har ikke betydning i denne sammenheng.

Særlig vernehensynene bak arbeidstidsdirektivet gir grunnlag for domstolenes nokså vide tolkning av elementet å være «i arbeid». EU-domstolen fastslo i Tyco-dommen at å ikke regne reisetiden som arbeidstid, ville stride med direktivets formål om å beskytte arbeidstakernes sikkerhet og sunnhet, inkludert å sikre tilstrekkelig minimums hvileperiode.⁵⁹ En motsatt løsning kunne rammet arbeidstakernes velferd hardt. Arbeidsgiver ville da fått en åpning til å kun beregne den tid arbeidstaker var på arbeidsstedet som arbeidstid. Dermed ville arbeidstakers faktiske friperiode i de mest omfattende tilfeller kunne blitt kraftig innskrenket.

Hvorvidt det tredje elementet er et selvstendig vilkår, er noe uklart. Domstolene har klargjort at det verken kreves aktivt arbeid, eller en intensitetsvurdering, av arbeidet. For Hotvedt fremstår argumentet om pendleavstand mer som et støtteargument for utgangspunktet domstolen trakk opp ved det første elementet, om at reisen er en «nødvendig og vesentlig forutsetning» for at arbeidsavtalen oppfylles.⁶⁰ Det er likevel klart at elementet «i arbeid» er av betydning. Eksempelvis kan i utgangspunktet en arbeidstaker som utfører arbeid utenfor alminnelig arbeidstid, for eksempel under en reise, uten å være pålagt dette, bli ansett å beskjeftige seg med egne interesser.⁶¹ Men vernehensyn og elementet «i arbeid» kan tilsi at forholdet likevel bør anses som arbeidstid. Arbeidstakers faktiske utførte arbeid vil kunne påvirke om tiden kvalifiserer som effektiv hviletid. Foruten de unntak som uttrykkelig følger av arbeidstidsdirektivet, er det ikke åpnet en adgang hvor arbeidstaker gis valgfrihet til å arbeide utover direktivets bestemmelser og rammer. Det er også klargjort at det ikke kan opereres med noen mellomkategorier, tiden er enten arbeidstid eller arbeidsfri. Da vil elementet «i arbeid» kunne virke klargjørende. Slik er det mulig at utført arbeid i seg selv fungerer som et moment for at arbeidstakers reisetid i det konkrete tilfellet kvalifiserer som arbeidstid etter direktivet.

Ut fra domstolenes generelle uttalelser må altså det avgjørende for at elementet «i arbeid» er oppfylt, være at gjennomføringen av reisene medfører at arbeidstaker under denne tiden ikke får effektiv hvile. Er arbeidstaker forpliktet til å utføre arbeidsoppgaver på fastsatte

⁵⁹ Tyco-dommen avsnitt 45.

⁶⁰ Hotvedt (2019) s. 13.

⁶¹ Ibid.

oppmøtested, uten mulighet til å bestemme egen pendleavstand, anses reisen som en del av forpliktelsene arbeidstaker pålegges som ledd i utførelsen av arbeidsoppgavene. Er reisen en integrert del av arbeidet, vil følgelig arbeidstaker under reisetiden være «i arbeid». Elementet «i arbeid» har nær sammenheng med de to øvrige elementene.

3.5 Reisetid-dommens rekkevidde

Hverken i Thue-dommen eller Reisetid-dommen gir domstolene konkrete uttalelser angående betydningen av de generelle vurderinger som foretas, eller de individuelle karakteristikaene ved de aktuelle reisene polititjenestemannen gjennomfører. Foruten at førstvoterende kommenterte at EFTA-domstolen påpekte både generelle og individuelle karakteristika ved de tre reisene, ble verken uttalelsenes rekkevidde kommentert eller presisert. Dette til tross for at Høyesterett kjente til sakens parters uoverensstemmelse angående dette.⁶² Det at Høyesterett i Reisetid-dommen valgte å verken kommentere, tolke eller kritisere EFTA-domstolens uttalelser i Thue-dommen, eller rekkevidden av dem, er uheldig. Høyesterett hadde både anledning og oppfordring fra partene, til å bidra til en tydeligere rettslig avklaring og fastslå dommens omfang.

Når domstolene gir flere generelle uttalelser om arbeidstidsbegrepet, og de tre elementer som inngår i begrepet, men ikke oppstiller noen klar rettsregel for arbeidstid ved reiser utenfor den alminnelige arbeidstiden, åpnes det for ulike tolkninger. Videre bidrar sakens spesielle faktum til at det er naturlig å stille spørsmål rundt hvorvidt det kan trekkes ut noen generell rettsregel fra domstolens uttalelser i avgjørelsen. Flere jurister har engasjert seg i debatten om rekkevidden til rettsavgjørelsene på området.⁶³ Uenighetene i debatten omhandler både hva som kan trekkes ut av de enkelte avgjørelser, og hva som utgjør gjeldende rettslig utgangspunkt. Har domstolene kun avgitt avgjørelser basert på konkrete vurderinger og avveininger av det enkelte arbeidsforhold, eller er det oppgitt momenter av generell betydning ved rettsanvendelsen? Altså innebærer avgjørelsene noen generelle slutninger, eller begrenses de til den enkelte sak? Videre er det et spørsmål om de nyere norske rettsavgjørelsene kan sies å ha medført en rettsutvikling på området, som innebærer en utvidelse av arbeidstidsbegrepet. For å belyse tematikken presenteres noen standpunkt og argumenter, et knippe jurister har

⁶² Reisetid-dommen avsnitt 62.

⁶³ Diskusjonen omhandler særlig rekkevidden av Reisetid-dommen og Coca-Cola-dommen, LE-2019-19773. Coca-Cola-dommen blir presentert og gjennomgått i kapittel 4.3.

fremmet i diskusjonen. Avslutningsvis oppsummeres hva som etter mitt syn kan sies å ha holdepunkt i gjeldende rett.

Som følge av domstolens unnvikende fremgangsmåte fremstår det noe uklart hva som var avgjørende for domstolens konklusjon. Det er noe uklart om elementene som trekkes frem i avgjørelsen var gjenstand for en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering, eller om enkeltmomenter i seg selv var avgjørende. Hvorvidt EFTA-domstolens uttalelser begrenses til den enkelte sak, tilsvarende saksforhold, eller om det er tale om retningslinjer av generell rekkevidde, forble derfor et åpent spørsmål, også etter Høyesterett avsa sin dom. Likevel synes avgjørelsen å indikere at det foreligger en nokså høy terskel, for å ikke anses å være til arbeidsgivers disposisjon. Sannsynligvis kreves det lite av arbeidsgivers involvering og instruksjon, og dermed begrensninger av arbeidstakers handlefrihet, før reisetid som i utgangspunktet kunne utgjort arbeidstakers hviletid, likevel må anses som arbeidstid.

Det Høyesterett uttrykkelig kommenterer i Reisetid-dommen, er virkningen av en dom i Thues favør. Det konstateres at en dom i Thues favør ikke har avgjørende virkning for hva som utgjør arbeidstid i andre sammenhenger.⁶⁴ I denne sammenheng nevnes både tariffavtaler, andre deler av arbeidsmiljøloven og lovgivningen før øvrig. Slik presiserer domstolen at arbeidstidsbegrepet kan ha ulikt innhold i ulike bestemmelser. Altså innebærer en kvalifisering til arbeidstidsbegrepet i henhold til vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 ikke automatisk at forholdet utgjør arbeidstid etter andre bestemmelser.⁶⁵

Bender argumenterer for at Reisetid-dommen ikke kan tas til inntekt for en forståelse hvor all reisetid utgjør arbeidstid. Etter den tradisjonelle tilnærmingen til hvorvidt reisetiden regnes som arbeidstid, opereres det med kategorier av reiser etter reisesnes gjennomføringstidspunkt, men nå foretas i stedet en bred helhetsvurdering av arbeidstakers forpliktelser.⁶⁶ Dette tas til inntekt for at ikke all reisetid skal regnes som arbeidstid, men at arbeidstakernes reiser må vurderes konkret og klassifiseres deretter.⁶⁷

Brunstads oppfatning er at verken Reisetid-dommen eller Coca-Cola-dommen gir grunnlag for å konkludere med at reisetid er arbeidstid, men at de er veiledende for konkrete vurderinger ved sammenlignbare saksforhold.⁶⁸ Hun påpeker imidlertid at avgjørelsene

⁶⁴ Reisetid-dommen avsnitt 44.

⁶⁵ Betydningen av at forholdet kvalifiserer til «arbeidstid» etter aml. § 10-1 drøftes i kapittel 5.

⁶⁶ Bender (2018) avsnitt 2.

⁶⁷ Ibid. avsnitt 3.

⁶⁸ Brunstad (2020) avsnitt 2 og 3.

innebar konkrete omstendigheter som skiller seg fra en rekke andre arbeidsforhold. Hun konstaterer at den tradisjonelle forståelsen av reisetid, fravikes ved Reisetid-dommen, og nå foretas en konkret og helhetlig vurdering av den enkelte reise.⁶⁹ Vurderingen skjer ut fra de tre elementer i arbeidstidsbegrepet, og sentrale spørsmål er i hvilken grad arbeidstakerne underlegges arbeidsgivers instruksjonsmyndighet og begrensninger i deres personlige frihet.⁷⁰ Videre fastslår Brunstad at Reisetid-dommen ikke gir grunnlag for å endre de grunnleggende oppfatninger om reisetid, og uttaler at prinsippene fra Kårstø-dommen «står fast».⁷¹ Hun fastholder at arbeidstakers pålagte reiser til andre steder enn fast oppmøtested, ikke kan løses ut fra kategorisering av typetilfeller, men må vurderes etter arbeidstidsbegrepets kriterier.

