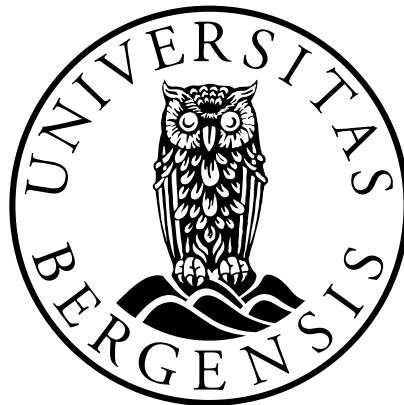


Når er reisetid arbeidstid?

En analyse av skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri ved reiser
utenfor alminnelig arbeidstid

Kandidatnummer: 204

Antall ord: 14 931



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

Dato: 10.05.19

1. Innledning	4
1.1 Tema og aktualitet	4
1.2 Problemstilling	5
1.3 Sentrale rettskilder og metodiske utfordringer	5
1.4 Arbeidstidsbegrepets anvendelsesområde og avgrensninger	8
1.4.1 Utgangspunkt og lovbestemte unntak	8
1.4.2 Avgrensninger	9
1.5 Fremstillingen videre.....	10
2. Overordnede hensyn ved arbeidstidsreguleringen og klassifiseringens betydning for arbeidstakers vern.....	11
2.1 Hvorfor reguleres arbeidstid?.....	11
2.2 Klassifiseringens betydning for arbeidstakerens vern.....	13
2.2.1 Overordnet.....	13
2.2.2 Alminnelig arbeidstid og overtid (samlet arbeidstid).....	13
2.2.3 Lovpålagt døgnhvile.....	13
2.2.4 Eksempel	14
2.2.5 Klassifiseringens betydning i eksempelet	15
3. Tradisjonelle utgangspunkter i norsk rett	15
3.1 Innledning.....	15
3.2 Arbeidstid	15
3.3 Arbeidsfri	17
3.4 Reisetid.....	19
3.4.1 Overordnet.....	19
3.4.2 Reiser til/fra arbeidstakers faste arbeidssted	19
3.4.3 Reiser innenfor arbeidsdagen	19
3.4.4 Reiser lengre unna arbeidsstedet	20
4. Skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri ved reiser i nyere rettspraksis	21
4.1 Generelle bemerkninger – arbeidstidsdirektivet art. 2	21
4.2 Innledende om <i>Tyco-dommen</i> og <i>Reisetidssaken</i>	22
4.3 Analyse.....	23
4.3.1 Vurderingstema	23
4.3.2 Det første elementet – «utføre sin virksomhet eller oppgaver»	23
4.3.3 Det andre elementet – «til disposisjon»	25
4.3.3.1 Innledning.....	25

4.3.3.2 Tilgjengelighet som en forutsetning?	25
4.3.3.3 Stilles det krav om aktivt arbeid?	27
4.3.3.4 Arbeidstakers mulighet til å beskjeftige seg med egne interesser	28
4.3.4 Det tredje elementet – «i arbeid»	30
4.3.5 Generelle formålsbetraktninger	31
4.3.6 Sammenfatning.....	32
4.4 Arbeidstidsbegrepets relativitet.....	33
4.5 Dommenes rekkevidde og betydning for klassifiseringen av reiser i norsk rett	34
4.5.1 Innledning.....	34
4.5.2 Hva kan man utlede av Tyco-dommen?.....	35
4.5.3 Høyesteretts tilnærming til EFTA-domstolens uttalelser i Reisetidssaken.....	36
4.5.4 Kan de tradisjonelle utgangspunktene i norsk rett sies å være moderert?.....	37
4.5.5 Ny dom om reisetid for mobilt ansatte – <i>Coca-Cola saken</i>	38
5. Avsluttende bemerkninger	41
5.1 Gjeldende rett	41
5.2 Behovet for rettslig avklaring.....	43
Kilder.....	44

1. Innledning

1.1 Tema og aktualitet

Denne avhandlingen vil ta for seg i hvilken utstrekning *reisetid* er å anse som arbeidstid i arbeidsmiljølovens- og arbeidstidsdirektivets forstand.¹

Arbeidsmiljølovens kapittel 10 regulerer rammene for den arbeidstid som kan avtales i et arbeidsforhold.² Utgangspunktet i aml. § 10-1 (1) er at *arbeidstid* er den perioden hvor arbeidstakeren «står til disposisjon» for arbeidsgiver. All den tid hvor arbeidstakeren ikke står til arbeidsgivers disposisjon, skal etter lovens definisjon anses som *arbeidsfri*, jf. aml. § 10-1 (2). Selv om lovens definisjon er klar, eksisterer det tvilstilfeller og mellomkategorier av tid som det kan være vanskelig å klassifisere.³ Flere arbeidstakerorganisasjoner har påpekt at beregning av arbeidstid ofte skaper utfordringer i praksis.⁴

Det tidsrom som anses som arbeidstid, danner blant annet grunnlaget for de beregninger og vern arbeidstakeren har etter loven.⁵ Reiser som ikke anses som arbeidstid, vil i noen tilfeller kunne påvirke arbeidstakers mulighet til hvile og til å ivareta sosiale og velferdsmessige behov. Arbeidstakers frihet til selv å disponere tiden vil i tillegg kunne begrenses i forbindelse med pålagte reiser.⁶ Spørsmålet om reisetid skal anses som «arbeidstid» er derfor både praktisk og juridisk viktig.

Nyere rettspraksis viser at temaet er aktuelt, da skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri ved reiser utenfor alminnelig arbeidstid har vært oppe til behandling- både i EU-domstolen,⁷ EFTA-domstolen og i Høyesterett. Det faktum at Høyesterett anså det nødvendig å anmode EFTA-domstolen om å gi en rådgivende uttalelse i HR-2018-1036-A (heretter *Reisetidssaken*),⁸ indikerer at forståelsen av hva som skal utgjøre arbeidstid byr på tolkningstvil og uklarheter.

¹ Begrepene *reiser* og *reisetid* benyttes i denne avhandlingen som en fellesbetegnelse på alle tjenestereiser arbeidstakeren foretar i tilknytning til arbeidsforholdet.

² Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven, aml.)

³ Hvorvidt en reise skal klassifiseres som «arbeidstid», er ikke regulert i loven. Reisetid er et begrep som er omtalt i forarbeidene, og som er inntatt i mange av tariffavtalene til de ulike fagforeninger og arbeidsgivere.

⁴ *NOU 2016:1 s. 176*

⁵ Definisjonen er bl.a. av betydning med hensyn til grensene for hvor mye en arbeidstaker kan jobbe, og for å sikre arbeidstakeren tilstrekkelig hvile mellom arbeidsøktene. Vernereglene vil bli omtalt nærmere i kapittel 2.2.

⁶ *NOU 2016:1 s. 177*

⁷ Sak C-266/14 (Tyco). Dommen omtales nærmere i kapittel 4.

⁸ EFTA-domstolens rådgivende uttalelser følger av sak E-19/16 (Thue). Dommen omtales nærmere i kapittel 4. I avhandlingens løpende tekst vil både EFTA-domstolens rådgivende uttalelser og Høyesterettsdommen bli omtalt som *Reisetidssaken*.

Denne usikkerheten har videre materialisert seg etter at dommen ble avsagt, da både partene i saken og arbeidsrettsmiljøet i Norge har vært uenige om hvordan reiser utenfor alminnelig arbeidstid skal klassifiseres. Det kan ha sammenheng med at arbeidstidsbegrepets innhold i nyere EU/EØS-rettslige kilder ikke helt samsvarer med den etablerte forståelsen i norsk rett. Derneft har det oppstått et behov for å tolke og anvende arbeidsrettslige begreper og vurderingstema, slik at man kan oppstille retningslinjer for når reisetid skal anses som arbeidstid.

1.2 Problemstilling

I denne avhandlingen skal jeg foreta en analyse av de tradisjonelle utgangspunktene ved reiser i norsk rett, og vurdere om det har skjedd en rettsutvikling i nyere EU/EØS-rettslige kilder som får betydning for klassifiseringen av reisetid.

Den grunnleggende juridiske problemstillingen i denne avhandlingen er derfor under hvilke betingelser reiser utenfor alminnelig arbeidstid skal anses som arbeidstid etter aml. § 10-1, tolket på bakgrunn av EU/EØS-retten.

Sentralt i denne analysen vil være de momentene som er trukket opp i rettspraksis, hvilke formål og hensyn som begrunner rettsreglene, og hvilken betydning klassifiseringen av reisene får for om de arbeidsrettslige vernereglene er overholdt. Et underliggende mål med denne avhandlingen er å bidra til en bedre forståelse av dommers verdi som prejudikater, ved å analysere hva som egentlig er ment der språket og begrepsbruken åpner for ulike tolkninger.

1.3 Sentrale rettskilder og metodiske utfordringer

Arbeidsmiljøloven er sentral for forståelsen av hva som skal utgjøre arbeidstid, men definisjonen av begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfri» i aml. §§ 10-1 første og annet ledd er generelle og gir i seg selv liten veiledning og få holdepunkter for de tvilsomme grensetilfellene.

Omfanget av høyesterettspraksis som knytter seg til forståelsen av vernebestemmelsen i aml. § 10-1 er begrenset. Det *kan* ha sammenheng med at håndhevingen av de offentligrettslige sider ved vernebestemmelsene stort sett har skjedd gjennom Arbeidstilsynet, slik at tolkningen av verneregler sjeldent har nådd domstolene.⁹ Per i dag er det to dommer som er avsagt i Høyesterett som omhandler forståelsen av vernebestemmelsen i aml. § 10-1. Dette er Rt. 2001-

⁹ Jakhelln m.fl. (2011) s. 479-480

418 (heretter *Kårstø-dommen*)¹⁰ og *Reisetidssaken*.¹¹ Det forhold at det norske rettskildebildet er preget av lite rettspraksis, gjør at lovens forarbeider blir en sentral kilde ved tolkningen av lovteksten og de tradisjonelle utgangspunktene som er lagt til grunn ved klassifiseringen av reiser i norsk rett.¹²

En metodisk utfordring i avhandlingen er at de norske rettskildene som er relevante for forståelsen av begrepene arbeidstid og arbeidsfri, herunder klassifiseringen av reiser, må tolkes og ses i lys av Norges internasjonale forpliktelser.¹³ I de senere år har det vært en utvikling hvor internasjonal rett har fått en større plass for de norske domstolene.¹⁴ Sett i sammenheng med inntoget av nyere rettspraksis på området, vil den internasjonale innflytelsen være større i dag enn tidligere.

Presumsjonsprinsippet medfører en presumsjon for EØS-konform tolkning av norsk rett.¹⁵ Det innebærer at det tolkningsresultat EØS-retten krever skal legges til grunn som gjeldende rett i de tilfeller hvor den norske regelen i realiteten ikke blir innholdsløs. Gjennomslagskraften av presumsjonsprinsippet vil være avhengig av karakteren av de aktuelle folkerettslige forpliktelser og av hvilket rettsområde som den nasjonale rettsregel er knyttet til.¹⁶

Norge er bundet av et internasjonalt lovverk og en rekke avtaler som er relevante for forståelsen av arbeidstidsbestemmelsene.¹⁷ Særlig sentralt for denne avhandlingen er EUs arbeidstidsdirektiv. Rådskonferensdirektiv 94/104/EF om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden ble gjennomført i norsk rett ved lov 30. april 1988 nr. 24, som en følge av forpliktelsene som ligger i EØS-avtalen¹⁸. I senere tid er direktivet erstattet med Europaparlaments- og rådskonferensdirektiv 2003/88/EF (heretter *arbeidstidsdirektivet*), som ble innlemmet i EØS-avtalen den 4. november 2003.¹⁹ *Arbeidstidsdirektivet* er et underdirektiv til rådskonferensdirektiv 89/391/EF av 12. juni 1989 om

¹⁰ *Kårstø-dommen* vil bli presentert i kapittel 3, hvor det skal redegjøres for den etablerte forståelsen av begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfri» etter aml. § 10-1 første og annet ledd.

¹¹ HR-2018-1036A (*Reisetidssaken*)

¹² Det er særlig Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) som i denne avhandlingen vil bli benyttet for å kartlegge den etablerte forståelsen ved klassifiseringen av reiser i norsk rett, se kapittel 3.4. Selv om retningslinjene var formulert noe annerledes i Ot.prp. nr. 41 (1976-1977), er de i stor grad sammenfallende. Forarbeidene til aml. 2005 inneholder imidlertid noen presiseringer. Nyanseforskjellene vil ikke være et tema i den videre drøftelse.

¹³ NOU 2016:1 s. 28-29

¹⁴ Arnesen og Stenvik (2015) s. 14

¹⁵ Rt-2000-1811 (Finanger I) s. 1829

¹⁶ *Ibid* s. 1829

¹⁷ Vi har eksempelvis ratifisert flere ILO-konvensjoner og Den europeiske sosialpakt av 3. mai 1996 nr. 2, som har betydning for den nasjonale reguleringen av arbeidstid, jf. NOU 2016:1 s. 29. Jeg velger å ikke gå nærmere inn på disse, da *arbeidstidsdirektivet* gir en mer spesifikk regulering.

¹⁸ Avtale 2. mai 1992 om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde

¹⁹ *Arbeidstidsdirektivet* er hjemlet i EØS-avtalens vedlegg XV111 nr. 32h.

iverksetting av foranstaltninger til forbedring av arbeidstakernes sikkerhet og sunnhet under arbeidet. Sistnevnte er et rammedirektiv på arbeidslivsområdet. *Arbeidstidsdirektivet* inneholder minimumsregler som skal sikre arbeidstakeres helse, sikkerhet og arbeidsvilkår ved organisering av arbeidstiden. Utgangspunktet er at direktivet gjelder all offentlig og privat virksomhet, slik dette er definert i det ovennevnte rammedirektivets art. 2, jf. artikkel 1 nr. 3. EFTA-statene har en folkerettslig forpliktelse til å etterleve bestemmelsene i direktivet, og Norge er forpliktet til å ha et regelverk som ikke er i strid med EUs arbeidsdirektiv gjennom EØS-avtalen.²⁰

Arbeidstidsdirektivet ble implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven av 2005.²¹ For å sikre en enhetlig og effektiv beskyttelse av arbeidstakerne i medlemslandene, skal tolkningen av *arbeidstidsdirektivet* art. 2, hvor begrepene arbeidstid og hviletid er definert,²² foretas objektivt og uavhengig av medlemstatenes interne rett.²³ Selv om definisjonene i aml. § 10-1 og *arbeidstidsdirektivet* art. 2. ikke er likelydende, er altså *arbeidstidsdirektivets* begrep autonomt og ufravikelig.²⁴ *Arbeidstidsdirektivet* legger derfor begrensninger på vår nasjonale handlefrihet når det gjelder hvordan arbeidstiden skal organiseres.²⁵

Det finnes flere avgjørelser fra *EU-domstolen* som omhandler skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri etter arbeidsdirektivets artikkel 2. Som et utgangspunkt er EU-domstolens pre-judisielle avgjørelser bindende for norske domstoler hvis de er avsagt før inngåelsen av EØS-avtalen, jf. EØS-avtalens art. 6. Norske domstolers praksis viser imidlertid at avgjørelser fra EU-domstolen legges til grunn som gjeldende EØS-rett– uavhengig av om avgjørelsen ble avsagt før eller etter undertegningen av EØS-avtalen den 2. mai 1992.²⁶ At skjæringstidspunktets betydning er nedtonet har blant annet kommet til uttrykk i Rt. 1997-1954 på side 1960, hvor det fremgår at

«[m]en 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».

²⁰ NOU 2016:1 s. 29

²¹ Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s. 151

²² Generelle bemerkninger knyttet til *arbeidstidsdirektivet* art. 2 blir omtalt i kapittel 4.1.

²³ Sak C-151/02 (Jaeger) premiss 58

²⁴ Se bl.a. sak C-151/02 (Jaeger) premiss 59, og sak E-5/15 (Matja Kumba) premiss 38

²⁵ NOU 2016:1 s.29

²⁶ Fredriksen m.fl. (2014) s. 267

EU-domstolens praksis har derfor stor betydning for tolkningen av norske lover, og særlig i tilfeller hvor det tas sikte på å implementere EU-direktiver.²⁷

Hva gjelder rettspraksis fra *EFTA-domstolen*, har Høyesterett i HR-2016-2554-P (Holship) premiss 52 uttalt at de rådgivende uttalelsene må tillegges «vesentlig vekt». I *Reisetidssaken* har førstvoterende formulert det slik at det må foreligge «særlige grunner» for å fravike EFTA-domstolens rådgivende tolkningsuttalelser.²⁸

Arnesen og Stenvik påpeker at dersom EFTA- eller EU-domstolen allerede har presisert innholdet av en bestemmelse gjennom én eller flere avgjørelser, blir oppgaven primært å skaffe seg en oversikt over disse og tolke avgjørelsene.²⁹ En rekke relevante dommer fra EU- og EFTA-domstolen vil derfor tillegges betydelig vekt der de berører tolkningen av skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri.

1.4 Arbeidstidsbegrepets anvendelsesområde og avgrensninger

1.4.1 Utgangspunkt og lovbestemte unntak

Arbeidsmiljøloven får anvendelse på «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», jf. aml. § 1-2. Begrepet «virksomhet» omfatter som et utgangspunkt alle former for arbeidsforhold i offentlig og privat sektor.³⁰

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid gjelder som hovedregel for alle arbeidstakere, men det finnes en rekke unntak hva gjelder avtalebaserte tilpasningsmuligheter i tilknytning til arbeidsforholdet.³¹ Det faller utenfor denne avhandlingen med en nærmere redegjørelse av de ulike unntakene fra arbeidstidsreglene. For å få en forståelse av arbeidsmiljølovens oppbygning, finner jeg det imidlertid nødvendig å redegjøre for lovens utgangspunkt og den generelle unntaksadgangen til å fravike lovens arbeidstidsbestemmelser.

Utgangspunktet som følger av aml. § 1-9 er at loven ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt. At lovgivningens bestemmelser er *tvingende*, har sammenheng med at arbeidstaker i utgangspunktet er i en svak forhandlingsposisjon som en følge av underordningsforholdet til arbeidsgiveren.³² Arbeidsmiljøloven skal derfor sørge for

²⁷ Rt-1997-1954 s. 1961

²⁸ HR-2018-1036-A (Reisetidssaken) premiss 63

²⁹ Arnesen og Stenvik (2015) s. 28

³⁰ Visse virksomheter, og dermed arbeidstakerne i disse, er imidlertid unntatt loven i sin helhet, jf. aml. § 1-2 først ledd.

³¹ Se eksempelvis aml. § 10-12 fjerde til åttende ledd.

³² NOU 2016:1 s. 28

en viss balanse i partsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.³³ Den individuelle adgangen til å gjøre unntak er derfor begrenset.³⁴

Behovet for et tvingende regelverk er ikke like sterkt når det er organisasjonene som forhandler, ettersom styrkeforholdet i partsforholdet blir mer likt.³⁵ Ettersom de ulike sektorene og virksomhetene som er omfattet av arbeidstidsreglene har til dels svært forskjellige behov, åpner regelverket for at det kan avtales ordninger som gjør unntak fra lovens hovedregler. Den klare tendensen er derfor at preceptoriske lovbestemmelser kan fravikes gjennom tariffavtaler. Dette har sammenheng med at den enkelte virksomhet kan etablere tilpassede arbeidstidsordninger, såfremt de sørger for at arbeidstakernes behov for vern er ivaretatt.³⁶

Det ovenstående viser at lovens grad av fravikelighet må ses i lys av avtalenivå og styrkeforholdet mellom partene. At det i forarbeidene presiseres at arbeidstakeren må sikres kompenserende hvile eller annet vern ved unntak fra lovens arbeidstidsbestemmelser, viser at arbeidstakernes helse og sikkerhet er et hensyn som utgjør en ufravikelig grunnmur i alle arbeidsforhold.³⁷

1.4.2 Avgrensninger

Denne avhandlingen vil kun gjelde arbeidsforhold bestående av en arbeidstaker og en arbeidsgiver, jf. aml. § 1-8. Avhandlingen vil avgrense mot arbeidsforhold hvor den ene part er oppdragstaker eller annen person som ikke er arbeidstaker, jf. aml. § 1-6.

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere som har en «ledende» eller «særlig uavhengig stilling».³⁸ Hovedårsaken til at arbeidstakere med slike stillinger er unntatt, er at de utfører en type arbeid som krever stor fleksibilitet, og i svært liten grad er underlagt arbeidsgivers styringsrett og detaljinstruksjon. Det vil derfor være uhensiktsmessig om arbeidstidsreglene skulle komme til anvendelse for disse.³⁹ Avhandlingen vil derfor avgrense mot arbeidstakere som har en slik type stilling.

³³ Jakhelln (2006) s. 131

³⁴ NOU 2016:1 s. 28

³⁵ Jakhelln (2006) s. 131

³⁶ NOU 2016:1 s. 28: Dersom det inngås en lokal avtale, fordrer det at virksomheten er bundet av tariffavtale.

Dersom det er snakk om en fagforening med innstillingsrett, kan det gjøres unntak fra de fleste hovedreglene om arbeidstid, jf. aml. § 10-12 fjerde ledd.

³⁷ Ibid. s. 28

³⁸ Med unntak av forsvarlighetskravet, retten til fritak for arbeidstidsordning ved nattarbeid og redusert arbeidstid etter aml. § 10-2 første, annet og fjerde ledd, jf. § 10-12 første ledd og annet ledd.

³⁹ NOU 2016:1 s. 31

Siden det er vernelovgivningen og de offentligrettslige hensyn som er det sentrale for denne avhandlingen, vil avhandlingen avgrense mot begrepsforståelsens betydning i andre rettslige sammenhenger,⁴⁰ og klassifiseringens indirekte betydning for arbeidstakerens lønnskrav.⁴¹

1.5 Fremstillingen videre

Som skissert i kapittel 1.2, vil denne avhandlingen ta sikte på å analysere den tradisjonelle rettsoppfatning ved reiser i norsk rett, og vurdere om det har skjedd en rettsutvikling i nyere EU/EØS-rettslige kilder som får betydning for klassifiseringen av reisetid. Å skrive en avhandling som sammenligner rettstilstanden før og etter nyere rettspraksis fra EU- og EFTA domstolen byr på strukturelle utfordringer. En hovedutfordring er å sikre at fremstillingen blir oversiktlig samtidig som den blir tilstrekkelig fokusert. Dersom avhandlingen tar sikte på en løpende komparasjon, risikerer den å fremstå uoversiktlig. Jeg har derfor valgt å skille mellom de tradisjonelle utgangspunktene som følger av forarbeidene til arbeidsmiljøloven, og særlig *Kårstø-dommen*, og nyere rettspraksis fra EU- og EFTA-domstolen, med særlig vekt på sak C-266/14 (heretter *Tyco-dommen*) og *Reisetidssaken*.

Før analysene i kapittel 3 og 4, vil det i kapittel 2 gis en oversikt over de overordnede hensyn ved arbeidstidsreguleringen, de mest sentrale vernegrunnlagene for denne avhandlingen, og klassifiseringens betydning for beregning av arbeidstid. Dette vil danne et viktig bakteppe for forståelsen av hvilke formål, hensyn og vern som gjør seg gjeldende ved klassifiseringen av reisetid.

I kapittel 3 tolkes den etablerte forståelsen av begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfri», og de tradisjonelle utgangspunktene ved reiser i norsk rett. Dette skal danne et viktig grunnlag for avhandlingens videre analyse.

I kapittel 4 vil jeg innledningsvis knytte noen generelle bemerkninger til *arbeidstidsdirektivet* art. 2. Den nærmere forståelsen av kriteriene i *arbeidstidsdirektivet*, og hvordan reiser er klassifisert i nyere rettspraksis, vil bli presentert i analysen. I de tilfeller hvor regelsettene i norsk- og EU/EØS rettslige kilder harmonerer vil dette bli kommentert. Dersom det kan konstateres motstrid, vil avhandlingen ta sikte på å begrunne hvorfor. For å sikre at det ikke blir

⁴⁰ Denne avhandlingen tar utgangspunkt i at arbeidsmiljøloven er en vernelov med formål angitt i § 1-1. Begrepet «arbeidstid» kan forstås og tolkes ulikt i andre rettslige sammenhenger, jf. eksempelvis Høyesteretts uttalelser i Rt. 2001-418 (*Kårstø*) s. 426 og HR-2018-1036-A (*Reisetidssaken*) premiss 44.

⁴¹ Det følger av Fougner m.fl. (2018) s. 403 at tolkningen av arbeidstidsdefinisjonen kun betyr betydning for arbeidstakerens lønnskrav i den utstrekning de ligger til grunn for godtgjørelsesreglene.

langt mellom elementene som sammenlignes, vil det i denne delen av avhandlingen gjennomgående henvises til tidligere kapitler dersom dette er hensiktsmessig.

I etterkant av analysen vil det knyttes noen bemerkninger til arbeidstidsbegrepets relativitet, før det tas stilling til dommenes rekkevidde, herunder om nyere rettspraksis kan sies å ha moderert noen av de tradisjonelle utgangspunktene i norsk rett.

I avhandlingens avsluttende del vil jeg oppsummere dagens rettstilstand, og knytte noen generelle bemerkninger til noen av de praktiske og rettslige utfordringer som et uklart skille mellom arbeidstid og arbeidsfri skaper.

2. Overordnede hensyn ved arbeidstidsreguleringen og klassifiseringens betydning for arbeidstakers vern

2.1 Hvorfor reguleres arbeidstid?

Dette kapittelet tar sikte på å forklare de grunnleggende forutsetningene for hvorfor det finnes bestemmelser om arbeidstid, og hvilke formål og hensyn som begrunner rettsreglene.

I et arbeidsforhold er det arbeidsavtalen som regulerer rettighetene og pliktene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ettersom styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er skjevt, kan man ikke utelukkende basere seg på frie avtaler. Arbeidsmiljøloven er derfor et nødvendig fundament, som skal regulere forholdet mellom partene i arbeidslivet og sikre arbeidstakerne grunnleggende rettigheter gjennom et minimumsvern, jf. aml. § 1-1.

Tendensene i dagens arbeidsliv har ført til at skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri kan være vanskelig å trekke. Stadig flere arbeidstakere opplever økt krav om fleksibilitet og tilgjengelighet utover avtalt arbeidstid som en *forventning* fra arbeidsgiver. Arbeids- og sosialkomiteen har i en innstilling til Stortinget i 2015 utrykt at arbeidsmiljølovens bestemmelser skal være en nødvendig *nødbrems* i lys av denne samfunnsutviklingen.⁴²

Et eksempel på en slik «nødbrems», er det generelle forsvarlighetskravet som følger av aml. § 10-2 (1). Bestemmelsen er en verneregulering som setter grenser– uavhengig av de konkrete rammene i arbeidsforholdet. Arbeidstidsordningene skal være innrettet på en slik måte at arbeidstakerne ikke utsettes for «uheldige fysiske eller psykiske belastninger», slik at det er mulig å ivareta «sikkerhetshensyn». Bestemmelsen er preseptorisk og fungerer som en

⁴² Innst. 207 L 2014-2015 s. 9

selvstendig begrensning til hvordan ulike virksomheter kan praktisere arbeidstidsordningene.⁴³ En praktisk konsekvens av bestemmelsen er derfor at arbeidsgiver plikter å vurdere risikoforholdene i den enkelte virksomhet.⁴⁴

Hovedformålet med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for unødige helsemessige og sosiale belastninger.⁴⁵ Arbeidstakerens behov for balanse mellom arbeid og fritid er særlig viktig i denne sammenheng.⁴⁶ Dersom mennesket ikke får tilstrekkelig med regelmessig søvn, belastes vi både kroppslig og fysiologisk sett. Forskning viser at vi trenger om lag 11 timer døgnhvile etter en arbeidsøkt, og at fordelingen mellom arbeid og fritid er viktig slik at belastningen for den enkelte arbeidstaker ikke blir for stor.⁴⁷ For å ivareta sikkerhetshensyn og redusere risikoen for feil og ulykker,⁴⁸ setter arbeidsmiljøloven bl.a. en øvre grense for samlet arbeidstid og minimumskrav til arbeidstakers krav på sammenhengende hvile, jf. § 10-6 åttende ledd og § 10-8 første ledd.⁴⁹

Arbeidstidsreglene er både av privatrettslig- og offentligrettslig karakter, da reglene er utformet gjennom en avveining mellom hensynet til arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet.⁵⁰ Fra et samfunnsmessig perspektiv er det viktig at arbeidstakerne ikke støtes ut fra arbeidslivet. Dertil er det avgjørende at arbeidstidsordningene er lagt opp slik at arbeidstakerne ikke påføres negative helsemessige belastninger.⁵¹

Selv om arbeidstidsbestemmelsene i stor grad tar hensyn til arbeidstakernes helse og sikkerhet, er det viktig at virksomhetene kan skape verdier og oppnå effektivitet ved sin organisering av arbeidet.⁵² Slik sett skal arbeidstidsreglene ivareta det offentlige interesse så vel som den enkeltes interesse i at helse og velferd vernes.⁵³ For at norsk arbeidsliv skal utvikles på en bærekraftig måte, er det derfor avgjørende med en god balanse mellom arbeidstid og arbeidsfri.