Brunstad nevner flyturer i forbindelse med tjenestereiser, som eksempel på tilfeller der det ikke kan oppstilles noen generell regel hvor reisetid anses som arbeidstid. Hvor synspunktet er at selv om arbeidstaker underlegges generelle regler og forventninger, har en ofte tilstrekkelig frihet, slik at reisen ikke utgjør arbeidstid. Det påpekes at arbeidstaker gjerne kan velge flygning, en ekstra dag til fritidsformål på reisestedet, og står fritt til å beskjefte seg med egne interesser, som å lese, se film, sove osv. under reisetiden. «Så lenge arbeidstaker da ikke faktisk utfører møteforberedelser eller annet arbeid på reisen, vil reisetiden ikke være arbeidstid».⁷² Disse synspunktene synes imidlertid ikke å ha støtte i de aktuelle avgjørelsene. Dersom slike begrensede friheter skulle medført at reisetiden utgjør arbeidsfri, ville arbeidstidsbegrepet tillegges langt strengere vilkår enn det som følger av bestemmelsenes ordlyd og den aktuelle praksis.

Hustad stiller seg kritisk til Brunstads uttalelser. Han fastholder at dersom en gjennomført tjenestereise er en nødvendig forutsetning for arbeidstakers forpliktelser i arbeidsforholdet, skal reisetiden klassifiseres som arbeidstid, uavhengig av hvorvidt arbeidstaker under reisetiden kan lese, se film og sove.⁷³ Det konstateres at dette standpunktet er rettskildemessig forankret i rettspraksis fra både EU/EFTA-domstolen og Høyesterett, «hvor det verken er handlefriheten og/eller intensiteten – men begrensningen som arbeidstakeren blir pålagt ved reise – som er av avgjørende betydning».⁷⁴ Videre presiseres at de samme vernehensyn gjør

⁶⁹ Brunstad (2020) avsnitt 5.

⁷⁰ Ibid. avsnitt 6.

⁷¹ Ibid. avsnitt 7.

⁷² Ibid. avsnitt 10.

⁷³ Hustad (2020b) avsnitt 3.

⁷⁴ Ibid., med henvisning til Tyco-dommen avsnitt 43 og Reisetid-dommen avsnitt 58 som avviser krav om aktivt arbeid og intensitetsvurdering av arbeidet for å kvalifisere som arbeidstid.

seg gjeldende, selv om opplevd belastning ved flyreiser presumtivt er mindre enn ved bilkjøring. Et sterkt argument mot Brunstads tilnærming, er følgen hvor «arbeidsgiver i kraft av styringsretten kunne pålegge de ansatte å reise på sin fritid, uten at transporttiden klassifiseres som arbeidstid». ⁷⁵ Denne løsningen ville medføre store negative konsekvenser for arbeidstakerne. De ville mistet retten til selvbestemmelse i arbeidsfri periode, muligheten til å benytte fritiden til egne formål ville begrenses, og hviletiden ville blitt innskrenket. Det påpekes også at disse konsekvensene ville stride med hovedformålet med arbeidstidsbestemmelsene, om å ikke utsette arbeidstakerne for «unødige helsemessige og sosiale belastninger». ⁷⁶ Dermed konkluderer Hustad med at «arbeidstakers behov for hvile og fritid nyter et sterkt vern i nyere rettspraksis, og at arbeidsgiver ikke kan pålegge ansatte å foreta tjenestereiser utelukkende av hensyn til lojalitet». ⁷⁷

Advokatene i NHO, Engan og Almestrand, var prosessfullmektiger for arbeidsgiversiden i Coca-Cola-dommen. De argumenterer for at Coca-Cola-dommen underbygger standpunktet om at reiser til annet enn fast oppmøtested, kun unntaksvis regnes om arbeidstid etter loven. Etter deres syn har dommen begrenset overføringsverdi, ettersom domstolens tilnærming og vektlegging av begrunnelsen var svært konkret. ⁷⁸ De fastholder at dommen ikke innebærer noe nytt, sammenlignet med praksisen som alt foreligger fra EU-domstolen, Høyesterett og Arbeidsretten. ⁷⁹ Men de konstaterer at reisetid til og fra varierende oppmøtested, etter en konkret vurdering, kan anses å være arbeidstid.

Furesund og Lerheim, som var prosessfullmektiger for arbeidstakersiden i Reisetid-dommen, fastholder derimot at gjeldende rett må oppsummeres motsatt av Engan og Almestrands standpunkt. Slik at avgjørelsen i Reisetid-dommen innebærer at utgangspunktet er at reisetid, til og fra annet sted enn fast oppmøtested, skal regnes som arbeidstid. ⁸⁰ De viser til og støtter seg til Hotvedts analyse av EFTA-domstolens vurderinger av arbeidstidsbegrepets elementer. De presiserer at det kan tenkes tilfeller som leder til andre resultat, men at utgangspunktet må være at reisetiden regnes som arbeidstid, og at det ikke foreligger rettskildemessig dekning for at slik reisetid kun unntaksvis regnes som arbeidstid. ⁸¹

⁷⁵ Hustad (2020b) avsnitt 6.

⁷⁶ Se Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 151 og NOU 2016:1 s. 27.

⁷⁷ Hustad (2020b) avsnitt 7.

⁷⁸ Engan og Almestrand (2020) avsnitt 10.

⁷⁹ Ibid. avsnitt 19.

⁸⁰ Furesund og Lerheim (2020) avsnitt 4.

⁸¹ Ibid. avsnitt 8.

Oppsummert bør avgjørelsene i Reisetid-dommen og Coca-Cola-dommen etter mitt syn anses å ha en viss overføringsverdi, og virkning utover den enkelte sak. Selv med noe spesielle saksforhold, er domstolenes vurderinger, og uttalelser, vedrørende arbeidstidsbegrepet, av mer generell karakter. Ettersom domstolene i stor grad lener seg på EFTA- og EU-domstolenes uttalelser og avgjørelser, er det naturlig å forstå det som at avgjørelsene tar utgangspunkt i generelle vurderingsmomenter. Selv om den konkrete vurderingen knyttes til den enkelte saks spesielle forhold, kan generelle uttalelser og vurderinger dermed ha betydning utover den enkelte sak. Domstolene har tydeliggjort arbeidstakers behov for arbeidsfri, og at arbeidstaker i utgangspunktet er til arbeidsgivers disposisjon ved tjenestereiser. Likevel må det tydeliggjøres at en konkret vurdering av det enkelte arbeidsforhold er nødvendig. Selv om en reise i forbindelse med arbeidet, utenfor alminnelig arbeidssted, ikke automatisk regnes som arbeidstid, må dette utgjøre det klare utgangspunkt. En motsatt løsning, hvor reisetiden som utgangspunkt ikke utgjør arbeidstid, ville potensielt resultert i omfattende negative konsekvenser for arbeidstakerne. For å kunne konkludere med en slik løsning, basert på avgjørelsene, måtte klare og uttrykkelige holdepunkter foreligge. Det er ikke tilfellet, ettersom både de nyere rettsavgjørelsene i Norge og EU- og EFTA-domstolen, og formålet bak arbeidstidsbestemmelsene, gjør det klart at arbeidstakers vernehensyn står sentralt. Ettersom det er såpass stor uenighet angående avgjørelsens rekkevidde, er det imidlertid viktig å være klar over de ulike oppfatningene på området, og det vil være nødvendig å foreta en grundig vurdering av det enkelte arbeidsforhold.

4 Typetilfeller av reisetid

4.1 Grunnlag

Tradisjonelt er det ikke oppstilt et generelt gjeldende rettslig utgangspunkt, og en allmenngyldig rettsregel, for temaet reisetid og arbeidstid. Når ikke en bestemt regel kan dekke alle reiseformer, arbeidsforhold og bransjetyper, blir i stedet det enkelte arbeidsforhold gjenstand for en konkret vurdering. Hvorvidt arbeidstakers konkrete reisetid klassifiseres som arbeidstid, vurderes etter de tre elementer i arbeidstidsdirektivets arbeidstidsdefinisjon. Etter rettspraksis er et skille mellom ulike typetilfeller av reisetid imidlertid naturlig. Vurderingen av hvilke reisetidsformer som anses som arbeidstid, skjer ut fra en kategorisering av ulike reiser. Også i arbeidsmiljølovens forarbeider foretas en slik kategorisering.⁸² I dette kapitlet presenteres de ulike typetilfellene av reisetid og deres utgangspunkt. I sammenheng med de ulike rettsavgjørelsene, som behandler ulike typetilfeller reise, er det relevant å påpeke at det er visse forhold ved selve avgjørelsene som svekker deres vekt og mulighet til å virke rettsavklarende. Dette kan ha betydning ved vurderingen av avgjørelsens rekkevidde.

4.2 Reise til og fra fast oppmøtested

En stor andel arbeidstakere har etter arbeidskontrakten, eller arbeidsforholdets natur, *et fast arbeidssted eller fast oppmøtested*. Dette stedet omtales i oppgaven som «alminnelig arbeidssted». Til dette stedet må arbeidstakerne normalt gjennomføre daglige reiser og som utgangspunkt anses ikke denne reisetiden som arbeidstid. I forarbeidene legges det til grunn at «[r]eise til og fra arbeidet vil som i dag falle utenfor definisjonen av arbeidstid».⁸³ Dette er i utgangspunktet uproblematisk. Det er da arbeidstakerne selv som bestemmer reiseavstand, reiserute og transportmiddel, vurderer hvor mye tid man er villig til å bruke på reise, og eventuelt om en ønsker å gjennomføre andre ærend under transportetappen.

I sammenheng med den daglige reise til og fra alminnelig arbeidssted, er Høyesteretts uttalelser i Rt-2001-418, Kårstø-dommen, fortsatt av betydning. Dommen omhandlet blant

⁸² Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 315 og NOU 2016:1 s. 29.

⁸³ Ibid.

annet hvorvidt arbeidstakernes daglige reiser, inne på Kårstø-anlegget fra portpassering til fastsatt oppmøtested, utgjorde arbeidstid. Arbeidsgiver hadde besluttet å flytte lokasjonen for arbeidstakernes oppmøtested fra anleggets inngang og lenger inn på anlegget. Denne endringen medførte at arbeidstakernes reisetid ble forlenget med i underkant av en halvtime. I Kårstø-dommen avga Høyesterett først generelle tolkningsuttalelser til dagjeldende arbeidsmiljølov § 46, forarbeidene og ARD-1959-1, Herøya-dommen. Deretter foretok domstolen konkrete vurderinger av arbeidsforholdene ved Kårstø-anlegget.