⁴³ Skjønberg m.fl. (2017) s. 303

⁴⁴ NOU 2004:5 s. 548

⁴⁵ NOU 2016:1 s. 27

⁴⁶ Ibid s. 16

⁴⁷ NOU 2004:5 s. 235

⁴⁸ NOU 2016:1 s. 14

⁴⁹ Vernereglene vil bli omtalt nærmere i kapittel 2.2.

⁵⁰ Johansen og Stueland (2015) s. 313

⁵¹ Ibid s. 313

⁵² NOU:2004:5 s. 234

⁵³ Jakhelln m.fl. (2011) s. 482

2.2 Klassifiseringens betydning for arbeidstakerens vern

2.2.1 Overordnet

I dette kapitlet gis en sammenfatning av de mest aktuelle vernegrunnlagene for denne avhandlingen. Dette for å vise hvilken betydning klassifiseringen av en reise kan få for om de arbeidsrettslige vernereglene er overholdt. Ettersom de aktuelle bestemmelsene setter rammer for både arbeidstid og hviletid, er tolkningen av lovens begrep av stor praktisk og prinsipiell betydning.

2.2.2 Alminnelig arbeidstid og overtid (samlet arbeidstid)

Spørsmålet om reisetid er å anse som arbeidstid, vil kunne få betydning for beregningen av grensene for samlet arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. Grensene for den alminnelige arbeidstid følger av aml. § 10-4 første ledd. Utgangspunktet er at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. Bestemmelsen angir kun maksimumsgrenser. Det er med andre ord ingenting i veien for å avtale kortere alminnelig arbeidstid, noe som er gjort i mange individuelle avtaler og tariffavtaler, som bygger på 37,5 timers uke.

Arbeid ut over den alminnelige arbeidstiden per dag og/eller uke i henhold til aml. § 10-4 er overtid, jf. aml. § 10-6 annet ledd. Hovedregelen er at *samlet arbeidstid* ikke må overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager, jf. aml. § 10-6 åttende ledd. Ved beregningen av antall overtidstimer må det ses hen til arbeidstidsdefinisjonen, ettersom overtid er «arbeidstid» som strekker seg utover lovens grense for alminnelig arbeidstid.

2.2.3 Lovpålagt døgnhvile

Hvordan man klassifiserer reiser kan få betydning for om reglene om lovpålagt døgnhvile og sammenhengende arbeidsfri periode er overholdt. Det fremgår av aml. § 10-8 første ledd at

«[a]rbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder».

Bestemmelsen i aml. § 10-8 første ledd regulerer den nedre grensen for hvor mange sammenhengende arbeidsfrie timer en arbeidstaker har krav på, og er således et viktig vern for å sikre arbeidstakeren tilstrekkelig hvile. Ordlyden «sammenhengende» innebærer at arbeidstaker sikres en arbeidsfri periode fra arbeidets avslutning til oppstart av en ny arbeidsperiode. I denne perioden kan ikke arbeidsgiver kreve at arbeidstakeren utfører

arbeidsoppgaver.⁵⁴ At den arbeidsfrie perioden skal «plasseres mellom to hovedarbeidsperioder», betyr at en arbeidsgiver under utarbeidelsen av arbeidsplaner for den alminnelige arbeidstiden etter § 10-3, er pålagt å legge inn en arbeidsfri periode på minimum 11 timer mellom hver arbeidsøkt. Dersom overtidarbeid skjer direkte i forlengelsen av den alminnelige arbeidstiden, er det naturlig å anse tiden som en del av den foregående arbeidsperioden.⁵⁵ Dette vil kunne få betydning for hvilket tidspunkt arbeidsgiveren kan kreve at arbeidstakeren møter opp på jobb neste dag.

2.2.4 Eksempel

I det følgende skal jeg eksemplifisere hvilken betydning klassifiseringen av reiser kan få for om de arbeidsrettslige vernereglene om samlet arbeidstid og sammenhengende arbeidsfri er overholdt. I eksempelet er det forutsatt at det ikke er gjort unntak fra hovedregelen i aml. § 10-6 åttende ledd første pkt., om en samlet arbeidstid på maksimalt 13 timer, og at det ikke er gjort unntak fra en sammenhengende arbeidsfri periode på 11 timer, jf. aml. § 10-8 første ledd.

Ola Normann er fast ansatt servicemekaniker og har sitt faste oppmøtested på firmaets adresse i Oslo. Alminnelig arbeidstid er fra kl. 08.00-16.00. På grunn av arbeidets karakter og arbeidsgivers krav om tilgjengelighet, har han betalt spisepause. Ola møter hver dag opp på sitt faste arbeidssted kl. 08.00. På jobb disponerer han en fullt utrustet tjenestebil. Daglig og innenfor den alminnelige arbeidstiden er han på kundebesøk i Oslo og Akershus, men det hender av og til at han ikke rekker tilbake til sitt faste arbeidssted innen kl. 16.00. Reisene han utfører med tjenestebilen mellom kundene i den alminnelige arbeidstiden, regnes fullt ut som arbeidstid.

Idet Ola er i ferd med å avslutte arbeidet kl. 16.00, blir han pålagt av arbeidsgiver å reise til en kunde på Lillehammer for å reparere en defekt maskin direkte i forlengelsen av den alminnelige arbeidstiden. Ola setter seg i tjenestebilen kl. 16.00, og er fremme hos kunden på Lillehammer kl. 18.00. Etter to timers intens jobbing er maskinen han har reparert i full drift. Ola setter seg inn i tjenestebilen og returnerer til Oslo. Ola kjører inn gjennom porten på eget arbeidssted kl. 22.00, og er tilbake på bopel kl. 22.30.

Ola har et fast arbeidssted. Reisen fra bopel kl. 07.30 – 08.00 til arbeidssted, og fra arbeidsstedet til bopel kl. 22.00 – 22.30 skjer i hans arbeidsfrie periode, og regnes ikke som «arbeidstid». Det

⁵⁴ Jakhelln m. fl. (2016) s. 566

⁵⁵ Ibid s. 567

er uomtvistet at tidsperioden fra kl. 18.00 – 20.00, den tiden Ola brukte for å reparere den ødelagte maskinen, er arbeidstid.

2.2.5 Klassifiseringens betydning i eksempelet

Forutsettes det at reisene Ola foretok i tidsperiodene kl. 16.00-18.00 og kl. 20.00-22.00 blir definert som arbeidstid, vil Ola sin samlede arbeidstid denne dagen bli 14 timer. Hovedregelen i § 10-6 åttende ledd vil være overtrådt, ettersom verneregelen innskrenker den samlede arbeidstiden til maksimalt 13 timer. Ola har krav på 11 timers sammenhengende døgnhvile, jf. aml. § 10-8 første ledd, og følgelig skal han ikke møte før kl. 09.00 på jobb neste dag.

Under den forutsetning at reisene til og fra Lillehammer *ikke* anses å være arbeidstid, men reiser i Olas arbeidsfrie periode, vil regelen om den maksimale samlede arbeidstid være overholdt. Olas samlede arbeidstid blir således 10 timer. Det er godt innenfor maksimalgrensen på 13 timer. I tillegg kan arbeidsgiver pålegge han å møte opp på jobb kl. 08.00 neste dag, ettersom han da vil ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 12 timer.

Eksempelet viser at klassifiseringen av en reise kan være avgjørende for om én eller flere av vernereglene i kapittel 10 er overtrådt. Dersom reisene ikke anses som arbeidstid, vil disse i praksis kunne gå på bekostning av arbeidstakerens mulighet til å benytte tiden til egne formål før ny arbeidsøkt påbegynnes og hviletiden vil være vesentlig innskrenket.

3. Tradisjonelle utgangspunkter i norsk rett

3.1 Innledning

Hensikten med dette kapittelet er å kartlegge den etablerte forståelsen av begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfri», og de tradisjonelle utgangspunktene som er lagt til grunn ved klassifiseringen av reiser i norsk rett.

3.2 Arbeidstid

Det er ikke tvilsomt at det utgjør arbeidstid når arbeidstakeren utfører arbeidsoppgaver for arbeidsgiver. Den videre fremstilling vil ta sikte på å forklare den etablerte norske forståelsen som er lagt til grunn ved bedømmelsen av når en arbeidstaker kan sies å stå til «arbeidsgivers disposisjon» etter aml. § 10-1.

En naturlig språklig forståelse av ordlyden «til disposisjon», taler for at arbeidstakeren må være tilgjengelig for å ta imot instruksjoner og utføre arbeid for arbeidsgiver. Dersom arbeidstakeren oppholder seg på arbeidsstedet og er beredt til å utføre arbeidsoppgaver dersom det oppstår

behov for arbeidstakerens arbeidskraft, vil det etter ordlyden indikere at arbeidstakeren står til «arbeidsgivers disposisjon».

I forarbeidene til aml. § 10-1 ble *Kårstø-dommen*⁵⁶ benyttet som en sentral rettskilde ved tolkningen av disposisjonskriteriet.⁵⁷ Saken gjaldt arbeidstakere ved Statoils anlegg på Kårstø, som måtte transporteres fra anleggets hovedport til oppmøtestedet før de kunne begynne på de primære arbeidsoppgavene. Tidligere hadde arbeidstakerne fått beregnet arbeidstiden fra de gikk inn porten på anlegget. Saken kom for retten da arbeidsgiver bestemte at oppmøtestedet skulle være på ulike bygg inne på anlegget, slik at arbeidstakernes reisetid ble lengre enn tidligere. Hovedspørsmålet i saken var om den tid arbeidstakerne brukte på å forflytte seg fra ytterporten på Statoils anlegg på Kårstø og frem til oppmøtestedet skulle regnes som «arbeidstid». Tilsvarende spørsmål knyttet seg til tiden fra oppmøtestedet til utgangen fra området ved avslutningen av arbeidsdagen.

Høyesterett presiserte på *side 421* i *dommen* at det avgjørende vurderingstemaet er om arbeidstakeren står til disposisjon «for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen». Formodningen må her kunne sies å være at arbeidstakeren skal være tilgjengelig og disponibel til å utføre arbeidsoppgaver dersom det oppstår behov for arbeidstakerens arbeidskraft. Det at arbeidstakeren må være tilgjengelig og disponibel, har en side til den alminnelige lojalitetsplikten i et arbeidsforhold. Forfatterne av arbeidsmiljøloven med kommentarer skriver at

«[v]ed tolkningen av uttrykket «til disposisjon» er det avgjørende om arbeidstaker er pålagt plikter utover den alminnelige lojalitetsplikt».⁵⁸

Den alminnelige lojalitetsplikten er ikke kommet til uttrykk i lovverket, men er av Høyesterett ansett for å være en generell forpliktelse i alle arbeidsforhold.⁵⁹ For arbeidstakerens vedkommende innebærer lojalitetsplikten at denne plikter å ivareta arbeidsgivers interesser.⁶⁰ Dette gjelder både i- og utenfor den alminnelige arbeidstid.⁶¹ Det faller utenfor denne avhandlingen å foreta en vurdering av hvor langt lojalitetsplikten strekker seg i arbeidsforholdet. Basert på resultatet i *Kårstø-dommen*, kan det imidlertid virke som at det skal betydelig mer til en visse restriksjoner og forpliktelser utover den alminnelige lojalitetsplikt for

⁵⁶ Rt-2001-418 (Kårstø)

⁵⁷ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 315

⁵⁸ Jakhelln m.fl. (2016) s. 508

⁵⁹ Rt-1990-607 s. 614

⁶⁰ Jakhelln m.fl. (2016) s. 303

⁶¹ Skjønberg m.fl. (2017) s. 245

at arbeidstakeren skal få perioden beregnet som «arbeidstid». Dette med den begrunnelse at arbeidstakerne var underlagt strenge sikkerhetstiltak, de hadde en plikt til å innrapportere HMS-brudd, og til en viss grad kunne synes å være beredskapsdisponert under transporten– uten at dette ble ansett som «arbeidstid».

Det stilles imidlertid ingen krav til aktivt arbeid i lovens formulering. I *Kårstø-dommen* er det eksempelvis uttrykt at «ventetid ved overgang fra en arbeidsoppgave til en annen vil være arbeidstid».⁶² Så lenge arbeidstakeren står til arbeidsgiverens disposisjon for å utføre de ordinære arbeidsoppgavene i den alminnelige arbeidstiden, er altså utgangspunktet at både aktiv og passiv tid skal regnes som arbeidstid.

3.3 Arbeidsfri

I det følgende tas det sikte på å redegjøre for den etablerte forståelsen av begrepet «arbeidsfri», herunder om det tradisjonelt er stilt noen kvalitative krav til den arbeidsfrie perioden, og om begrepet arbeidsfri kan gi et selvstendig bidrag til tolkningen av hva som kan utgjøre arbeidstid.

Definisjonen av arbeidsfri er negativt avgrenset og følger derfor motsetningsvis av definisjonen av arbeidstid. Det fremgår av aml. § 10-1 (2) at «[a]rbeidsfri er den tiden hvor arbeidstakeren ikke står til arbeidsgiverens disposisjon». Begrepene er etter sin ordlyd gjensidig utelukkende, hvilket betyr at det ikke er rom for å operere med noen mellomkategorier etter loven.⁶³ Et tidsrom vil derfor enten klassifiseres som arbeidstid eller arbeidsfri.

En naturlig språklig forståelse av begrepet «arbeidsfri», taler for at man ikke har noen forpliktelser overfor arbeidsgiver og at arbeidstakeren kan benytte tiden slik vedkommende selv ønsker. Som et utgangspunkt skal man kunne disponere den arbeidsfrie tiden *fritt* i forhold til arbeidsgiver.⁶⁴ Dette innebærer at arbeidstakeren ikke kan pålegges noen form for tjeneste i sin arbeidsfrie periode. At man som et utgangspunkt skal kunne disponere den arbeidsfrie perioden *fritt* i forhold til arbeidsgiver, er en forståelse med modifikasjoner sett i lys av *Kårstø-dommen*. I denne saken argumenterte arbeidstakerne for at arbeidsgiver fratok dem tid som skulle være fritid siden de var underlagt sikkerhetsmessige restriksjoner på anlegget. Dette argumentet førte ikke frem, da Høyesterett slo fast at de aktuelle restriksjoner og forpliktelser ikke førte til at arbeidstakerne «stod til disposisjon».⁶⁵ Sett bort fra at enkelte av pliktene og restriksjonene også

⁶² Rt-2001-418 (Kårstø) s. 425

⁶³ NOU 2016:1 s. 54

⁶⁴ Fougner m.fl. (2018) s. 405

⁶⁵ Rt-2001-418 (Kårstø-dommen) s. 426

var pålagt besøkende på anlegget, begrunner ikke førstvoterende hvorfor pliktene samlet sett ikke var omfattende nok til å karakterisere forflytningen som «arbeidstid».

Dommen kan tas til inntekt for at begrensninger i en persons handlefrihet som reduserer muligheten for fri livsutfoldelse nødvendigvis ikke er tilstrekkelig for at tiden blir karakterisert som arbeidstid. Denne slutningen synes å være en konsekvens av Høyesteretts lovtolkning, hvor de vurderte forflytningen ut fra en definisjon av begrepet «arbeidstid», og ikke en motsetningsslutning av begrepet «fritid». Førstvoterende uttalte på *side 425* at

«[f]ritid er negativt bestemt i loven, og gir etter min mening ikke noe selvstendig bidrag til tolkningen av uttrykket arbeidstid».

Det påpekes at motsatsen til arbeidstid var «fritid» under Høyesteretts behandling av *Kårstø-dommen*, noe som fulgte av § 46 i den daværende arbeidsmiljøloven av 1977. Begrepene innebærer imidlertid samme utgangspunkt, og endringen er ikke viet noen oppmerksomhet eller gitt en realitetsforskjell i rettspraksis i ettertid.

At det aktuelle tidsrommet skal avgjøres ut fra en definisjon av arbeidstid, harmonerer med den tidligere forståelse av begrepet, som i *Herøya-dommen* fra Arbeidsretten, *ARD 1959-1*, hvor det uttales følgende på *side 17*

«[d]en arbeidstid som er fastsatt i overenskomst og reglement, er en tid hvor arbeidstakernes arbeidskraft skal stå til bedriftens disposisjon, og bedriften har rett til å gjennomføre de tiltak som den mener er nødvendige for å kontrollere dette og dermed gjøre arbeidstiden helt effektiv».

Dommene viser at den tradisjonelle tilnærmingen er at begrepet arbeidsfri ikke kan gi et selvstendig bidrag til tolkningen av arbeidstid. Dette taler for at det tradisjonelt ikke er stilt noen kvalitative krav til den arbeidsfrie perioden, da arbeidstiden må vurderes *positivt og isolert*.

Selv om *Herøya-dommen* er en gammel avgjørelse fra Arbeidsretten, nevnes den i både *Kårstø-dommen* og i tingrettens behandling av *Reisetidssaken* fra 2014.⁶⁶ Det taler for at den bør tillegges vekt selv om det er snakk om eldre praksis fra Arbeidsretten. *Kårstø-dommen* var enstemmig, og er lagt til grunn i forarbeidene og i omfattende juridisk litteratur som en sentral rettskilde ved tolkningen av skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri. Dette tilsier at den må tillegges vesentlig rettskildemessig vekt.

⁶⁶ Jf. TOSLO-2014-57883

3.4 Reisetid

3.4.1 Overordnet

Selv om *arbeidstidsdirektivet* og avgjørelser fra EU- og EFTA-domstolen i en lengre periode har hatt betydning for tolkningen av arbeidstidsdefinisjonen, er det først i de senere år at inntoget av avgjørelser knyttet til skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri har vært stort.⁶⁷ Som nevnt i kapittel 1.3, må forarbeidene derfor anses som en sentral kilde ved tolkningen av de tradisjonelle utgangspunktene ved reiser i norsk rett.

Spørsmålet om reisetid skal regnes som arbeidstid kan oppstå ved korte forflytninger og lengre reiser. Det kan ikke oppstilles ett generelt rettslig utgangspunkt for reisetid som sådan. Den tradisjonelle tilnærmingen er at det må sondres mellom ulike kategorier av reiser. Som den videre fremstilling vil vise, er det gitt liten veiledning hva angår de tvilsomme grensetilfellene.

3.4.2 Reiser til/fra arbeidstakers faste arbeidssted

Det fremgår av forarbeidene til arbeidsmiljøloven at reiser til- og fra arbeidstakers faste arbeidssted i alminnelighet ikke skal regnes som arbeidstid.⁶⁸ En nærmere redegjørelse for dette utgangspunktet er ikke kommentert av lovgiver. En naturlig begrunnelse kan tenkes å være at reise/til fra arbeidsplassen ikke skal inngå i arbeidstiden, da arbeidstakerne selv bestemmer pendleavstand. I et slikt tilfelle foretas ikke reisen i arbeidsgivers interesse, og arbeidstakerne kan selv velge om de vil bosette seg nært arbeidsplassen og hvor mye tid de ønsker å bruke på reisen til/fra jobb. *Kårstø-dommen* kan anses for veiledende for hvilken terskel som skal legges til grunn dersom reisen ikke er en del av de primære arbeidsoppgavene.⁶⁹

3.4.3 Reiser innenfor arbeidsdagen

Situasjonen vil være en annen i tilfeller hvor arbeidstakeren først møter opp på jobb, for å så reise til andre steder i arbeidstiden. I det tilfelle at arbeidstakeren vender tilbake til arbeidsstedet «før arbeidsdagen er avsluttet», vil dette normalt sett være å anse som «arbeidstid».⁷⁰ Sett i sammenheng med forarbeidsuttalelsen om at reiser «til og fra arbeidet» ikke er arbeidstid, har

⁶⁷ Ved høyesteretts behandling av *Rt-2001-418 (Kårstø)* ble det eksempelvis ikke vist til en eneste avgjørelse fra EU/EFTA-domstolen. Selv om *arbeidstidsdirektivet* i en lengre periode har hatt betydning for tolkningen av arbeidstidsdefinisjonen, viser Høyesteretts tilnærming i *Kårstø* at innflytelsen fra EU/EØS-retten ikke var særlig betydningsfull ved starten av 2000-tallet.

⁶⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315

⁶⁹ Se kapittel 3.2 og 3.3.

⁷⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315

det dannet grunnlag for en oppfatning om at reiser utenfor alminnelig arbeidstid, til og fra det sted hvor arbeidet skal utføres, som et alminnelig utgangspunkt ikke er arbeidstid.⁷¹

Hva som nærmere ligger i ordlyden «arbeidsdagen» er ikke presisert i forarbeidene, men det er nærliggende å anta at det er snakk om den avtalte alminnelige arbeidstiden. Uttalelsene i forarbeidene kan imidlertid anses som tvetydig, ettersom hensikten bør være å klargjøre om reisetiden skal inngå i «arbeidsdagen» eller ikke. Forarbeidsuttalelsene taler for at det kan få betydning for klassifiseringen om man foretar reisen i begynnelsen/slutten av dagen, eller om reisene foretas midt på dagen. Dette er et interessant aspekt, som jeg ønsker å skissere med et eksempel. En arbeidstaker har fast arbeidssted i Bergen sentrum og skal på et seminar i Voss som starter kl. 08.00. Alminnelig arbeidstid er fra kl. 08.00-16.00. Dersom arbeidstakeren først møter opp på jobb i den alminnelige arbeidstiden, vil vedkommende få reisen til Voss ansett som arbeidstid, jf. aml. § 10-1. Hvis arbeidstakeren drar hjemmefra og direkte til Voss før den alminnelige arbeidstiden, vil det etter det ovenstående ikke regnes som arbeidstid. I praksis vil det avgjørende altså være på hvilket tidspunkt reisen foretas, og om arbeidstakeren reiser til og fra kontoret. I slike tilfeller må arbeidsavtalen tolkes og utfylles for å avklare hva partene har blitt enige om i tilknytning til oppstart- og avslutning av arbeidsdagen. Dette vil særlig være aktuelt i situasjoner hvor man har geografisk spredte avdelinger, og arbeidstakeren må møte et annet sted enn der vedkommende til daglig arbeider.⁷²

3.4.4 Reiser lengre unna arbeidsstedet

Hva gjelder reiser *lengre unna arbeidsstedet*, fremgår det av forarbeidene at

«[r]eisetid 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».⁷³

Uttalelsen kan tyde på at lovgiver har ment at det må foretas en intensitetsvurdering av om reiser lengre unna arbeidsstedet skal anses som arbeidstid eller arbeidsfri, ettersom arbeidstakeren må bli pålagt «plikter» utover det å reise. Hva som nærmere ligger i ordlyden «plikter», og hvor omfattende disse pliktene må være for å kunne klassifisere en reise som «arbeidstid», er ikke presisert i forarbeidene.

⁷¹ Hotvedt (2019)

⁷² Johansen og Stueland (2015) s. 334

⁷³ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315

At lovforarbeidene *generelt* gir liten veiledning for forståelsen av arbeidstidsbestemmelsene, herunder de tvilsomme grensetilfellene, er kommentert i *Kårstø-dommen*. Der uttales det at dette har sin bakgrunn i at målsetningen med arbeidstidskapitlet har vært å trekke opp en ramme, slik at det er overlatt til partene å fastsette detaljene ut fra det konkrete forholdet.⁷⁴ At det skal være opp til partene å fastsette de konkrete rammene, kan i mange tilfeller være problematisk. Dette fordi det kan avtales ordninger som er gunstige for arbeidsgivers ønske om effektivitet og fleksibilitet, men som svekker arbeidstakernes helse og sikkerhet. *Tyco-dommen* og *Reisetidssaken* er eksempler på dette.⁷⁵ Analysen i kap 4.3 vil vise hvordan EU- og EFTA-domstolen vurderer de motstridende hensyn.

4. Skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri ved reiser i nyere rettspraksis

4.1 Generelle bemerkninger – arbeidstidsdirektivet art. 2

Som redegjort for i kapittel 1.2, er *arbeidstidsdirektivet* implementert i norsk rett. Ved fastsettelsen av innholdet i arbeidsmiljølovens arbeidstidsdefinisjon, herunder klassifiseringen av en reise, vil derfor direktivet være av stor betydning.

I *arbeidstidsdirektivet* art. 2 er arbeidstid definert som

«any period during which worker is working, at the employer's disposal and carrying out his activity or duties, in accordance with national laws and/or practice»

Høyesterett har anvendt følgende norske oversettelse

«[e]nhver periode da arbeidstaker er i arbeid og står til arbeidsgivers disposisjon samt utfører sin virksomhet eller sine oppgaver i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis».⁷⁶

Det bemerkes at den norske oversettelsen er tilknyttet Rådets direktiv fra 1993.⁷⁷ Ettersom reglene i det vesentlige er formulert likt, benytter jeg meg av den norske oversettelse i den videre fremstilling.

Hva som skal utgjøre arbeidstid, skal etter artikkel 2 i *arbeidstidsdirektivet* defineres og struktureres ut fra tre kriterier. Arbeidstakeren må «utføre sin virksomhet eller sine oppgaver», «stå til arbeidsgivers disposisjon» og være «i arbeid». Selv om definisjonen refererer til nasjonal

⁷⁴ Jf. Rt-2001-418 (Kårstø) side 425, med henvisning til Ot.prp. nr. 41 (1976-1976) s. 36

⁷⁵ Dommene omtales nærmere i kapittel 4.

⁷⁶ Rt-2001-418 (Kårstø) s. 425

⁷⁷ Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993

rett, kan ikke medlemsstatene selv fastsette hva som skal anses som «arbeidstid».⁷⁸ Som skissert i kapittel 1.3, har dette sin bakgrunn i at arbeidstidsbegrepet er ufravikelig og autonomt.⁷⁹

EU-domstolen har ikke konkret tatt stilling til hvilken karakter elementene har, herunder om de er kumulative eller alternative. Rettspraksis gir imidlertid støtte for at vurderingen er kumulativ.⁸⁰ Som analysen i kapittel 4.3 vil vise, er det imidlertid tale om overlappende vurderinger, hvor elementene i stor grad er flytende. Likevel må vurderingen struktureres etter de tre elementene.

I arbeidsdirektivet art. 2 nr. 2 er «rest period» ansett som den tid «which is not working time». Betegnelsen «hvileperiode» brukes for det som i arbeidsmiljøloven er betegnet som «arbeidsfri». EU-domstolen har lagt til grunn at uttrykkene er gjensidig utelukkende, slik at det etter *arbeidstidsdirektivet* heller ikke er rom for å operere med noen mellomkategorier etter loven.⁸¹

4.2 Innledende om *Tyco-dommen* og *Reisetidssaken*

Både *Tyco-dommen* og *Reisetidssaken* er relativt nye avgjørelser, og gjelder spørsmålet om hvordan reiser til/fra ulike oppdrag utenfor alminnelig arbeidstid skal klassifiseres.