Under transporten inne på Kårstø-anlegget var arbeidstakerne underlagt en rekke restriksjoner, av hensyn til sikkerhet, og pålagt visse aktivitetsplikter. Dette ble likevel ikke tillagt vekt, ettersom det var tale om restriksjoner alle som befant seg på området ble underlagt, inkludert besøkende. Foruten pliktene alle på anlegget ble ilagt, var imidlertid arbeidstakerne i tillegg til en viss grad beredskapsdisponert. Domstolen anså likevel ikke disse pliktene for å være tilstrekkelig til at arbeidstakernes arbeidstid måtte starte ved portpassering til anlegget. Videre vektla domstolen at det ved arbeidsstedet ikke var noen entydig praksis, og både de faktiske forhold, og arbeidsavtalene varierte. Dermed kunne ikke arbeidstakerne ha berettigede forventninger til at arbeidstiden skulle regnes fra portpassering for alltid. Høyesterett kom til at arbeidstakerne under reisetiden ikke stod «til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen». Dermed ble ikke reisetiden inne på Kårstø-anlegget ansett for å være arbeidstid.

Høyesterett fastslo altså at disposisjonsvilkåret må forstås ganske så strengt. I Arbeidsmiljølovens lovkommentar legges det til grunn at ettersom disposisjonskravet innebærer at arbeidstaker etter arbeidsavtalen forpliktet til å være disponibel for å utføre arbeid, vil arbeidstakers opphold på arbeidsstedet av andre grunner, enn å utføre arbeid, som utgangspunkt ikke utgjøre arbeidstid.⁸⁴ Dette standpunktet samsvarer med Høyesteretts utsagn i Kårstø-dommen, hvor arbeidstakerne befant seg på Kårstø-anlegget, og dermed på arbeidsstedet, men likevel ikke var disponible for arbeidsoppgaver under transporttiden. Det presiseres imidlertid i Kårstø-dommen at det etter lovens formulering «ikke nødvendigvis må utføres arbeid».⁸⁵ Også i forarbeidene til någjeldende arbeidsmiljølov er det tydeliggjort, med henvisning til EU-domstolens avgjørelse i C-151/02, Jaeger, at «[d]ersom arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsstedet vil vedkommende normalt anses for å stå til arbeidsgivers

⁸⁴ Fougner m.fl. (2018) s. 401-402.

⁸⁵ Kårstø-dommen s. 425.

disposisjon».⁸⁶ Selv om Kårstø-dommen er avsagt på grunnlag av bestemmelser i arbeidsmiljøloven av 1977, har dommen etter tradisjonelle norske rettskilder fortsatt relevans, og stor vekt, ved bedømmelsen av arbeidstid. Som nevnt er arbeidsmiljøloven § 10-1 en videreføring av tidligere arbeidsmiljølov § 46 nr. 1.⁸⁷ Videre legger forarbeidene til grunn Høyesteretts forståelse av uttrykket «til disposisjon» for arbeidstidsbegrepet i loven.⁸⁸ Det er samme type vurderinger som Høyesterett foretok rundt disposisjonsvilkåret i Kårstø-dommen, som tilsier at utgangspunktet må være at arbeidstakers reisetid mellom arbeidstakers hjem og arbeidssted ikke anses som arbeidstid. Arbeidstaker er normalt ikke tilgjengelig for å utføre arbeidsoppgaver under reisetiden mellom hjem og arbeidsplass.

Spørsmålet videre blir imidlertid om Kårstø-dommen kan opprettholdes i lys av EU-domstolens kriterier. Selv om dommen lenge var ansett å være utgangspunktet for gjeldende rett, er den nå blitt en eldre dom. Den er avsagt etter den gamle arbeidsmiljøloven, og på det dynamiske rettsområdet arbeidsretten utgjør, har det skjedd en hurtig samfunnsutvikling frem til i dag. I lys av momentene som er vektlagt i nyere praksis, kan Kårstø-dommens løsning nå virke noe utdatert, og muligens ikke tas til inntekt for å uttrykke gjeldende rett.

I Kårstø-dommen var det tale om reisetid inne på arbeidsgivers anlegg. Arbeidstakerne befant seg således på arbeidsstedet, og var til arbeidsgivers disposisjon. Videre berodde endringen av oppmøtested på en ensidig beslutning fra arbeidsgivers side. Arbeidsoppgavene og utførelsesstedet for oppgavene forble imidlertid uendret. Her er visse likhetstrekk til momenter som i Tyco-dommen talte for at reisetiden utgjorde arbeidstid. EU-domstolen anså det at reisetidens karakter var den samme før og etter omorganiseringen, og at arbeidsgiver tidligere anså reisetiden som en del av arbeidsoppgavene, for å indikere at tiden fortsatt utgjorde arbeidstid.⁸⁹ Høyesterett og EU-domstolen tolket altså lignende moment til å peke i motsatt retning. Arbeidstakerne ved Kårstø-anlegget hadde som følge av endringene heller ikke anledning til å velge pendleravstand. Den omstridte reisetiden inne på anlegget ville ha samme lengde uavhengig av arbeidstakers bosted. Dessuten var arbeidstakerne pålagt strengere og mer omfattende plikter når de befant seg innenfor Kårstø-anlegget, enn hva som var tilfellet for andre besøkende på anlegget. Selv om besøkende var underlagt plikter av

⁸⁶ NOU 2016:1 s. 29-30.

⁸⁷ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 315.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Se kapittel 3.2.

hensyn til sikkerhet, var arbeidstakerne underlagt plikter utover dette, eksempelvis ved beredskapsplikter.

Samlet sett foreligger altså flere momenter som taler for at den aktuelle reisetiden inne på Kårstø-anlegget i dag ville kvalifisert som arbeidstid. Dermed er det mulig, og sannsynlig, at konklusjonen ved en tilsvarende sak for domstolen i dag, ville blitt motsatt enn Høyesteretts konklusjon i Kårstø-dommen. Det kan av den grunn argumenteres for at Kårstø-dommen ikke samsvarer med den mer arbeidstakervennlige retning, som i dag synes å prege arbeidstidsvurderingen. Fortsatt gjeldende utgangspunkt må likevel være at den alminnelige daglige reise fra hjemmet til det faste arbeidsstedet, inngår i arbeidstakers arbeidsfrie periode. Men dersom forholdene er slik at arbeidstaker under denne reisen oppfyller vilkårene til arbeidstidsbegrepet, må tiden regnes som arbeidstid. Det vil derfor være nødvendig med en konkret vurdering av reisetiden, og det enkelte arbeidsforhold.

I lys av Kårstø-dommen kan det også stilles spørsmål ved når arbeidstaker regnes for å være ankommet det faste oppmøtestedet, og dermed ha startet arbeidsdagen. Er det når man trer inn gjennom arbeidsstedets hovedinngang, ved portpassering på anleggsområder, slik arbeidstakerne i Kårstø-dommen argumenterte for, ved dagens første registrering av nøkkelkort, innlogging i bedriftens datasystem, eller er det i det man starter de faktiske arbeidsoppgavene. For kontoransatte praktiseres flere ulike løsninger for når arbeidstiden anses igangsatt. Eksempelvis beregner noen arbeidsgivere tiden fra en er pålogget datasystemet, og andre arbeidsgivere opererer med et tidsregistreringssystem som regner den påloggede tiden, og legger til noen minutter. Når arbeidstaker kan regnes for å være «til disposisjon» vil trolig variere ut fra hvilket yrke man har. Mens en kontoransatt normalt må være tilgjengelig på data, eller telefon, for å kunne utføre arbeidsoppgaver, vil en barnehageansatt oppleve å få arbeidsoppgaver direkte fra arbeidsstedets inngang, med barn som trenger oppmerksomhet og omsorg. Altså vil arbeidstakers rolle og hvilken avtaleregulering som gjelder for forholdet være avgjørende.

I sammenheng med den i utgangspunktet strenge anvendelsen av disposisjonsvilkåret, må det presiseres at arbeidstidsbestemmelsene etter loven utgjør minstekravs bestemmelser. Hensikten bak bestemmelsene er å verne om arbeidstaker. Det er dermed ingenting i veien for at arbeidsforholdets parter inngår avtaler og oppretter mer gunstige ordninger for arbeidstaker, enn utgangspunktet etter loven. Altså har avtalepartene adgang til å inngå avtaler som fastslår at arbeidstakers daglige reise til og fra arbeidsstedet skal inkluderes i arbeidstiden.

Avtalereguleringer av arbeidstakers reisetid har også nytte når arbeidstaker i utgangspunktet arbeider på alminnelig arbeidssted, men unntaksvis pålegges oppmøte, og arbeid, andre steder. De hensyn som tilsier at arbeidstakers reisetid ikke inngår i arbeidstiden, slik som forutberegnelighet og pendleravstand, er ikke like sterkt gjeldende i disse tilfellene. På den andre siden kan et midlertidig endret oppmøtested være mer gunstig for noen arbeidstakere, eksempelvis ved kortere reisevei. Følgelig vil ikke et endret oppmøtested automatisk måtte innebære at reisetiden utgjør arbeidstid. I stedet kan det være aktuelt å anse den reisetiden, som eventuelt overskrider reisetiden til det alminnelige arbeidsstedet, som arbeidstid. En avtaleregulering i forkant, om arbeidstidens beregninger, vil da være hensiktsmessig.

4.3 Reise til og fra arbeid uten fast oppmøtested

For de arbeidstakerne *som ikke har et fast arbeidssted eller oppmøtested*, men i stedet reiser direkte fra sitt hjem til dagens første oppdragssted, og hjem igjen fra dagens siste oppdragssted, blir situasjonen imidlertid en annen enn utgangspunktet ovenfor. Arbeidstaker har da ikke tilsvarende mulighet til å bestemme egen pendleavstand, eller forutse hvor mye reisetid som medgår, for å kunne gjennomføre oppgaver i arbeidsgivers interesse. Denne situasjonen er blant annet behandlet i Tyco-dommen, hvor EU-domstolen konkluderte med at arbeidstakernes reisetid til og fra oppdragsstedene måtte regnes med i arbeidstiden. Det spesielle med denne saken var, som nevnt, arbeidsgivers omorganisering og fjerning av arbeidstakernes tidligere oppmøtested. Altså en organisering som innebar endringer av arbeidstidsberegningen. Som en konsekvens regnet arbeidsgiver da reisetiden til første kunde, og fra siste kunde, som arbeidsfri, og dermed en del av arbeidstakers hvileperiode. En slik praksis anså EU-domstolen ikke å samsvare med arbeidstidsdirektivets arbeidstidsdefinisjon, og de bakenforliggende vernehensyn, som skal beskytte arbeidstaker.

Som utgangspunkt taler altså Tyco-dommen for at arbeidstakers daglige reise mellom hjemmet og oppdragsstedet kan utgjøre arbeidstid. Den konkrete rekkevidden av EU-domstolens avgjørelse er imidlertid fortsatt uavklart. Ulike nasjonale domstoler innenfor EU- og EØS-landene har avgitt avgjørelser, som bygger på ulike tolkninger og forståelser av Tyco-dommen. Illustrerende i denne sammenheng er den norske LE-2019-19773, Coca-Coladommen, og den svenska arbetsdomstolens avgjørelse i AD 2020 nr. 7, her kalt Malerdommen. Begge sakene omhandlet mobile arbeidstakere uten fast oppmøtested, og hvorvidt

reisetiden mellom oppdragssted og arbeidstakers hjem skulle regnes som arbeidstid. De to domstolene endte i disse sakene med å konkludere med motsatte løsninger.

Maler-dommen omhandlet arbeidstiden til tre malere, som var omfattet av en tariffavtale. Arbeidstakerne utførte arbeid ved ulike oppdragssteder, og det var opp til dem selv hvordan de ville komme seg til disse stedene. Etter avtalen ble ikke arbeidstakernes reisetid mellom sine hjem og oppdragssteder regnet som arbeidstid. I etterkant av Tyco-dommen mente arbeidstakersiden at deres reisetid måtte utgjøre arbeidstid. Arbetsdomstolen foretok en konkret vurdering av malernes arbeidsforhold, med utgangspunkt i arbeidstidsdirektivets tre elementer og EU-domstolens vurderinger i Tyco-dommen. Domstolen konstaterte at arbeidstakerne selv valgte hvordan de skulle komme seg til oppdragsstedet, ikke var tilgjengelige på telefon, og at arbeidsgiver ikke beordret arbeidstakerne under den omstridte perioden. Dermed utgjorde ikke reisetiden begrensninger i arbeidstakernes muligheter til å disponere over egen tid, og ivareta egne interesser, og arbeidstakerne ble ikke ansett å stå «til arbeidsgivers disposisjon».⁹⁰ Videre vurderte domstolen om arbeidstakerne, til tross for dette, måtte anses å være «i arbeid». I denne sammenheng ble det uttalt at Tyco-dommen ikke kunne tolkes dithen at arbeidstakere uten fast arbeidssted generelt sett skulle anses å utføre arbeidsoppgaver ved reise til og fra arbeid.⁹¹ Det ble vist til Tyco-dommens spesielle forhold hvor arbeidstakerne tidligere hadde fast oppmøtested, og at reisesenes karakter var uendret, dermed hadde en betydelig del av de samme reisene tidligere utgjort arbeidstid. Videre ble det påpekt at arbeidstakerne i Tyco-dommen mistet muligheten til å bestemme egen pendleavstand, mens malerne aldri hadde hatt slik mulighet.⁹² Konklusjonen ble at malerne ikke kunne anses å ha utført arbeidsoppgaver under reisetiden, og heller ikke hadde pleid å gjøre dette. Arbetsdomstolen fastslo dermed at reisetiden verken utgjorde arbeidstid etter arbeidstidsdirektivet eller tariffavtalen. Domstolen påpekte at ingenting tilsa at deres konklusjon medførte at arbeidstakerne ikke ble sikret hviletid, helse og sikkerhet, etter arbeidstidsdirektivets krav. Videre ble det vektlagt at malernes reisetid ikke skilte seg fra normale reisetider for arbeidstakere med fast arbeidssted. For de tilfellene hvor oppdragsstedet skulle medføre lengre reisetid, hadde imidlertid tariffavtalen særskilte reguleringer.⁹³

⁹⁰ Maler-dommen s. 33.

⁹¹ Maler-dommen s. 35.

⁹² Maler-dommen s. 36.

⁹³ Maler-dommen s. 36.

At Arbetsdomstolen vektlegger tariffavtalereguleringen av lengre reiser som et moment for at reisetiden ikke utgjør arbeidstid, er interessant. I arbeidsforhold hvor det ikke eksisterer en slik regulering ville det i tilsvarende situasjoner oppstått urimelige resultat dersom reisetiden ikke utgjør arbeidstid. Reiser til kunder i sentrale strøk er ikke problematisk, men i utkantstrøk tydeliggjøres problematikken. Må eksempelvis arbeidstaker reise fra Kirkenes til Karasjok benyttes i overkant av 4 timer til reisetid en vei. Dersom reisetiden ikke regnes som arbeidstid, blir totalt en hel arbeidsdag oppbrukt, uten at arbeidstid og lønn beregnes for alle disse timene. I slike tilfeller kunne det tenkes en mellomløsning for beregningen av arbeidstiden, hvor reisetiden anses som arbeidstid, men med fradrag for arbeidstakers vanlige pendleravstand. Altså at reisetiden, som overskrider tiden arbeidstaker uansett benytter til det faste oppmøtestedet, blir godkjent som arbeidstid og beregnet lønn for. En slik løsning ble også praktisert i Coca-Cola-dommen, hvor arbeidsgiver anså reisetid utover 30 minutter som arbeidstid. Tvisten i Coca-Cola-dommen omhandlet imidlertid den reisetiden som inngikk i de 30 minutter om morgenen og 30 minutter på ettermiddagen som i utgangspunktet ikke ble regnet som arbeidstid.

Coca-Cola-dommen gjaldt en gruppe serviceteknikere, som utførte monterings- og serviceoppdrag hos kunder. Ettersom arbeidstakerne ikke hadde fast oppmøtested, dro de direkte fra sine hjem til dagens første oppdrag, i tjenestebil som var parkert hjemme, og direkte fra siste kunde, og hjem. Spørsmålet for domstolen var om denne reisetiden utgjorde «arbeidstid» etter arbeidsmiljølovens vernebestemmelser. Angående betydningen av Høyesteretts og EFTA-domstolens uttalelser fastslo lagmannsretten at selv om avgjørelsene omhandler ulike tilfeller av reisetid, må «innholdet i arbeidstidsbegrepet fastlegges på bakgrunn av de samme rettslige kriterier og tolkningsfaktorer. EFTA-domstolens og Høyesteretts rettslige forståelse og påpeking av hva som skal, og kan, vektlegges i vurderingen av om reisetid er arbeidstid i «Reisetid», vil derfor også være relevante [...]».⁹⁴ Lagmannsretten konstaterte raskt at arbeidstidsbegrepets første og tredje element var oppfylt. Det ble vist til de nevnte avgjørelser, og konstatert at reisen utgjør en «helt nødvendig forutsetning for utførelsen av arbeidet» og at «formålet, karakteren og nødvendigheten av slik transport vil, når tjenestebilen er parkert hjemme, være den samme som transporten mellom de øvrige kundene».⁹⁵ Videre måtte den nødvendige reise mellom hjemmet og kundene anses

⁹⁴ Coca-Cola-dommen s. 9.

⁹⁵ Coca-Cola-dommen s. 10.

som en «integrert del av arbeidet». I likhet med Tyco-dommen, var det arbeidsgivers beslutning at serviceteknikerne skulle arbeide uten fast oppmøtested.

Lagmannsretten anså arbeidstidsbegrepets andre element som «det springende punkt i saken». Her forelå momenter som pekte i begge retninger. Arbeidstakernes adgang, innenfor visse rammer, til å organisere egen arbeidsdag, at de formelt ikke var tilgjengelige for arbeidsgiver under reisetiden, og at det i motsetning til Tyco-dommen, ikke var en omorganisering som forårsaket arbeidstakernes situasjon, talte mot disposisjonsvilkårets oppfyllelse. Konklusjonen ble likevel at arbeidstakerne var til arbeidsgivers disposisjon gjennom hele reisetiden. Dette ble særlig begrunnet i særtrekkene ved arbeidsdagens organisering.

Arbeidstakerne var rettslig forpliktet til å betjene alle kunder arbeidsgiver utdelte i en applikasjon. Kravene til responstid, og arbeidsgivers mulighet til å legge inn nye oppdrag, medførte at arbeidstakerne ikke bestemte fritt når oppdragene skulle utføres. I likhet med Tyco-dommen, poengteres det at selv om arbeidstaker ikke er forpliktet til å være tilgjengelig på telefon, forhindrer ikke dette at en står til arbeidsgivers disposisjon.⁹⁶ Dessuten måtte arbeidstakerne i praksis sjekke telefonen utenom arbeidstiden, for å planlegge arbeidsdagen. Videre medførte arbeidsgivers bilreglement sterke begrensninger på arbeidstakernes personlige frihet under reisetiden. De var pålagt å bruke tjenestebilen og benytte arbeidstøy, kun arbeidstakerne selv kunne benytte bilen, private gjøremål var ikke tillatt av hensyn til skatterettslige forhold, og bilbruken skulle registreres, og kunne spores. Lagmannsretten konkluderte dermed med at restriksjonene på arbeidstakernes handlefrihet i reisetiden, medførte at de ikke fritt og uavbrutt kunne beskjeftige seg med egne interesser, og hvileperiodene ble da ikke ansett som effektive.⁹⁷ Konklusjonen etter en samlet vurdering ble at reisetiden utgjorde «arbeidstid» etter aml. § 10-1. Til tross for dette, fant lagmannsretten, under tvil, at reisetiden ikke ga arbeidstakerne rett til lønn eller kompensasjon. Som nevnt i punkt 1.2 ble anken til Høyesterett ikke tillatt fremmet.⁹⁸

Det er uvisst hvilken av domstolene som har foretatt en mest riktig tolkning av arbeidstidsdirektivet og Tyco-dommen, eller om begge avgjørelsene er forenlige med EU- og EØS-retten. Hadde Maler-dommen kommet for norske domstoler, tyder mye på at konklusjonen ville blitt tilsvarende som i Coca-Cola-dommen, og motsatt av den svenske

⁹⁶ Coca-Cola-dommen s. 11 og Tyco-dommen avsnitt 38 og 39.