Tyco-dommen gjaldt teknikere som installerte og utførte vedlikehold av sikkerhetssystemer i Spania. Opprinnelig var arbeidstakerne tilknyttet ulike regionskontorer, hvor de hentet firmabilen og kjørte rundt på ulike oppdrag før de dro tilbake til arbeidsstedet ved arbeidshagens avslutning. Reiseveien til/fra første og siste kunde ble da ansett som «arbeidstid». I 2011 bestemte arbeidsgiver at regionskontorene skulle nedlegges, noe som ført til at arbeidstakerne ble mobilt ansatte.⁸² Arbeidstiden ble etter omleggingen beregnet fra ankomst hos første kunde og avreise fra siste kunde. Spørsmålet for EU-domstolen var om *arbeidstidsdirektivet* art. 2 skulle tolkes slik at reiser mellom hjemmet og første og siste kunde skulle regnes som arbeidstid for mobilt ansatte.

Reisetidssaken gjaldt en politimann som hadde blitt instruert av arbeidsgiver til å utføre oppdrag som innebar lengre reiser. At utførelse av selve oppdragene skulle betraktes som arbeidstid var ikke omtvistet. Selv om politimannen under de *omstridte returreisene* kjørte en tjenestebil, var

⁷⁸ NOU 2016: 1 s. 53. Se også kapittel 1.3.

⁷⁹ Jf. bl.a. sak C-151/02 (Jaeger) premiss 59, sak E-5/15 (Matja Kumba) premiss 38

⁸⁰ Se eksempelvis sak C-151/02 (Jaeger) og Sak C-303/98 (Simap). I sistnevnte sak la eksempelvis EU-domstolen til grunn at det kun var ett kriterium som var oppfylt, slik at det ikke kunne være tale om arbeidstid. I praksis ble det implisitt lagt til grunn at de tre elementene er kumulative.

⁸¹ Dette har eksplisitt blitt uttalt i sak C-266/14 (Tyco) premiss 26.

⁸² Mobilt ansatte er arbeidstakere som ikke har et fast arbeidssted.

koblet opp mot operasjonssentralen og var tilgjengelig for nye oppdrag, fikk han ikke disse reisene beregnet som arbeidstid av arbeidsgiver. Hovedspørsmålet for EFTA-domstolen var om de omstridte reisene, som ble utført utenfor alminnelig arbeidstid og på andre steder enn arbeidstakerens faste arbeidssted, skulle anses som arbeidstid etter *arbeidstidsdirektivet* art. 2, jf. aml. § 10-1.⁸³

De konkrete og individuelle forholdene i sakene er ikke sammenlignbare for mange andre yrker. Likevel er rettssetningene som er oppstilt av EU-domstolen og EFTA-domstolen i stor grad generelle for tolkningen av aml. § 10-1, og jeg skal i det følgende vurdere hvilket meningsinnhold disse har.

4.3 Analyse

4.3.1 Vurderingstema

Vurderingstemaet i analysen er om en reise kan sies å være en del av *arbeidstakerens arbeidsoppgaver*, hvilke krav som stilles for at arbeidstakeren kan sies å *stå til arbeidsgivers disposisjon* på en reise, og om en reise kan anses som tilstrekkelig for at arbeidstakeren kan sies å være *i arbeid*, jf. aml. § 10-1, tolket på bakgrunn av *arbeidstidsdirektivet* art. 2.

I de tilfeller hvor nyere EU/EØS-rettslige kilder kan bidra til å klargjøre uklarhetene som skissert i kapittel 3.2-3.4, vil dette bli kommentert. Dersom det kan konstateres motstrid mellom den tradisjonelle tilnærmingen i norsk rett og klassifiseringen i nyere rettspraksis, vil analysen ta sikte på å begrunne hvorfor.

4.3.2 Det første elementet – «utføre sin virksomhet eller oppgaver»

Kravet til at arbeidstakeren må utføre «sin virksomhet eller oppgaver» etter *arbeidstidsdirektivet* art. 2, gir etter sin ordlyd uttrykk for at den pålagte plikten må ligge innenfor rammene av arbeidstakers forpliktelser som følger av arbeidsavtalen eller instruks. I det tilfellet at verken arbeidsavtalen eller instruksjonen kaster lys over hva som skal anses for å være arbeidstakerens arbeidsoppgaver, kan EU-domstolens tilnærming i *Simap* og *Jaeger* tyde på at man må gjøre en vurdering av hva som *reelt* sett er en del av arbeidet.⁸⁴ I begge disse avgjørelsene vurderte EU-domstolen hvorvidt arbeidstakernes forpliktelse til å oppholde seg et bestemt sted var en del av arbeidstakernes arbeidsoppgaver. Inngangsvilkåret kan derfor synes

⁸³ Som vist i kapittel 1.1, anså Høyesterett det nødvendig å anmode EFTA-domstolen om å gi en rådgivende uttalelse i *Reisetidssaken*.

⁸⁴ Sak C-303/98 (*Simap*) og sak C-151/02 (*Jaeger*)

å være om reisene er en del av arbeidstakerens arbeidsplikt, og om arbeidstakeren er rettslig forpliktet til å foreta de aktuelle reisene.

I *Tyco-dommen* la EU-domstolen til grunn at arbeidstakerne «utførte sine arbeidsoppgaver» når de reiste fra bopel til første kunde og fra siste kunde til bopel.⁸⁵ Det var klart at formålet med arbeidstakernes beskjeftigelse var å installere og vedlikeholde sikkerhetssystemer hos kunder, og at dette var de primære arbeidsoppgavene til arbeidstakerne. Reisene til og fra kunder måtte imidlertid anses for å være vesentlige forutsetninger for at arbeidstakerne kunne utføre de tekniske ytelsene, slik at reisene hadde nær tilknytning til de primære arbeidsoppgavene. Hvis EU-domstolen ikke hadde tatt hensyn til reisene, ville *Tyco* kunne krevd at kun den tid som anvendes under utførelsen av de tekniske ytelsene hos kundene skulle regnes som arbeidstid etter direktivet. Dette ville uthule arbeidstidsbegrepet, og undergrave den arbeidsfrie periodens vesentlige funksjon, formål og hensyn.⁸⁶ At arbeidstakerne tidligere hadde fått arbeidstiden beregnet fra de dro fra kontoret og til de var tilbake ved arbeidstidens avslutning, trakk ytterligere i retning av at reisene var en del av arbeidstakernes arbeidsplikt.⁸⁷

At EU-domstolen legger vekt på formål og hensyn i vurderingen, kan tyde på at definisjonen av «arbeidsoppgaver» skal tolkes vidt dersom alternativet er å legge til grunn en forståelse som strider mot de ansattes helse og sikkerhet.

En tilsvarende forståelse av kriteriet ble lagt til grunn av EFTA-domstolen i *Reisetidssaken*. På samme måte som arbeidstakerne i *Tyco*, var reisene til politimann Thue *nødvendige forutsetninger for at han skulle ivareta sine arbeidsoppgaver på en pliktoppfyllende måte*.⁸⁸ I likhet med arbeidstakerne i *Tyco*, var Thue sine reiser nært knyttet til de primære arbeidsoppgavene, da han arbeidet for politiets utrykningsenhet og kjørte til/fra ulike politioppdrag. At reisene ble ansett som en nødvendig forutsetning for å kunne utføre de pålagte arbeidsoppdrag, talte for at reisene var en del av arbeidsoppgavene.⁸⁹

I *Reisetidssaken* anførte imidlertid Staten at EU-domstolens resonnering i *Tyco* ikke kunne anvendes ettersom rekkevidden av avgjørelsen måtte begrenses til en spesiell type arbeidstakere, som ikke hadde et fast og sedvanlig oppmøtested. De uttalte at når en arbeidstaker har et fast oppmøtested, og i blant må bruke bilen i forbindelse med arbeidet, så

⁸⁵ Sak C-266/14 (*Tyco*) premiss 34

⁸⁶ *Ibid.* premiss 32

⁸⁷ *Ibid.* premiss 33

⁸⁸ Sak E-19/16 (*Thue*) premiss 70, jf. sak C-266/14 (*Tyco*) premiss 32

⁸⁹ *Ibid.* Premiss 70, jf. 32

betyr ikke det at reisen er «en iboende del av arbeidsoppgavene på tilsvarende måte». ⁹⁰ EFTA-domstolen uttalte i den sammenheng at *Tyco-dommens* rekkevidde ikke kunne begrenses til arbeidstakere som ikke hadde et fast eller sedvanlig oppmøtested, da dette ville føre til at arbeidstakere i en mellomposisjon, som har et fast arbeidssted, men som reiser på oppdrag andre steder, vil bli nektet vern. ⁹¹ Formåls- og systembetraktninger tilsa altså at synspunktene i *Tyco* ikke kunne begrenses til arbeidstakere uten et fast oppmøtested. Dette viser at det ved vurderingen av om en arbeidstaker utfører «arbeidsoppgaver» på en reise, ikke får noen betydning om arbeidstakeren har et fast- eller mobilt tjenestested.

Basert på uttalelsene fra EU- og EFTA-domstolen, er det avgjørende om reisene er «nødvendige forutsetninger» for utførelse av de oppgaver som ligger i kjernen av arbeidstakerens stillingsinstruks. Man må altså vurdere hvorfor reisen foretas og om den er nødvendig ut fra pålagte arbeidsoppgaver. Dersom formålet med reisen ikke er å utføre pålagte oppgaver, kan det argumenteres for at vilkåret ikke er oppfylt. Dette resonnementet kan trolig brukes i vurderingen av når arbeidstakeren kan sies å «utføre arbeidsoppgaver» etter presiseringen i *Kårstø-dommen*. ⁹²

4.3.3 Det andre elementet – «til disposisjon»

4.3.3.1 Innledning

I dette kapittelet vil det analyseres med sikte på hva som kreves av en arbeidstaker for at denne skal kunne sies å stå «til disposisjon» på en reise som utføres utenfor den alminnelige arbeidstid. Vurderingen er sammensatt og baserer seg på ulike enkeltstående elementer som i stor grad er flytende. For oversiktens skyld har jeg valgt å utpensle de ulike momentene.

4.3.3.2 Tilgjengelighet som en forutsetning?

I EU-dommene *Tyco* og *Matzak*, er det uttrykt at den avgjørende faktor i vurderingen av om en arbeidstaker står til disposisjon, er den omstendighet at arbeidstakeren er forpliktet til fysisk å oppholde seg på det sted som er angitt av arbeidsgiveren, for der å stå til rådighet med henblikk for *straks å utføre de oppgaver som det oppstår behov for*. ⁹³ Formuleringen gir uttrykk for at man må være tilgjengelig for å utføre arbeidsoppgaver på det sted arbeidsgiveren har angitt.

⁹⁰ Sak E-19/16 (Thue) premiss 43

⁹¹ Ibid. premiss 71

⁹² Jf. Rt-2001-418 s. 425. Se kapittel 3.2.

⁹³ Sak C-266/14 (*Tyco*) premiss 35 og sak C-518/15 (*Matzak*) premiss 59

Dette harmonerer med uttalelsene i *Kårstø-dommen*, hvor det ble uttalt at det avgjørende er om arbeidstakerne stod til disposisjon for å utføre «arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen».⁹⁴

En tilsvarende rettssetning som EU-domstolen benyttet i *Tyco* og *Matzak*, ble ikke anvendt av EFTA-domstolen i *Reisetidssaken*. Dette kan ha sammenheng med de individuelle forholdene i saken, hvor Thue var forpliktet til å følge arbeidsgivers instruksjoner, hvor arbeidsgiver fritt kunne avlyse, endre eller legge til oppdrag.⁹⁵ At han var underlagt en instruksjonsmyndighet, gjorde at han var tilgjengelig under reisene.

Et interessant aspekt er at arbeidstakerne i *Tyco* ikke var pålagt å være tilgjengelig på telefon under reisetiden fra bopel til første kunde.⁹⁶ Arbeidstakerne stod i tillegg fritt til å tilrettelegge reisen etter eget ønske, så lenge de ankom kunden på det avtalte tidspunktet. Arbeidstakernes forpliktelser var med andre ord å utføre de handlinger som var nødvendige for å kunne befinne seg *på rett sted til rett tid*. Her kan det trekkes en parallell til *Kårstø-dommen*, hvor arbeidstakerne forflyttet seg på anlegget uten å være disponibel for arbeidsgiver før de ankom oppmøtestedet. Arbeidstakerne i *Kårstø* var i tillegg underlagt strenge sikkerhetsrestriksjoner i perioden som ble ansett som arbeidsfri. Dette i motsetning til arbeidstakerne i *Tyco*, som hadde en viss handlefrihet og likevel ble ansett for å stå «til disposisjon».

Umiddelbart kan det virke som Høyesterett og EU-domstolen har en ulik oppfatning av hvilken betydning tilgjengelighet har ved vurderingen av disposisjonskriteriet. Det må imidlertid påpekes at den ovennevnte frihet for arbeidstakerne i *Tyco* allerede forelå før regionskontorene ble nedlagt, slik at dette ikke ble tillagt noen avgjørende vekt i vurderingen av disposisjonskriteriet.

En antiteseslutning av rettssetningen som fremgår av *Tyco* og *Matzak* tilsier at arbeidstakeren ikke står til disposisjon dersom vedkommende *ikke er tilgjengelig* for å utføre arbeidsoppgaver på det tidspunkt det oppstår behov for arbeidstakerens arbeidskraft. Man skal imidlertid være varsom med å trekke slike slutninger fra domspremisser, da de ikke er utformet med sikte på at dens ordvalg skal bli underlagt en inngående språklig vurdering. *Dommene* kan derfor ikke anses for å være et prejudikat på hva som hadde vært tilfelle hvis arbeidstakerne ikke hadde vært tilgjengelig. Både det tradisjonelle utgangspunktet i norsk rett, som vist i kap 3.2, og nyere praksis fra EU- og EFTA-domstolen, trekker likevel i retning av at tilgjengelighet er en faktor

⁹⁴ Rt-2001-418 (Kårstø) s. 425

⁹⁵ Sak E-19/16 (Thue) premiss 75

⁹⁶ Sak C-266/14 (Tyco) premiss 38

av vesentlig betydning ved avgjørelsen av om en arbeidstaker står «til disposisjon» utenfor alminnelig arbeidstid. Sett hen til arbeidstakerens lojalitetsplikt og begrunnelsen for tilgjengelighetskravet, må dette kunne sies å være en logisk slutning.