⁹⁷ Coca-Cola-dommen s. 11 med henvisning til Thue-dommen avsnitt 74 og 75 og Tyco-dommen avsnitt 39.

⁹⁸ Arbeidsgiver innga avledet anke, men da den selvstendige anken ikke ble tillatt fremmet, falt den avledete anken bort.

løsningen. Etter mitt syn er løsningen Coca-Cola-dommen legger til grunn, mest samsvarende med EU-retten og norsk rett, og dermed den mest riktige løsningen etter gjeldende rett. Ved spørsmålet om hva som utgjør gjeldende norsk rett, kan ikke en utenlandsk spesialdomstols vurderinger vektlegges tyngre enn vurderinger foretatt av norske domstoler. Men selv om arbeidsdomstolen er en utenlandsk domstol, er domstolens aktuelle tolkning av samme direktiv og bestemmelse som de norske domstoler er bundet av. I utgangspunktet skulle dermed en norsk og en utenlandsk domstol dømt likt, dersom de fikk fremlagt en helt identisk sak. Arbeidsdomstolen er videre en særdomstol, med særskilt kompetanse på arbeidsretten, hvor dens avgjørelser er endelige, og ikke kan påankes. Arbeidsdomstolen fungerer både som første, og eneste, instans for arbeidstvister anlagt av arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner eller arbeidsgiver, og som ankeinstans for andre arbeidstvister anlagt for de alminnelige domstoler og avgjort i tingretten.⁹⁹ Dermed har arbeidsdomstolen trolig bedre forutsetninger for spesifikke arbeidsrettslige vurderinger, enn tilfellet er ved generalistdomstolen lagmannsretten, som kun er ankeinstans.

Det er interessant at to domstoler fra relativt like rettsstater, tolker EU-retten med Tyco-dommen, og konkluderer så ulikt. Dette indikerer at uklarheter fortsatt eksisterer angående rekkevidden av arbeidstidsbegrepet, og arbeidstakers reisetid. Selv om avgjørelsen i Coca-Cola-dommen samsvarer med vurderingene i Reisetid-dommen, kan en enkelt lagmannsrettsavgjørelse normalt ikke tillegges særlig vekt. Som konstatert i innledningen anses likevel en lagmannsrettsavgjørelse å ha en viss vekt på rettsområder med et begrenset omfang av rettskilder. Dersom Høyesterett hadde tillatt Coca-Cola-dommen fremmet, ville trolig den norske arbeidsretten vært langt nærmere en rettsavklaring rundt temaet. På den annen side kan det at Høyesterett ikke tillot anken fremmet, være begrunnet i at ankeutvalget vurderte rettskildebildet som klart nok, ut fra avgjørelsene i Tyco-dommen og Reisetid-dommen.

4.4 Reiser i løpet av arbeidsdagen

For reiser arbeidstaker må gjennomføre i løpet av arbeidsdagen, anses reisetiden normalt som arbeidstid. I forarbeidene presiseres at «[d]ersom arbeidstakeren i løpet av arbeidsdagen blir sendt til et arbeidssted utenfor virksomheten, men kommer tilbake før arbeidsdagen er

⁹⁹ Lag om rättegången i arbetstvister 2. kapittel, §§ 1, 3 og 4.

avsluttet, vil normalt slike reiser regnes som arbeidstid».¹⁰⁰ Dette utgangspunktet er nokså uomstridt. Når arbeidstaker under den alminnelige arbeidstiden gjennomfører reiser, enten for å utføre arbeid eller i forbindelse med arbeidet, er det naturlig å regne det som arbeidstid.

Det kan imidlertid tenkes tilfeller hvor arbeidstaker innenfor den alminnelige arbeidstiden foretar reiser i forbindelse med arbeidet, men hvor den aktuelle reisen strengt tatt ikke er nødvendig for arbeidets utførelse. Eksempelvis har koronapandemien medført store endringer i arbeidslivet og arbeidsforholdene. Både lokasjonen for, og gjennomføringen av, arbeidet ble brått endret for en stor andel arbeidstakere. Som mange andre samfunnsområder, ble arbeidslivet gjenstand for en omfattende digitalisering. I forbindelse med digitaliseringen kan det tenkes tilfeller hvor en arbeidstaker, som for tiden arbeider på hjemmekontor, beslutter å reise til virksomhetens kontorer for å avholde et fysisk møte, til tross for at det kunne blitt avholdt digitalt. Hvorvidt reisetiden i slike tilfeller ville inngått i arbeidstiden, er tvilsomt. Arbeidstakers pendleravstand til det faste oppmøtested er da ikke lenger enn tilfellet er under normale omstendigheter, hvor daglige reiser til og fra arbeidsstedet foretas. Dersom hjemmekontorløsningen blir permanent, kan det derimot være rimelig at nødvendig reisetid til virksomheten inkluderes i arbeidstiden.

Terskelen for hva som anses som «nødvendig» reise er trolig endret, som følge av pandemien, digitalisering og hjemmekontor-løsninger. Mange møter og kurs man tidligere gjennomførte reiser for å delta i, avholdes nå digitalt. Hvorvidt digitaliseringen, og det å i større grad avholde møter ved ulike medieformer, fremfor fysiske møter, blir normalen også etter pandemien, gjenstår å se. Men den nåværende situasjonen viser at arbeidslivet stadig utvikles, og at reiser man tidligere anså «nødvendige», ikke nødvendigvis anses og praktiseres tilsvarende på senere tidspunkt.

4.5 Reiser utenfor alminnelig arbeidstid

Den reisetidsformen hvor det sannsynligvis foreligger mest uenighet angående hva som er gjeldende rettslig utgangspunkt, og når reisen inngår i arbeidstiden, er trolig de *reiser arbeidstaker foretar utenfor den alminnelige arbeidstiden*. Hva som anses som «alminnelig arbeidstid» er regulert i aml. § 10-4 første ledd.

¹⁰⁰ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 315.

Forarbeidene har lagt til grunn at «[a]nnen reisetid i forbindelse med arbeid lengre unna arbeidsstedet hvor for eksempel overnatting er nødvendig vil ikke være arbeidstid, med mindre arbeidstakeren blir pålagt plikter slik at vedkommende likevel må sies å stå til arbeidsgivers disposisjon».¹⁰¹ Utgangspunktet etter forarbeidene er da at reisetiden ikke er arbeidstid i disse tilfellene. Likevel er en konkret vurdering nødvendig, ettersom en kan måtte anses å «stå til arbeidsgivers disposisjon», slik at reisen inngår i arbeidstiden. Forarbeidene forutsetter at arbeidstaker må pålegges visse plikter under lengre reiser utenfor det faste arbeidsstedet, for å anses å være «til disposisjon».¹⁰² Hvorvidt dette utgangspunktet kan opprettholdes i dag er tvilsomt. Gjennom rettspraksis er det uttrykkelig fastslått at det verken kreves aktivt arbeid eller en intensitetsvurdering av arbeidet, for å kvalifisere som arbeidstid etter arbeidstidsdirektivet. Videre gir EU- og EFTA-domstolens avgjørelser flere eksempler på at dersom arbeidstaker er pålagt å oppholde seg et konkret sted, kan arbeidstakers opphold på dette stedet i seg selv være tilstrekkelig for å anses som arbeidstid.¹⁰³ Altså samsvarer ikke det arbeidstidsbegrepet EU- og EØS-retten bygger på, helt med forarbeidsuttalelsene til arbeidsmiljøloven.

En problematisk side ved forarbeidenes utgangspunkt kan illustreres med et eksempel. En arbeidstaker har fått et oppdrag som skal utføres neste dag hos en klient som bor to timer unna det faste arbeidsstedet. For å unngå ekstra lang reisetid samme morgen, ved å havne i rushtrafikken, reiser arbeidstakeren til byen kvelden før, og overnatter hos et familiemedlem. Neste morgen utfører arbeidstaker oppdraget hos klienten, før returen til det faste arbeidsstedet, hvor arbeidsdagen fullføres. Etter forarbeidene ville løsningen for hva som utgjør arbeidstid og ikke, virke noe tilfeldig for dette tilfellet. Arbeidstakers reisetid til klientens by ville ikke utgjort arbeidstid, mens arbeidstakers reisetid fra klienten og tilbake til hjembyen ville utgjort arbeidstid. Hadde arbeidstaker derimot reist til klienten fra det faste arbeidsstedet samme morgen, og dermed hatt lengre reisetid med rushtrafikken, ville også reisetiden til klienten utgjort arbeidstid. Dette fremstår noe urimelig. Formålet med reisen er nettopp å kunne utføre arbeid, og reisetiden legges til et mer gunstig tidspunkt, også for arbeidsgivers del. På den andre side kunne arbeidsgiver fått utfordringer ved ivaretagelsen av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, dersom arbeidstaker fritt avgjør tidspunkt og

¹⁰¹ Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 315.

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ Se C-303/98, Simap avsnitt 48-50, C-151/02 Jaeger avsnitt 60-65, C-518/15 Matzak avsnitt 57-66, C-14/04 Dellas avsnitt 46-48, C-266/14 Tyco avsnitt 35 og E-5/15 Matja Kumba avsnitt 41-43.

reiseform til oppdragsstedet. Arbeidsgivers styringsrett innebærer imidlertid gode forutsetninger for arbeidsgivers regulering av arbeidstakernes reisetid ved arbeidet.

Forarbeidene presiserer at dersom arbeidstaker underlegges slike plikter eller begrensninger at en står «til arbeidsgivers disposisjon», utgjør reisetiden likevel arbeidstid. Reisetid-dommen behandler nettopp dette.¹⁰⁴ Her konkluderte Høyesterett med at arbeidstaker under reisen stod «til disposisjon», og reisetiden måtte regnes som arbeidstid. I kjølvannet av Reisetid-dommen har det, som vist i kapittel 3.5, oppstått en debatt.¹⁰⁵ Uenigheten omhandler hva som utgjør gjeldende rettslig utgangspunkt, og hvorvidt generelle retningslinjer kan trekkes fra så spesielle saksforhold. Thues arbeidsforhold, med spesialoppdrag som polititjenestemann, skiller seg i stor grad fra andre mer alminnelige arbeidsforhold. Videre kan det at Reisetid-dommen er avsagt under dissens anses som en svakhet. Selve dissensen omhandlet arbeidstakers krav på godtgjørelse for at reisetiden utgjorde arbeidstid. Denne problemstillingen har ikke inngått i debattens hovedfokus. Selv om en dissensavgjørelse normalt ikke vektet like tungt som en enstemmig avgjørelse, kan ikke dette ha avgjørende betydning når dissensen ikke gjaldt spørsmålet det strides om.

I forbindelse med reiser som foretas utenom alminnelig arbeidstid, vil særlig hensynet til arbeidstakers behov for arbeidsfri og hviletid være relevant. Utviklingen synes å ha gått i retning av strengere krav for å utgjøre «effektiv hviletid», og mer lempelige krav for oppfyllelse av arbeidstidselementene. Ettersom det er tale om gjensidig utelukkende begrep, synes en naturlig følge dermed å være at en større andel av reisene utenom alminnelig arbeidstid kvalifiserer som «arbeidstid» etter arbeidstidsbegrepet.

Brunstad har argumentert for at det må foretas en vurdering av den enkelte reise, hvor forholdene kan være slik at de bør kvalifisere som hviletid, og ellers kreves en viss aktivitet på reisen for å utgjøre arbeidstid.¹⁰⁶ En slik forståelse vil samsvare med forarbeidene. Likevel innebærer dette en strengere forståelse enn hva som kan utledes direkte av arbeidstidsbestemmelsenes ordlyd, og nyere rettspraksis. Domstolene har uttrykkelig avvist at det kreves en intensitetsvurdering av arbeidet, eller at det må utføres aktivt arbeid.¹⁰⁷ Selv om reisetiden kan ha visse fritidselement i seg, utelukker altså ikke dette at reisetiden utgjør

¹⁰⁴ Reisetid-dommen er grundig behandlet i kapittel 3.

¹⁰⁵ Se kommentarene i Rett24: Hustad (2020a), Bender (2018), Brunstad (2020), Engan og Almestrand (2020), Hustad (2020b), Furesund og Lerheim (2020).

¹⁰⁶ Brunstad (2020) avsnitt 10.

¹⁰⁷ Thue-dommen avsnitt 68 og 73 og Reisetid-dommen avsnitt 58.

arbeidstid. Likevel må det foretas en konkret vurdering av reisen. Vurderingen vil klargjøre om arbeidstidsbegrepets tre elementer oppfylles, eller om reisen overveiende gjennomføres av hensyn til fritidsinteresser. Dersom arbeidstakeren fra eksempelet uansett skulle overnatte hos familiemedlemmet, og derfor ønsket å ta oppdraget til kunden i den andre byen, får ikke reisetiden samme preg av å skje i forbindelse med utøvelse av arbeid.

I Thue-dommen fastslo EFTA-domstolen at det er «uvesentlig om slike reiser finner sted utenfor arbeidstakerens alminnelige arbeidstid.»¹⁰⁸ Avgjørende er da ikke tidspunktet reisen foretas på, men om arbeidstaker er «forpliktet til å påta seg visse oppdrag på andre steder enn på sitt faste eller sedvanlige oppmøtested.»¹⁰⁹ Ved fastsettelsen av arbeidstidens omfang, har derfor arbeidsforholdets karakter større betydning enn reisens tidspunkt. Selv om forarbeidenes utgangspunkt er at reisetiden ikke er arbeidstid, synes løsningen etter rettspraksis muligens å ha snudd, hvor utgangspunktet er at reisetiden er arbeidstid. Forholdene innebærer likevel ikke at all arbeidstakeres reisetid automatisk utgjør arbeidstid. En konkret vurdering er nødvendig.

4.6 Aktivt arbeid på reisen

Som konstatert i forrige kapittel, er ikke kontinuerlig utførelse av aktivt arbeid et krav for å anse en periode som «arbeidstid». Forholdet inkluderes likevel som et kort punkt, av klargjørende hensyn.

Når aktivt arbeid ikke inngår i arbeidstidsbegrepets vilkår, anses perioden som arbeidstid, så lenge de tre faktiske vilkårene er oppfylt. Dette gjelder uavhengig av om arbeidstaker utfører arbeid, utfører arbeidsoppgaver av passiv karakter, eller er tilgjengelig, og avventende, til nye oppdrag krever arbeidstakers arbeidskraft. Dette er også en naturlig følge av at domstolene har avvist at arbeidet skal intensitetsvurderes.

Anses arbeidstaker for å utføre aktivt arbeid, er imidlertid en naturlig følge at arbeidstidsbegrepets tre vilkår oppfylles. Altså regnes aktivt arbeid alltid som arbeidstid. Dermed kan det tenkes tilfeller der selve reisen arbeidstaker gjennomfører i utgangspunktet ikke ville blitt regnet som arbeidstid, men dersom arbeidstaker under reisetiden utfører faktiske arbeidsoppgaver, regnes tiden likevel som arbeidstid. Eksempelvis kan arbeidstaker

¹⁰⁸ Thue-dommen avsnitt 80.

¹⁰⁹ Thue-dommen avsnitt 80.

gjennomføre en togreise for private gjøremål i friperioden, men dersom tiden benyttes til å skrive mail, forberede møter og foredrag, eller andre arbeidsrelaterte oppgaver, kan forholdet likevel anses som arbeidstid.

Videre kan klassifiseringen som aktivt arbeid ha betydning i forbindelse med arbeidstakers krav på godtgjørelse, og rettigheter etter arbeidsavtale og tariffavtaler. Dette behandles i kapittel 5.

5 Betydningen av at reisen anses som arbeidstid

5.1 Innledning

Til nå har oppgaven omhandlet når reisetid anses som arbeidstid. I dette kapittelet behandles følgene av at reisetiden kvalifiserer som arbeidstid. Dette er i seg selv et stort tema, som grunnet oppgavens begrensninger får en nokså kort gjennomgang. Kapittelet inneholder en oversikt over aktuelle forhold.

Som rettspraksis har vist, er ikke en konklusjon om at reisetiden utgjør arbeidstid avgjørende for alle arbeidstakers rettigheter og forpliktelser etter arbeidsforholdet. Dette ble uttrykkelig presisert av Høyesterett.¹¹⁰ Spørsmålet er dermed hvilke rettigheter arbeidstaker oppnår ved at reisetiden kvalifiserer som arbeidstid etter aml. § 10-1, og hvilke forhold som faller utenfor.

5.2 Virkning etter arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven § 10-1 definerer «arbeidstid», og har særlig virkning for lovens kapittel 10, og bestemmelsene som gjennomfører arbeidstidsdirektivet. Bestemmelsens ordlyd er ikke begrenset til arbeidstidskapittelet. Dette indikerer at definisjonen av arbeidstid har virkning for hele loven. Likevel kan avgrensningen av arbeidstidsbegrepet variere både innenfor arbeidstidskapitlet, og generelt i arbeidsmiljøloven.¹¹¹

Det som tydeliggjøres gjennom domsavgjørelsene, er at dersom en reise utgjør arbeidstid, har dette betydning i henhold til arbeidsmiljølovens vernebestemmelser. Dette innebærer særlig begrensninger i relasjon til lovens bestemmelser om den alminnelige arbeidstid i § 10-4 og overtid etter § 10-6. Dette har betydning for at arbeidstaker skal sikres et visst minimum av daglig og ukentlig arbeidsfri, etter § 10-8. Det er altså tale om begrensninger av selve tiden

¹¹⁰ Reisetid-dommen avsnitt 44.

¹¹¹ Hotvedt (2019) s. 18-19.

arbeidstaker kan stå til arbeidsgivers disposisjon, og forsikringer om at arbeidstaker gis tilstrekkelig tid til hvile, familie og ivaretagelse av egne interesser.

Et forhold som imidlertid ikke reguleres av loven, som følge av at reisetiden kvalifiserer som arbeidstid, er arbeidstakers rett til lønn og godtgjørelse. Foruten arbeidstakers krav på lønnstillegg for overtidsarbeid, fastslått i § 10-6 ellefte ledd, gir ikke arbeidsmiljøloven føringer for arbeidstakers krav på lønn. Dette synes å komme overraskende på en del arbeidstakere. Prinsippet om ytelse mot ytelse er jo et grunnleggende utgangspunkt for inngåelsen av arbeidsforhold, og trekker i retning av at det skal gis kompensasjon for alt av arbeidstakers arbeidstid.¹¹² Den faktiske virkningen etter Coca-Cola-dommen er imidlertid at ansatte med timelønnsavtaler får dårligere betalt enn tidligere. Slik tydeliggjøres betydningen av regulering ved tariffavtaler eller individuelle arbeidsavtaler.