4.3.3.3 Stilles det krav om aktivt arbeid?

I *Tyco-dommen* presiserte EU-domstolen at arbeidstakernes arbeidstid *ikke kunne begrenses til det aktive arbeidet hos kunden*.⁹⁷ Et tilsvarende synspunkt ble lagt til grunn i *Reisetidssaken*, hvor EFTA-domstolen påpekte at intensiteten i arbeidet ikke får noen betydning for om en reise skal klassifiseres som «arbeidstid». ⁹⁸ Et slikt standpunkt harmonerer og er omfattende forankret i nyere praksis fra EU-domstolen.⁹⁹ I *Jaeger-dommen* hadde eksempelvis en lege på et sykehus adgang til å sove i periodene vedkommende ikke var tilkalt til arbeid.¹⁰⁰ Ettersom legen var pålagt av arbeidsgiver å oppholde seg på arbeidsstedet, ble tidsperioden ansett som «arbeidstid». Selv om legen ikke aktivt utførte noen arbeidsoppgaver, var han forpliktet til å oppholde seg på et bestemt sted. Begrensningene som ble pålagt legen gjorde det lite rimelig å betegne perioden som arbeidsfri.

At det er begrensningene- og ikke intensiteten- som er avgjørende i nyere rettspraksis er interessant. Som skissert i kap 3.3, fikk ikke arbeidstakerne i *Kårstø* forflytningen inne på arbeidstakernes arbeidssted beregnet som «arbeidstid» selv om de var underlagt restriksjoner i denne perioden. Førstvoterende fant det nemlig «klart at det ikke utføres arbeid selv om arbeidsgiver har pålagt arbeidstakerne restriksjoner under transporten av hensyn til sikkerheten». ¹⁰¹ Videre er det forutsatt i forarbeidene at en arbeidstaker må pålegges «plikter» på lengre reiser utenfor det faste arbeidsstedet for å kunne sies å stå til disposisjon.¹⁰² Den tradisjonelle tilnærmingen i norsk rett gir ingen føringer på hvor omfattende pliktene må være.

Når det kan konstateres motstrid mellom de tradisjonelle utgangspunktene i norsk rett og nyere rettspraksis fra EU/EFTA domstolen, er det interessant å vurdere om det er ulike lovtolkninger og vektlegging av hensyn som fører til ulike retningslinjer for klassifiseringen og/eller forskjellige domsresultater. Dette bringer oss over til neste punkt i vurderingen.

⁹⁷ Sak C-266/14 (Tyco) premiss 43

⁹⁸ Sak E-19/16 (Thue) premiss 68

⁹⁹ Se eksempelvis sak C-151/02(Jaeger) og sak C-14/04(Dellas)

¹⁰⁰ Sak C-151/02 (Jaeger)

¹⁰¹ Rt-2001-418 (Kårstø) s. 126

¹⁰² Ot.prp. nr. 49 (1004-2004) s. 314. Se kapittel 3.4.4.

4.3.3.4 Arbeidstakers mulighet til å beskjeftige seg med egne interesser

Den videre analyse vil vise at dersom arbeidsgiver legger begrensninger på arbeidstakers mulighet til å beskjeftige seg med egne interesser, kan pliktene/begrensningene i seg selv være omfattende nok for at reisen blir klassifisert som «arbeidstid». Dette fordi det stilles kvalitative krav til den arbeidsfrie perioden i nyere rettspraksis.

I *Tyco-dommen* la EU-domstolen avgjørende vekt på om arbeidstakerne hadde en mulighet til å benytte tiden til egne interesser under de aktuelle reisene. Det fremgår av *premiss 39* at

«[u]nder alle omstendigheter bemærkes, at under transportens nødvendige længde, som oftest ikke kan forkortes, har de nævnte arbejdstagere ikke mulighed for frit at råde over deres tid og bruge den i egen interesse, hvorfor de følgelig står til deres arbejdsgivers rådighed».

Et tilsvarende synspunkt ble lagt til grunn i *Reisetidssaken*. EFTA-domstolen viste blant annet til avgjørelsen i *Matja Kumba*, og uttaler

«[d]et er bare når arbeidstakerne kan forlate arbeidsmiljøet i hvileperiodene og fritt og uavbrutt beskjeftige seg med egne interesser, at hvileperiodene kan anses for å være effektive og ikke utgjøre «arbeidstid».¹⁰³

At det legges avgjørende vekt på arbeidstakers mulighet til å «beskjeftige seg med egne interesser», strider som nevnt mot Høyesteretts tilnærming i *Kårstø-dommen*, hvor det ble slått fast at transporten inne på anlegget ikke skulle regnes som arbeidstid– uavhengig av om arbeidstakerne i det aktuelle tidsrommet ikke kunne fritt og uavbrutt kunne benytte tiden til private formål. Et interessant aspekt er at EFTA-domstolen trekker en *motsetningslutning* ved tolkningen av disposisjonskriteriet, på tilsvarende måte som EU-domstolen gjorde i *Tyco-dommen*. Dersom arbeidstakeren ikke kan beskjeftige seg med egne interesser på de pålagte reisene, står vedkommende «til disposisjon». Domstolen antyder altså at det sentrale vurderingstema er om den arbeidsfrie perioden er effektiv som hviletid. Dette er ikke i tråd med begrepsforståelsen i *Herøya-dommen* og *Kårstø-dommen*, hvor det i sistnevnte sak er presisert at fritid er *negativt avgrenset* og ikke skal gi noe selvstendig bidrag til tolkningen av hva som skal utgjøre arbeidstid.¹⁰⁴

Lovtolkningen i nyere rettspraksis viser en generell utvikling og utvidelse av arbeidstidsbegrepet. Denne utviklingen kan tas til inntekt for at en arbeidstaker ikke

¹⁰³ Sak E-19/16 (Thue) premiss 74, jf. sak E-5/15 (Matja Kumba) premiss 41

¹⁰⁴ Rt-2001-418 (Kårstø) s. 425. Se kapittel 3.3.

nødvendigvis må pålegges «plikter» på reiser lengre unna det faste arbeidsstedet, som fremholdt i forarbeidene til arbeidsmiljøloven.¹⁰⁵ Dette fordi det er arbeidstakerens mulighet til å beskjeftige seg med egne interesser på de pålagte reisene som er det sentrale. At intensiteten ikke er avgjørende, som vist i kapittel 4.3.3.3, støtter denne forståelsen.

Hva som nærmere ligger i formuleringen «beskjeftige seg med egne interesser» blir ikke eksplisitt uttrykt i noen av de nevnte dommer. I Lagmannsrettens vurdering av *Reisetidssaken*, uttalte flertallet at Thue «i stor grad [kunne] benytte tiden i bilen til egne formål, eksempelvis private telefonsamtaler».¹⁰⁶ Forskjellen på Lagmannsrettens og EU- og EFTA-domstolens tilnærming kan illustreres ved deres ulike perspektiv på hva det vil si at arbeidstakeren kan benytte tiden til egne interesser. At arbeidstakeren har en viss handlefrihet på de aktuelle reisene, for eksempel ved private telefonsamtaler under reisen, anses ikke å være avgjørende for klassifiseringen i nyere rettspraksis. EU-domstolen anså arbeidstakerne i *Tyco* som avskåret fra å kunne benytte tiden til egne formål fordi de måtte kjøre bil en viss utstrekning som ikke kunne forkortes. At arbeidstakerne kunne foreta personlige gjøremål i bilen var i den sammenheng irrelevant. Et tilsvarende synspunkt ble fulgt opp av EFTA-domstolen i *Reisetidssaken*, da det ble uttalt at man kan ha en viss grad av fleksibilitet med hensyn til transportmiddel og alternative reiseruter. Det avgjørende, på samme måte som i *Tyco*, var at den nødvendige reisetiden ikke kunne forkortes. Dette fordi arbeidstakeren i slike tilfeller ikke fritt og uavbrutt kan beskjeftige seg med egne interesser.¹⁰⁷

I *Simap*-saken tok EU-domstolen stilling til om de passive periodene i legers on-call vakter skulle regnes som arbeidstid.¹⁰⁸ EU-domstolen uttalte at legene i dette tidsrommet var ilagt færre begrensninger, slik at de i større grad kunne benytte tiden til egne interesser.¹⁰⁹ Selv om EU-domstolen ikke uttrykker det eksplisitt, kan begrunnelsen tenkes å være at når arbeidstakeren ikke er ilagt særlige begrensninger på hvordan vedkommende skal utnytte tiden og derigjennom forfølge egne interesser, så er formålet med bestemmelsene om minste hvileperiode mellom arbeidsøkter ivaretatt.¹¹⁰ Denne tilnærmingen styrker forståelsen av at det sentrale vurderingstemaet er om den arbeidsfrie perioden er effektiv som hviletid.

¹⁰⁵ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315

¹⁰⁶ LB-2015-30477

¹⁰⁷ Sak E-19/16 (Thue) premiss 75, jf. sak C-266/14 (Tyco) premiss 39

¹⁰⁸ Sak C-303/98 (Simap)

¹⁰⁹ Ibid. Premiss 50

¹¹⁰ Jf. betraktning (3) og (5) i fortalet til *arbeidstidsdirektivet*. Se også kapittel 2.2.3.

Rettskildematerialet trekker entydig i retning av at EU- og EFTA-domstolen legger en mindre restriktiv forståelse av disposisjonskriteriet til grunn ved tolkningen, enn det som følger av *Kårstø-dommen* og forarbeidene til arbeidsmiljøloven. At det stilles kvalitative krav til den arbeidsfrie perioden kan synes å være et resultat av at man ikke lenger tolker arbeidstiden positivt og isolert, og at man i større grad legger vekt på om den arbeidsfrie perioden er effektiv som hviletid. Det må dermed antas at det har skjedd en rettsutvikling fra den tradisjonelle tilnærmingen i norsk rett, som skissert i kapitlene 3.3. og 3.4.4.

4.3.4 Det tredje elementet – «i arbeid»

Den videre analyse vil ta sikte på å vise at en arbeidstaker kan sies å være «i arbeid» dersom reisen er nødvendig og således en integrert del av arbeidet.

I *Tyco-dommen* påpekte eksempelvis EU-domstolen at reisene måtte anses for å være en integrert del av arbeidet, da reisene var en uatskillelig del av det å være arbeidstaker uten fast arbeidssted. Arbeidstakernes arbeidstid kunne derfor ikke innskrenkes til det fysiske arbeidet hos deres arbeidsgivers kunder.¹¹¹ Etersom reisene ble ansett å være en del av arbeidstakernes oppgaver, måtte arbeidstakerne nødvendigvis også være «i arbeid» når de kjørte tjenestebilen.¹¹² EU-domstolens resonnerement viser det som ble påpekt i kapittel 4.1, nemlig at vurderingene i stor grad er flytende.

EFTA-domstolen tar det standpunkt at en reise må anses som en *integrert del av arbeidet* når en arbeidstaker er forpliktet til å påta seg oppdrag på andre steder enn sitt faste eller sedvanlige oppmøtested.¹¹³ Som en følge av dette måtte Thue under den *nødvendige reisetiden* anses for å være «i arbeid».¹¹⁴ Begrunnelsen for dette standpunktet var at en arbeidstaker som blir pålagt å reise til et annet sted enn sitt faste arbeidsted, fratras muligheten til å bestemme «pendleavstand», og således ikke styrer reisens lengde og varighet. Dette i likhet med de arbeidstakerne som er mobilt ansatte. Uttalelsene fra EFTA-domstolen er generelle, og viser at det ikke kan kreves annet av arbeidstakeren enn at reisen er en del av de forpliktelser som pålegges vedkommende som et ledd i arbeidsutførelsen.

Et interessant aspekt er at EFTA-domstolen i *Reisetidssaken* uttaler at «[d]et er *uvesentlig* om slike reiser finner sted *utenfor arbeidstakerens alminnelige arbeidstid*».¹¹⁵

¹¹¹ Sak C-266/14 Tyco premiss 43

¹¹² Ibid. premiss 43

¹¹³ Sak E-19/16 (Thue) premiss 79

¹¹⁴ Ibid. premiss 80

¹¹⁵ Ibid. premiss 80

Selv om EU-domstolen i *Tyco-dommen* ikke uttaler dette eksplisitt, gir domspremissene støtte for et slikt synspunkt, da arbeidstakerne ble ansett for å være «i arbeid» uavhengig av om reisen skjedde før eller etter den alminnelige arbeidstiden.

At det ikke er avgjørende for klassifiseringen om reisen foretas innenfor eller utenfor den alminnelige arbeidstid viser en generell rettsutvikling. Som vist i kapittel 3.4.2 og 3.4.3, har det i norsk rett vært en etablert oppfatning om at reiser utenfor alminnelig arbeidstid, til og fra det sted hvor arbeidet skal utføres, som et alminnelig utgangspunkt ikke er arbeidstid. Dette fordi det bl.a. er fremholdt i forarbeidene at det får betydning om arbeidstakeren reiser til/fra kontoret og om reisen skjer innenfor arbeidsdagen.¹¹⁶ EFTA-domstolens uttalelser viser at det er reisens formål og viktighet som gjennomgående er det sentrale, og ikke på hvilket tidspunkt reisen foretas.