I en del yrker vil arbeidstakers reisetid faktureres kunden. Dette kan eksempelvis gjøres ved å uttrykkelig beregne arbeidstakers reisetid, eller ved å ha en viss reisetid inkludert i timeprisen eller fastprisen som settes for arbeidsoppdraget. Således oppnår arbeidsgiver et økonomisk vederlag for arbeidstakers tid. Rimelighetsbetraktninger taler i slike tilfeller for at arbeidstaker bør få beregnet tiden som lønnet arbeidstid.

5.3 Betydning av regulering i tariffavtale eller individuell arbeidsavtale

Det er arbeidsretten som har eksklusiv kompetanse til å avgjøre tariffavtalepartenes tvister angående tolkning av tariffavtale eller krav etter avtalen, jf. arbeidstvistloven § 34 første ledd, jf. § 1 bokstav i. Derfor har ikke arbeidstakers krav på godtgjørelse blitt gjenstand for en like grundig behandling i de alminnelige domstolene, som tilfellet er for spørsmålet om reisetiden kvalifiserer som arbeidstid i henhold til arbeidsmiljøloven.

Arbeidsretten har konstatert at gjeldende utgangspunkt er at lovens regler om arbeidstid og tariffavtalens regler om beregning av lønn er «to separate regelsett, som hver for seg må forstås i den sammenheng de inngår i».¹¹³ Videre presiserer arbeidsretten at dette utgangspunktet ikke gjelder dersom det er holdepunkter for noe annet, jf. ARD-1988-72.

¹¹² Coca-Cola-dommen s. 13.

¹¹³ Se AR-2019-19 avsnitt 39 med videre henvisning til ARD-2001-16 s. 32, og Reisetid-dommen avsnitt 76.

Tolkningsspørsmålet må dermed løses på grunnlag av en vurdering av blant annet tariffbestemmelsens ordlyd, systembetraktninger, tariffhistorien og den faktiske praktisering av tariffavtalen.¹¹⁴

Reisetid-dommens andre problemstilling var hvilken godtgjørelse polititjenestemannen hadde krav på, som følge av at reisetiden utgjorde arbeidstid. Både i Reisetid-dommen og Coca-Cola-dommen fastslo domstolene at reisetiden utgjorde arbeidstid. Likevel hadde ikke arbeidstakerne rett på full lønn eller annen godtgjørelse for denne perioden av arbeidstiden. Følgelig gjelder ikke noen automatisk rett til godtgjørelse for reisetiden som følge av at den utgjør arbeidstid.

Høyesterett klargjør at selv om arbeidsmiljøloven § 10-1 opererer med to gjensidig utelukkende kategorier tid, er ikke dette avgjørende i andre sammenhenger.¹¹⁵ Gjennom arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd åpnes det for at fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven, gis adgang til å inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Høyesterett uttaler at partene i arbeidslivet har «tilnærmet full avtalefrihet» ved fremforhandlingen av tariffavtalens bestemmelser om godtgjørelse. I utgangspunktet kan da avtalepartene fritt gradere arbeidstakers godtgjørelse etter flere kategorier, hvor det eksempelvis skilles mellom aktiv arbeidstid, passiv arbeidstid og reisetid. Dermed vil «tolkningen av tariffavtalen i utgangspunktet stå på egne ben», jf. ARD-2001-16 side 32.

I Coca-Cola-dommen konstaterte lagmannsretten, ved henvisning til Thue-dommen avsnitt 64, Reisetid-dommen avsnitt 76 og Tyco-dommen avsnitt 48, at «verken arbeidstidsdirektivet eller arbeidsmiljøloven § 10-1 regulerer, eller gir ansatte rett til lønn og/eller annen godtgjørelse for arbeidstiden». Dermed ble det avgjørende for hvorvidt arbeidstakerne hadde lønnskrav for reisetiden, om slike rettigheter kunne utledes enten fra tariffavtale eller individuelle arbeidsavtaler. Det uttales at «tariffavtaler skal som hovedregel tolkes objektivt, og det kreves «sterke holdepunkter» for å legge til grunn en tolkning som ikke har støtte i ordlyden». Lagmannsretten fastslo at «[i]nnholdet i arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 10-1 vil være dynamisk og preget av at det er en vernebestemmelse. Arbeidstidsbegrepet i tariffavtaler er på den annen side fremforhandlet av parter med full avtalefrihet, og hvor retten til kompensasjon balanserer de ulike partsinteressene. Det er derfor lang tradisjon for at

¹¹⁴ Se nærmere Sundet m.fl. (2016) s. 39-77 som drøfter relevante momenter ved tariffavtaletolkning.

¹¹⁵ Reisetid-dommen avsnitt 76.

arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid, og tariffavtalens regler om beregning av lønn, står på egne ben, jf. f.eks. Høyesterett avsnitt 76 til 79 i «Reisetid».» Ettersom tariffavtalen i Coca-Cola-dommen ikke ble ansett for å operere med et arbeidstidsbegrep tilsvarende aml. § 10-1 ble den faktiske virkningen av dommen, som nevnt, at arbeidstakerne i realiteten fikk lavere lønn enn tidligere. Dette fordi arbeidstakernes timeantall forble det samme, men antallet lønnede timer ble mindre, da reisetiden til første kunde og fra siste kunde ikke ble lønnet.

Disse avgjørelsene viser at arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler gjelder uavhengig av arbeidsgivers lønnsplikt, og arbeidstakers lønnskrav, etter tariffavtalen. Foruten den nevnte overtidsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-6, må dermed dekningen for arbeidstakers rett til godtgjørelse for arbeidstiden utledes av det konkrete arbeidsforholdet. Det bør derfor reguleres eksplisitt i enten tariff-, eller individuell arbeidsavtale.

Ved arbeidsforhold hvor arbeidstakers krav på godtgjørelse for arbeidstiden ikke er presisert, vil forholdet vurderes etter arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelse. Utgangspunktet blir da at arbeidstaker har krav på alminnelig lønn for hele arbeidstiden, inkludert reisetiden, i samsvar med prinsippet om ytelse mot ytelse.

Det spesielle med tariffavtalereguleringen er at arbeidstakerne for visse tilfeller kan oppleve å befinne seg i en mindre gunstig posisjon, enn uten regulering av arbeidstiden. Maler-dommen illustrerer hvordan kollektive avtaler kan skape en ugunstig situasjon for arbeidstakerne. Her innebar tariffavtalen mellom Måleriforetagen (arbeidsgiverorganisasjonen) og Målerereförbundet (arbeidstakerorganisasjonen) at arbeidstakernes reisetid ikke skulle anses som arbeidstid, og at de dermed heller ikke hadde krav på å få beregnet lønn for reisetiden. Noen tariffavtaler innebærer full eller delvis kompensasjon for reisetiden. Andre tariffavtaler regulerer derimot ikke dette. Sammenlignes avtaleforhold hvor tariffavtalen innebærer delvis kompensasjon, med tariffavtale uten regulering av reisetid, ville arbeidstakerne uten regulering være bedre stilt, ettersom deres reisetid anses som vanlig arbeidstid. På den annen side innebærer dette at arbeidstakerne ikke har avtalt godtgjørelse. Dette til tross for at reisen foretas i arbeidsgivers interesse, og at arbeidstakerne kan være pålagt en rekke plikter.

6 Avsluttende bemerkninger

Kårstø-dommen har, som konstatert, blitt ansett for å klargjøre utgangspunktet for gjeldende rett. Den har lenge blitt ansett for å ha en generell rekkevidde, med generelle retningslinjer, og virkning, ut over den enkelte sak. I dommen ble det fastslått at ettersom arbeidstakerne ikke var tilgjengelige for å utføre arbeid, var de ikke «til disposisjon» for arbeidsgiver.

Avgjørelsen gir uttrykk for at det skal foretas en positiv og isolert tolkning av arbeidstidsbegrepet. Høyesterett uttaler i denne sammenheng at «[f]ritid er negativt bestemt i loven, og gir etter min mening ikke noe selvstendig bidrag til tolkningen av uttrykket arbeidstid».¹¹⁶ Hustad tar til orde for at denne fremgangsmåten for å tolke arbeidstidsbegrepet må anses som rettshistorie.¹¹⁷ I Tyco og Thue ble arbeidstidsbegrepets disposisjonsvilkår vurdert i nær sammenheng til hvorvidt forholdet kvalifiserte til arbeidstakers arbeidsfri eller hvileperiode. En anvendelse av slike motsetningsslutninger, vil innebære en utelukkelse av den isolerte fortolkningen av disposisjonsvilkåret som Høyesterett anvendte i Kårstø. Dermed foreligger en viss motstrid mellom tolkningen av arbeidstidsbegrepet etter utgangspunktet i tradisjonell norsk rett og EU- og EFTA-domstolenes rettspraksis.

Høyesterett konstaterer i Reisetid-dommen, at den lovtolkningen og vilkårene for å kvalifisere som arbeidstid som ble lagt til grunn i Kårstø-dommen, innebar en streng forståelse.¹¹⁸ I de nyere avgjørelsene blir det imidlertid verken tatt uttrykkelig avstand fra, eller gjort utvidende tolkninger av, den tradisjonelle og nokså restriktive forståelsen. Dette indikerer at domstolene ikke hadde en klar intensjon om å åpne for en rettsutvikling med et romsligere arbeidstidsbegrep. Vurderingene som foretas i sammenheng med arbeidstidsbegrepets elementer i Reisetid-dommen, skiller seg imidlertid klart fra vurderingene i Kårstø-dommen. Dermed er det naturlig at de nyere rettsavgjørelsene anses å medføre en begrensning av, eller utvikling i retning bort fra Kårstø-dommen.

Som oppgaven har vist, foreligger en stor uenighet rundt temaet. Det er forhold ved avgjørelsene som tilsier at en viss uenighet mellom jurister på feltet angående avgjørelsens rekkevidde er naturlig. Uenigheten begrenses ikke kun til de konkrete sakene, og sakenes parter. Også generelt på rettsområdet er det uenigheter jurister imellom. Dette tydeliggjør et

¹¹⁶ Kårstø-dommen s. 425.