Ettersom EU- og EFTA-domstolen refererer til at reisen må være «nødvendig», kan det argumenteres for at arbeidsgiver kan redusere deler av reisetiden som «arbeidstid» dersom reisen eksempelvis brukes til private formål. Dette fordi de private gjøremålene ikke inngår som en integrert del av oppdraget som er pålagt av arbeidsgiver, og således ikke er «nødvendig» i tilknytning til arbeidsforholdet. Dette kan for eksempel tenkes i tilfeller hvor en arbeidstaker kjører hjem fra et oppdrag og velger å hente barn fra barnehagen, ektefelle på jobb, handler i matbutikken og lignende. Tidsperioder som har fritidspreg taler for at arbeidstakeren har en mulighet til å beskjeftige seg med egne interesser, og således ikke er «i arbeid». Det kan argumenteres for at slike gjøremål ikke skal anses som arbeidstid, da dette vil kunne gå på bekostning av arbeidsgivers effektivitet, produktivitet og økonomiske interesser.¹¹⁷ Således vil det kunne oppstilles en regel om at utførelse av private gjøremål på en reise som ikke er en del av det pålagte arbeidet ikke skal utgjøre arbeidstid. Motsatt vil dette utgangspunktet indirekte gi støtte for at nødvendig reisetid ikke kan være arbeidsfri.

4.3.5 Generelle formålsbetraktninger

I *Tyco-dommen* hadde Det Forente Kongerikes regjering uttrykt bekymring for at et resultat i favør av arbeidstakerne ville medføre betydelige merkostnader. Til dette uttalte EU-domstolen at direktivets formål ikke skulle underordnes økonomiske hensyn.¹¹⁸ Dette samsvarer med betraktning (4) i fortalet til *arbeidstidsdirektivet*.¹¹⁹

¹¹⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315

¹¹⁷ Se kapittel 2.1, hvor det er redegjort for de overordnede hensyn ved arbeidstidsreguleringen.

¹¹⁸ Sak C-266/14 (*Tyco*) premiss 41

¹¹⁹ Bedre trygghet, hygiene og helse for arbeidstakerne på arbeidsplassen er et mål som ikke bør være underordnet rent økonomiske vurderinger.

I *Reisetidssaken* anførte ankemotparten at det å inkludere reisetid i begrepet arbeidstid kunne føre til «uhensiktsmessige resultater i praksis».¹²⁰ Det synes nærliggende at det er i arbeidsgivers interesse at reiser ikke er å anse som «arbeidstid». Dette fordi da avvikles helt eller delvis den lovpålagte døgnhvilen etter aml. § 10-8 første ledd til den ansatte under reisen, noe som vil være gunstig for arbeidsgivers ønske om fleksibilitet, effektivitet og gjennomføringsevne. En reise som defineres som arbeidstid utenfor den alminnelige arbeidstid, vil få den følge at vernebestemmelsen med krav om 11 timers døgnhvile vil slå inn når arbeidsperioden/reisen er avsluttet. Tilsvarende vil gjelde ved beregningen av samlet arbeidstid etter aml. § 10-6 åttende ledd.¹²¹ Den lovpålagte begrensningen for tillat arbeidstid vil i stor grad bli påvirket og kostnadene vil øke. EFTA-domstolen er i denne sammenheng klare på at *nødvendig reisetid* skal inkluderes i begrepet arbeidstid.¹²² Dette fordi hensynet til arbeidstakernes helse- og sikkerhet ikke skal underordnes økonomiske vurderinger. Samlet sett sender dette et signal om at arbeidstakers behov for hvile og fritid nyter et sterkt vern i nyere rettspraksis.

Ved å se hen til om perioden er effektiv som hviletid, vil man ivareta hensynene bak bestemmelsene om lovpålagt døgnhvile i aml. § 10-8 første ledd og samlet arbeidstid etter § 10-6 åttende ledd på en bedre måte.¹²³ Som skissert i kap 2.2, skal den lovpålagte døgnhvilen og grensene for samlet arbeidstid sørge for å nøytralisere effekten arbeidet har på arbeidstakerens helse- og sikkerhet. Dersom reiser arbeidstakeren foretar utenfor alminnelig arbeidstid ikke klassifiseres som «arbeidstid», vil det kunne frata arbeidstakerens mulighet for tilstrekkelig hvile. Samtidig vil arbeidstakerens mulighet til å benytte tiden til private gjøremål være begrenset. At reisene ikke skal tas med i beregningene, vil derfor kunne stride mot formålet i aml. § 1-1, og undergrave direktivets formål om beskyttelse av arbeidstakernes helse og sikkerhet, jf. betraktning (4) og (5) i fortalen til *arbeidstidsdirektivet*.

4.3.6 Sammenfatning

Både i *Tyco-dommen* og *Reisetidssaken* ble det lagt avgjørende vekt på at reisene var en integrert og nødvendig del av arbeidsoppgavene og arbeidsutførelsen som sådan, at arbeidstakerne var underlagt en instruksjonsmyndighet, og at arbeidstakerne ikke kunne

¹²⁰ Sak C-266/14 (Thue) premiss 45

¹²¹ Se kapittel 2.2.

¹²² Sak C-266/14 (Thue) premiss 81

¹²³ Se eksempelet i kapittel 2.2.4 og klassifiseringens betydning i kapittel 2.2.5.

beskjeftige seg med egne interesser på de aktuelle reisene pålagt av arbeidsgiver. De omstridte reisene ble derfor i begge sakene ansett som «arbeidstid».

Avgjørelsene baserer seg på brede helhetsvurderinger av hvilke forpliktelser arbeidstakerne var underlagt i tilknytning til reisene. Reisens formål og viktighet er gjennomgående det sentrale. Dette til forskjell fra den tradisjonelle tilnærmingen i norsk rett, som skissert i kap 3.4, hvor man har operert med ulike kategorier av reiser som styres av når og hvor reisene gjennomføres. I tillegg fokuseres det i nyere rettspraksis i større grad på om den arbeidsfrie perioden er effektiv som hviletid. Dersom reisen er en integrert og nødvendig del av arbeidsutførelsen, har både EU- og EFTA-domstolen vært tilbøyelige til å anse reisen som «arbeidstid». Dette fordi arbeidstakeren i slike tilfeller ikke kan «beskjeftige seg med egne interesser». Rettspraksis fra EU- og EFTA-domstolen kan etter dette hevdes å operere med en lavere terskel for hvilke krav som stilles på en reise utenfor den alminnelige arbeidstiden sammenlignet med Høyesteretts tilnærming i *Kårstø-dommen* og forarbeidsuttalelsene til arbeidsmiljøloven. En årsak til dette kan være at norske domstoler har vektlagt arbeidsgivers interesser i større grad enn EU-retten har gjort.

4.4 Arbeidstidsbegreps relativitet

Den videre analyse tar sikte på å vise at den konkrete vurderingen av hva som skal utgjøre arbeidstid ikke er identisk i alle relasjoner. I *Kårstø-dommen* ble det eksempelvis presisert at arbeidstiden var innenfor arbeidsmiljølovens grenser uavhengig av sakens utfall, slik at saken ikke reiste noen offentligrettslige problemstillinger.¹²⁴ Jakhelln (2011) m.fl. tar til orde for at resultatet i *Kårstø-dommen* antagelig ville blitt et annet dersom utfallet hadde vært avgjørende for om «arbeidstidsordningen lå innenfor lovens arbeidstidsbestemmelser».¹²⁵ Sammenholdt med den generelle rettsutviklingen og utvidelsen av begrepsforståelsen, som skissert i kapittel 4.3, kan dette være et ytterligere poeng som kan være beskrivende for de ulike tersklene som kan synes å utledes av *Kårstø-dommen* og nyere rettspraksis.

At EFTA-domstolen og Høyesterett kom til en annen konklusjon enn Lagmannsretten gjorde i *Reisetidssaken*, trekker i samme retning.¹²⁶ I dommen fra Lagmannsretten bemerket flertallet at kravet til *sammenhengende arbeidsfri* utvilsomt var et viktig spørsmål, men at saken gjaldt «godtgjørelse» og at *forståelsen av begrepet arbeidstid ikke nødvendigvis er identisk i alle*

¹²⁴ Rt-2001-418 (*Kårstø*) s. 424

¹²⁵ Jakhelln m.fl. (2011) s. 487

¹²⁶ Høyesteretts sluttet seg til EFTA-domstolens konklusjon. Dette vil bli omtalt nærmere i kapittel 4.5.3.

relasjoner.¹²⁷ Påstanden til Thue ble endret til Høyesteretts behandling, hvor politimannens krav var at reisetiden skulle anses som arbeidstid. Høyesterett tolket kravet presiserende, hvor førstvoterende påpekte at det var rekkevidden av *vernebestemmelsene* i arbeidsmiljøloven kapittel 10 som Thue søkte en avklaring av.¹²⁸

Rettskildene gir utrykk for at forståelsen av hva som skal utgjøre arbeidstid bør tolkes mindre restriktivt dersom vurderingen gjelder eventuelle brudd på verneregler. Sett i lys av at formålet med vernereglene er å sikre de ansattes helse og sikkerhet, er min oppfatning at dette har gode grunner for seg. Det ligger i dagen at sikkerhetshensyn og rimelighet i større grad vil slå inn dersom det er snakk om gjentatte overskridelser av arbeidstakers lovpålagte døgnhvile etter § 10-8 første ledd eller den samlede arbeidstiden, jf. § 10-6 åttende ledd, enn om det er snakk om et simpelt lønnskrav. Dette poenget synes ikke å ha vært reflektert i forarbeidene eller i en betydelig del av den juridiske litteraturen.

4.5 Dommenes rekkevidde og betydning for klassifiseringen av reiser i norsk rett

4.5.1 Innledning

I det følgende skal det analyseres med sikte på å vurdere hvilken rekkevidde og betydning *Tyco-dommen* og *Reisetidssaken* har for klassifiseringen av reiser i norsk rett. Den konkrete vurderingen av dommene vil bli behandlet separat. Begrunnelsen for oppdelingen er at analysen av *Tyco* vil beskrive den generelle utviklingen av avgjørelsens betydning, mens analysen av *Reisetidssaken* vil ta for seg Høyesteretts tilnærming til EFTA-domstolens uttalelser. Etter at Høyesteretts lovtolkning er klarlagt, vil det tas stilling til hvilke tradisjonelle utgangspunkter som kan sies å være fraveket i nyere rettspraksis. Rettsutviklingen som ble beskrevet i kapittel 4.3 vil være førende for sistnevnte vurdering.

Deretter vil det tas stilling til tingrettens dom i sak nr. 16-180951TVI-NERO (heretter *Coca-Cola saken*). Dommen ble avsagt i dissens, er anket og skal opp til behandling i lagmannsretten. Avgjørelsen er altså ikke rettskraftig og har ingen rettskildemessig vekt ved fastleggelsen av innholdet i arbeidstidsbegrepet, ei heller betydning for klassifiseringen av reiser. En tingrettsavgjørelse har dessuten normalt ingen rettskildemessig vekt med mindre det kan påvises et konstaterbart mønster sammenholdt med flere underrettsavgjørelser. Dommen er likevel av interesse i flere relasjoner. For det første fordi det er interessant å se hvordan

¹²⁷ LB-2015-30477. Et slikt standpunkt har støtte i Rt-2004-53 (Café X) og sak C-437/2005 (Vorel) premiss 35.

¹²⁸ HR-2018-1036-A (Reisetidssaken) premiss 40

tingretten vurderte *Tyco-dommen* og *Reisetidssakens* betydning og rekkevidde i den konkrete saken. For det andre fordi det kan stilles spørsmål ved om rettsanvendelsen og flertallets resultat bygger på feil lovanvendelse. For det tredje fordi saken aktualiserer en spennende problemstilling som ikke var et tema i verken *Tyco-dommen* eller *Reisetidssaken*.

4.5.2 Hva kan man utlede av *Tyco-dommen*?

Ved Lagmannsrettens behandling av *Reisetidssaken*, uttalte flertallet at *Tyco* dreide seg om en spesiell type arbeidstakere (mobilt ansatte), og at dommen derfor ikke hadde særlig betydning utover den konkrete sak. Videre ble det uttalt at *Tyco-dommen* ikke innebar at den etablerte forståelsen om at reiser til og fra oppdrag utenfor alminnelig arbeidstid skulle fravikes.¹²⁹ Uttalelsene var i samsvar med de tradisjonelle utgangspunktene i norsk rett, som skissert i kapittel 3.4. Denne tolkningen av *Tyco* ble også lagt til grunn av flere juridiske forfattere.¹³⁰

De ovennevnte utgangspunkter må kunne sies å være moderert. Som nevnt i kapittel 4.3.2, ble *Tyco-dommens* rekkevidde vurdert av EFTA-domstolen i *Reisetidssaken*, hvor det ble lagt til grunn at dommen ikke kunne begrenses til arbeidstakere som ikke har noe fast eller sedvanlig oppmøtested.¹³¹ Dette med den begrunnelse at arbeidstakeren mister muligheten til å bestemme pendleavstand i de tilfeller hvor vedkommende blir pålagt en reise utenfor sitt faste og sedvanlige oppmøtested.¹³² Dette i likhet med de arbeidstakerne som er mobilt ansatte. En slik regel vil hindre en vilkårlig og reell forlengelse av arbeidstiden på bekostning av retten til arbeidsfri i de tilfeller hvor arbeidstakeren ikke har en mulighet til å påvirke reisesituasjonen.¹³³ *Tyco-dommens* rekkevidde kan derfor sies å ikke være begrenset til kun å gjelde arbeidstakere som er mobilt ansatte, men få anvendelse for arbeidstakere som reiser på oppdrag utenfor det faste arbeidsstedet. Dette er EFTA-domstolens formåls- og systembetragtninger i *Reisetidssaken* et godt eksempel på.¹³⁴

Tyco-dommen kan *ikke* tas til inntekt for at alle reiser til og fra ulike oppdrag i sin alminnelighet skal anses som arbeidstid. Klassifiseringen av hva som skal utgjøre arbeidstid må basere seg på en konkret og strukturert vurdering, som skissert i kap 4.3. Rettsutviklingen og retningslinjene

¹²⁹ LB-2015-30477

¹³⁰ Se eksempelvis Storeng m.fl. (2016), s. 156 og Jakhelln m.fl. (2017) s. 509

¹³¹ Sak E-19/16 (Thue) premiss 71. Høyesterett sluttet seg til EFTA-domstolens standpunkt. Se kapittel 4.5.3.