¹¹⁷ Hustad (2020c) s. 10.

¹¹⁸ Reisetid-dommen avsnitt 50.

behov for ytterligere rettsavklaring. Flere har tatt til orde for at det verken er skjedd, eller åpnet for, en utvikling av arbeidstidsbegrepet. Mens Hotvedt og Hustad begge argumenterer for at det ved Reisetid-dommen har skjedd en rettsutvikling, mener Jetlund og Hagberg at dommen snarere kan tas til inntekt for å åpne for en utvikling ved fremtidige avgjørelser en senere anledning.¹¹⁹ Min oppfatning er imidlertid at en viss rettsutvikling er påbegynt, som konsekvens av de nyeste rettsavgjørelsene.

Utviklingen har medført et utvidet arbeidstidsbegrep, hvor det foretas en grundigere vurdering av det konkrete arbeidsforholdet, i lys av begrepets tre elementer. Tidligere fremstod tidspunktet for reises gjennomføring, og hvorvidt arbeidstaker var til arbeidsgivers disposisjon, som de avgjørende utgangspunkt for vurderingen. Nå er vurderingen av om forholdet kvalifiserer til arbeidsfri vel så viktig, og vernehensyn synes å bli tyngre vektlagt. Slik fremstår utviklingen mer arbeidstakervennlig, ved en større grad av ivaretagelse av arbeidstakernes helse og sosiale forhold. Det faktum at Høyesterett i Reisetid-dommen støttet seg til EFTA-domstolens uttalelser i Thue-dommen, og ikke tillot Coca-Cola-dommen fremmet, tilsier at de i stor grad har lagt seg på samme linje som EU- og EØS-retten. Som en konsekvens er rekkevidden av Kårstø-dommens utgangspunkt blitt noe innsnevret. Følgelig er det en viss motstrid mellom de tradisjonelle utgangspunkt i norsk rett, uttrykt i Kårstø-dommen og lovforarbeidene, og de nyere norske rettsavgjørelser og innspillet av EU- og EØS-rett i norsk rett.

I likhet med domstolene har heller ikke lovgiver tatt uttrykkelig avstand fra de strenge utgangspunkt etter Kårstø-dommen og forarbeidene. Dette bidrar til uklarheter rundt hvor langt utviklingen på området kan sies å ha nådd, og i hvilken grad de tradisjonelle utgangspunktene fortsatt kan anses å gi uttrykk for gjeldende rett. Selv om Reisetid-dommen og Coca-Cola-dommen i stor grad gir uttrykk for samme vurderinger, og dermed kan tas til inntekt for å utgjøre generelle retningslinjer, savnes et tydeligere signal fra øverste domstol og lovgiversiden.

I tillegg til typetilfellene oppgaven har behandlet, eksisterer flere uavklarte tilfeller. Eksempelvis; reisetiden til beredskapsvakter som ikke er pålagt å oppholde seg på arbeidsstedet, lengre reiser over flere dager hvor arbeidstaker også sover og bedriver

¹¹⁹ Se Hotvedt (2019) s. 17 og Hustad (2020c) s. 4 og motsetningsvis Jetlund og Hagberg (2018) s. 9.

fritidsaktiviteter, og reiser som både er til arbeidsgivers nytte og arbeidstakers egeninteresse, eksempelvis kursdeltakelse eller eksamen.

At det ikke foreligger noen regulering, åpner for fleksibilitet og individuelle eller kollektive avtaler, tilpasset det konkrete arbeidsforhold. Problematikken oppstår imidlertid når arbeidsforholdet ikke har noen regulering av de ulike reisetidsformer, og kompensasjon og godtgjørelse ved disse. Særlig dersom partene ikke er bevisste over forskjellen mellom lovens vernebestemmelse og eventuell tariffregulering kan unødvendige komplikasjoner oppstå. En tydeligere grensedragnings mellom lov og tariffavtaleregulering ville trolig være nyttig for arbeidslivets parter. Ideelt sett burde lovgiver eller Høyesterett kommet sterkere på banen, for å tydeliggjøre hva som i utgangspunktet er gjeldende rett.

Litteraturliste

Norske rettskilder

Lover

Sitert fra lovdata.no

- 1977 Lov 4. februar nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (gamle arbeidsmiljøloven) [opphevet]
- 1992 Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven)
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)
- 2012 Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven)

Forarbeider

Sitert fra lovdata.no

Ot.prp.nr.67 (1996-1997) Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

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

NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget, Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet

Rettspraksis

Sitert fra lovdata.no

Høyesterett

Rt. 1997 s. 1954

Rt. 2001 s. 418 Kårstø

Rt. 2009 s. 780

HR-2016-2554-P Holship

HR-2018-1036-A Reisetid

Lagmannsretten

LE-2019-19773 Coca-Cola

Arbeidsretten

ARD-1959-1 Herøya

ARD-1988-72

ARD-2001-16

AR-2019-19

Internasjonale kilder

Direktiver og traktater

Sitert fra lovdata.no og eur.lex.europa.eu

EØS-avtalen	Avtale 2. mai 1992 om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde
Rådskdirektiv 93/104/EF	Rådskdirektiv 93/104/EF av 23. november 1993 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden [opphevet]
EØS-komiteens beslutning nr. 42/96	EØS-komiteens beslutning nr. 42/96 av 28.juni 1996 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn)
Rådskdirektiv 2003/88/EF	Europaparlaments- og rådets direktiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida (Arbeidstidsdirektivet)
Europa-kommisjonens tolkningsmeddelelse	Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time (EFT 2017/C 165/01)

Lover

Sverige: Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Rettspraksis

EU-domstolen, sitert fra eur-lex.europa.eu

- C-303/98 (Simap) Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, EU:C:2000:528
- C-151/02 (Jaeger) Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger, EU:C:2003:437
- C-14/04 (Dellas) Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT and Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, EU:C:2005:728
- C-437/05 (Vorel) Jan Vorel v Nemocnice Cesky Krumlov, EU:C:2007:23
- C-266/14 (Tyco) Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, EU:C:2015:578
- C-518/15 (Matzak) Ville de Nivelles v Rudy Matzak, EU:C:2018:82

EFTA-domstolen, sitert fra eftacourt.int

- E-5/15 (Matja Kumba) Matja Kumba T.M'bye and others v Stiftelsen Fossumkollektivet
- E-19/16 (Thue) Thorbjørn Selstad Thue and the Norwegian Police Federation v the Norwegian Government, represented by the Ministry of Justice and Public Security
- E-11/20 Eyjólfur Orri Sverrisson v The Icelandic State [pågående sak]

Svenska arbetsdomstolen, sitert fra arbetsdomstolen.se

AD 2020 nr. 7 Maler

Litteratur

- Bender (2018) Bender, Hans Jørgen, «Skal reisetid regnes som arbeidstid?», *Rettt24*. 09.06.2018.

- <https://rett24.no/articles/skal-arbeidstid-regnes-som-reisetid> Hentet 09.03.2021
- Brunstad (2020) Brunstad, Karoline Moen, «Unyansert om Høyesterett og reisetid», *Rett24*. 08.04.2020.
<https://rett24.no/articles/unyansert-om-hoyesterett-og-reisetid> Hentet 09.03.2021
- Engan og Almestrand (2020) Engan, Anne-Beth Meidell og Almestrand, Silje Stadheim, «Det er fortsatt ikke slik at all reisetid er arbeidstid», *Rett24*. 16.04.2020.
<https://rett24.no/articles/det-er-fortsatt-ikke-slik-at-all-reisetid-er-arbeidstid> Hentet 09.03.2021
- Fougner m.fl. (2018) Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet, Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven, lovkommentar*. 3. utgave, Oslo: Universitetsforlaget, 2018. Hentet fra juridka.no 25.02.2021
- Furesund og Lerheim (2020) Furesund, Merete og Lerheim, Tore, «Reisetid og arbeidstid – tilsvar til NHO», *Rett24*. 22.04.2020
<https://rett24.no/articles/reisetid-og-arbeidstid--tilsvar-til-nho> Hentet 09.03.2021
- Hotvedt (2019) Hotvedt, Marianne Jenum, «Når er reisetid arbeidstid?» *Lov og Rett* nr. 2 2019, side 107-129
- Hustad (2020a) Hustad, Jørgen Nordsveen, «Ankeutvalget avviste Coca-Cola-saken – reisetid er arbeidstid», *Rett24*, 01.04.2020.
<https://rett24.no/articles/hoyesteretts-ankeutvalg-avviste-anke-i-coca-cola-saken-reisetid-er-arbeidstid> Hentet 25.03.2021
- Hustad (2020b) Hustad, Jørgen Nordsveen, «Arbeidstid og reisetid – om filmer, lesing og søvn», *Rett24*. 22.04.2020.
<https://rett24.no/articles/arbeidstid-og-reisetid--om-filmer-lesing-og-sovn> Hentet 09.03.2021
- Hustad (2020c) Hustad, Jørgen Nordsveen, *Kommentar til LE-2019-19773 (Coca-Cola-dommen) og andre avgjørelser om reisetid som arbeidstid*. *Juridika.no*, 09.09.2020. Hentet 20.01.2021
- Jakhelln m.fl. (u.å) Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken, Claude A. Lenth (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*. *Arbeidsrett.no*, Fagbokforlaget, 4. utgave. Hentet 27.01.2021
- Jetlund og Hagberg (2018) Jetlund, Martin og Hagberg, Marie Berggren. *Kommentar til Høyesteretts dom om arbeidstid 4. juni*

«Reisetidssaken». Juridika.no, 03.07.2018. Hentet 21.01.2021

Skjønberg m.fl. (2017)

Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt. *Individuell arbeidsrett*. 2. utgave, Oslo: Gyldendal Juridisk, 2017

Sundet m.fl. (2016)

Sundet, Tron Løkken, Kjetil Drolsum Sandnes og Anne-Beth Meidell Engan. *Tariffavtaletolkning*. Oslo: Universitetsforlaget, 2016