¹³² Sak E-19/16 (Thue) premiss 79, jf. sak C-266/14 (*Tyco*) premiss 48-53

¹³³ Johansen og Stueland (2015) s. 334-335

¹³⁴ Sak E-19/16 (Thue) premiss 71, jf. premiss 79

som der er beskrevet, vil kunne være av avgjørende betydning for hvordan reiser utenfor alminnelig arbeidstid skal klassifiseres.¹³⁵

Det Tyco-dommen danner grunnlag for, er at mobilt ansatte og arbeidstakere som reiser på ulike oppdrag utenfor det faste arbeidsstedet *kan* få reiseveien beregnet som «arbeidstid». En etablert oppfatning om at reiser utenfor alminnelig arbeidstid, til og fra det stedet arbeidet skal utføres, som et alminnelig utgangspunkt ikke er arbeidstid, kan derfor neppe opprettholdes.

4.5.3 Høyesteretts tilnærming til EFTA-domstolens uttalelser i *Reisetidssaken*

I kjølvannet av *Reisetidssaken* har det vært stor uenighet om hvor prinsipiell og vidtrekkende dommen er. Ettersom uttalelsen ble gitt i forbindelse med en konkret sak, er det flere som har hevdet at dommens rekkevidde er begrenset til å gjelde lignende tilfeller. Andre er av den oppfatning at dommen bygger på en generell og klar rettsregel, hvor alle reiser til og fra arbeid utenfor det faste arbeidsstedet skal klassifiseres som arbeidstid.

Høyesteretts lovtolkning om innholdet i *arbeidstidsdirektivets* begrep hvilte nesten utelukkende på EFTA-domstolens tolkning, hvor det verken ble vurdert eller diskutert nærmere om uttalelsene var i tråd med de tradisjonelle norske utgangspunktene eller ikke. Videre så ikke Høyesterett noen grunn til å ta stilling til partenes uenighet om uttalelsenes rekkevidde, da retten anså uttalelsen klar for det som gjaldt reisene til Thue i den aktuelle tvisten.¹³⁶ Slik jeg ser det, kan ikke dette tas til inntekt for at Høyesterett reserverte seg mot innholdet i EFTA-domstolens rådgivende uttalelse. Det synes klart at denne tolkningen ble lagt til grunn.

I *avsnitt 42* i Høyesterettsdommen uttalte førstvoterende at saken «vil kunne ha stor prinsipiell betydning». Det må antas at den prinsipielle betydningen gjelder hvordan aml. § 10-1 skal forstås, sett i lys av EFTA-domstolens uttalelser om tolkningen av *arbeidstidsdirektivet* artikkel 2. Hva gjelder hvilke regler tolkningen har betydning for, ga Høyesterett et tydelig forbehold. I *avsnitt 44* uttaler førstvoterende at

«[j]eg vil samtidig understreke at en dom i Thues favør ikke er avgjørende for hva som skal anses som arbeidstid i andre sammenhenger; verken i tariffavtaler, i andre deler av arbeidsmiljøloven eller i lovgivningen for øvrig».¹³⁷

¹³⁵ En nærmere redegjørelse for dette standpunkt vil bli presentert i kapittel 4.5.4.

¹³⁶ HR 2018-1036-A (*Reisetidssaken*) premiss 62

¹³⁷ HR 2018-1036-A (*Reisetidssaken*) premiss 44

Uttalelsen er mest sannsynlig et utslag av at begrepet arbeidstid må ta utgangspunkt i at arbeidsmiljøloven er en vernelov med formål som angitt i aml. § 1-1. Annen lovgivning kan ha et annet formål og arbeidstidsbegrepet må derfor tolkes i lys av det.¹³⁸

Resonnementet gjør at det vanskelig kan leses en klar rettsregel som kan anvendes på reiser i alle mulige situasjoner innenfor ulike yrker og bransjer. Om en reise utenfor alminnelig arbeidstid skal regnes som arbeidstid, må derfor vurderes ut fra de tre elementene som fremgår av *arbeidstidsdirektivet* artikkel 2, som redegjort for i kapittel 4.3. Ettersom EFTA-domstolens uttalelser harmonerer med tidligere praksis fra EU-domstolen,¹³⁹ kan *Reisetidssaken* anses som et prejudikat for hvordan de ulike elementene skal forstås. Rettssetningene som kan utledes av EFTA-domstolens uttalelser kan dermed ikke anses for å utelukkende dreie seg om Thues reiser, men få anvendelse for reiser med tilsvarende karakteristika.

4.5.4 Kan de tradisjonelle utgangspunktene i norsk rett sies å være moderert?

Det tradisjonelle utgangspunktet om at arbeidstakeren må pålegges *plikter* ved lengre reiser for at en arbeidstaker skal kunne sies å «stå til disposisjon»,¹⁴⁰ må kunne sies å være moderert. EFTA-domstolen påpeker at reisen må anses som en *integrert del av arbeidet* når man er forpliktet til å påta seg oppdrag på andre steder enn sitt faste eller sedvanlige oppmøtested.¹⁴¹ Det betyr at det ikke kan kreves at arbeidstakeren pålegges plikter utover å det å reise og være tilgjengelig til å følge arbeidsgivers instruksjoner. At omfanget av den faktiske aktiviteten er uvesentlig trekker i samme retning.

Som gjennomgangen i kapittel 4.3 har vist, har det skjedd en rettsutvikling hvor man i større grad fokuserer på arbeidstakers mulighet til å benytte tiden til egne formål, enn hvorvidt arbeidstakeren faktisk utfører arbeidsoppgaver på reisen. Dette kan være av avgjørende betydning for hvordan reisetid skal klassifiseres, da det konkret må tas stilling til om den arbeidsfrie perioden er effektiv hviletid.¹⁴² Som skissert i kapittel 4.3.3.4, er dette i strid med Høyesteretts lovtolkning i *Kårstø*, hvor det ble uttalt at begrepet «arbeidsfri» er negativt avgrenset, og ikke kan gi noe selvstendig bidrag til vurderingen av hva som skal utgjøre

¹³⁸ Tilsvarende standpunkt la Høyesterett til grunn i Rt-2001-418 (*Kårstø*) s. 426. Begrepet «arbeidstid» er eksempelvis benyttet i yforsl. § 10 første ledd og ftrl. § 13-6 annet ledd. Formålet med disse lovene er å kompensere for den særlige risiko som antas forbundet med arbeidet. Arbeidstidsbegrepet må derfor tolkes i lys av det.

¹³⁹ Jf. eksempelvis sak C-266/14 (*Tyco*)

¹⁴⁰ Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315. Se kapittel 2.3.

¹⁴¹ Sak E-19/16 (*Thue*) premiss 80

¹⁴² Se drøftelsene i kapittel 4.3.3.4

arbeidstid. At begrepet arbeidstid skal tolkes positivt og isolert, som fremholdt i *Kårstødommen*, kan dermed neppe opprettholdes.

Videre er det ikke lenger relevant å vurdere om reisen foregår innenfor eller utenfor den alminnelige arbeidstiden.¹⁴³ Forarbeidsuttalelsen om at det får betydning om arbeidstakeren reiser til/fra kontoret innenfor «arbeidsdagen» kan derfor heller ikke opprettholdes i dag.¹⁴⁴ Dette har sammenheng med at det er reisens formål og viktighet som gjennomgående er det sentrale i den konkrete vurderingen– ikke på hvilket tidspunkt reisen foretas.

Et alminnelig utgangspunkt om at reiser utenfor alminnelig arbeidstid, til og fra det sted arbeidet skal utføres, ikke er arbeidstid, må kunne sies å være moderert. For nødvendige reiser som er pålagt for å utføre pliktige oppgaver på andre steder enn arbeidstakerens faste, er utgangspunktet heller det motsatte. Det samme gjelder for arbeidstakere med mobilt tjenestested.

Det bemerkes at dommen ikke medfører at all tid som medgår til reise i alle mulige situasjoner skal anses som arbeidstid.¹⁴⁵ Det alminnelige utgangspunktet om at reiser til og fra det faste arbeidsstedet ikke er arbeidstid er eksempelvis ikke fraveket i nyere EU/EØS-rettslige kilder. Dette har sammenheng med at arbeidstakerne i slike tilfeller bestemmer pendleavstand, og således styrer reisens lengde og varighet selv.

Analysen i kapittel 4.3 og de ovennevnte vurderinger viser at flere av de tradisjonelle utgangspunktene i norsk rett er fraveket i nyere rettspraksis. Effekten av dette synes å være en viss utvidelse og en endret forståelse av arbeidstidsbegrepet.

4.5.5 Ny dom om reisetid for mobilt ansatte – *Coca-Cola saken*

Den 19.10.18 ble det avsagt en dom i Nedre Romerike tingrett om klassifiseringen av reiser for mobilt ansatte serviceteknikere i Coca Cola.¹⁴⁶ Serviceteknikerne hadde ikke et fast arbeidssted, da arbeidsoppgavene ble utført hos ulike kunder. Normal arbeidsdag var fra 08.00-16.00. Serviceteknikerne benyttet seg av en tjenestebil til/fra ulike oppdrag, og denne bilen kunne ikke brukes til private formål. Perioden fra 07.30 til 08.00 og fra 16.00-16.30 skulle etter instruksjonen være deres arbeidsfrie periode. Saken kom for retten da serviceteknikerne mente at de ikke fritt

¹⁴³ Jf. sak E-19/16 (Thue) premiss 80. Se kapittel 4.3.4.

¹⁴⁴ Se kapittel 3.4.3.

¹⁴⁵ Som vist i kapittel 4.3, må det gjøres en konkret og strukturert vurdering med utgangspunkt i de tre elementene som fremgår av *arbeidstidsdirektivet* art. 2.

¹⁴⁶ Sak nr. 16-180951TVI-NERO

eller uavbrutt kunne beskjeftige seg med egne interesser på de pålagte reisene i de aktuelle tidsrommene. Konklusjonen var at de omstridte reisene ikke ble ansett for å være «arbeidstid».

Hovedspørsmålet i saken var hvorvidt transporttiden fra hjemmet og til første kunde, samt fra siste kunde og hjem skulle regnes som arbeidstid etter aml. § 10-1. Tingretten uttalte at *Reisetidssaken* ga begrenset veiledning for den konkrete vurderingen som måtte foretas for serviceteknikerne i Coca Cola. Likevel uttales det at vurderingen må ta utgangspunkt i de tre elementene som er trukket frem i EFTA-domstolens uttalelse i *Reisetidssaken*, og som står sentralt i *Tyco-dommen*. Som gjennomgangen i kapittel 4.3 har vist, får det ingen betydning for tolkningen om en arbeidstaker har et fast- eller mobilt tjenestested. Elementene er de samme, og disse må konkret tas stilling til. Således kan det stilles spørsmål ved hvorfor tingretten mener at EFTA-domstolens uttalelser i *Reisetidssaken* ikke er relevant. Tingretten anså imidlertid *Tyco-dommen* som helt sentral når de tok stilling til arbeidstidsspørsmålet, og begrunner det med at saksforholdene har store likheter. Ettersom EFTA-domstolens uttalelser i *Reisetidssaken* i stor grad baserer seg på *Tyco-dommen*, er utgangspunktene for drøftelsene og tolkningen i hovedsak de samme.

Det var særlig spørsmålet knyttet til om arbeidstakerne «stod til disposisjon» med «plikt til å etterkomme instruksjoner» som tingretten anså som det sentrale tvistesporsmål i *Coca Cola-saken*. Tingretten henviste til *Tyco-dommens* premiss 37, og uttalte at det avgjørende spørsmål i saken var hvilke begrensninger serviceteknikerne var underlagt under reisene, og hvor stor muligheten var for å benytte denne tiden til egne interesser. Flertallet anså det som avgjørende at serviceteknikerne i Coca Cola hadde *stor grad av frihet til selv å organisere rekkefølgen av arbeidsoppdragene og derigjennom kjøreruten for hele dagen*. At arbeidstakerne i *Tyco* selv kunne velge rute, og tilrettelegge transporten etter eget ønske, ble ikke tillagt noen vekt av EU-domstolen. Under transporttidens nødvendige lengde, som normalt ikke kunne forkortes, hadde ikke arbeidstakerne mulighet til å benytte tiden til egne interesser, og det ble således avgjørende for at arbeidstakerne ble ansett for å stå til disposisjon.¹⁴⁷ EFTA-domstolen gir i *Reisetidssaken* uttrykk for at man kan ha en viss grad av fleksibilitet med hensyn til transportmiddel og alternative reiseruter. Det avgjørende, på samme måte som i *Tyco*, var at arbeidstakeren ikke kunne beskjeftige seg med egne interesser på de pålagte reisene. Dette fordi reisene legger rettslige og faktiske begrensninger på arbeidstakers mulighet til å oppnå en kvalitativt god

¹⁴⁷ C-266/14 (*Tyco*) premiss 39

hvileperiode. Således er det påfallende at tingretten anser *valgfriheten* som sentralt for konklusjonen.¹⁴⁸

Videre ble det lagt vekt på at det ikke var kontakt med Servicesenteret før og etter kl. 08.00 og 16.00 hver dag. Selv om det ikke uttales eksplisitt, antyder tingretten at tilgjengelighet er en faktor som kan tillegges selvstendig vekt ved klassifiseringen. At tilgjengelighet er en faktor av betydning er omfattende forankret i rettspraksis fra EU-domstolen,¹⁴⁹ og kan derfor synes å være et vesentlig bedre argument for flertallets konklusjon enn resonnementet om at arbeidstakerne hadde valgfrihet sett hen til reiseruten. At arbeidstakerne i *Tyco* ikke var tilgjengelig før den alminnelige arbeidstiden, ble ikke tillagt noen vekt av EU-domstolen. Som skissert i kapittel 4.3.3.2, synes dette å ha sammenheng med at denne friheten var en etablert praksis i virksomheten, slik at kravet om tilgjengelighet som en forutsetning ikke kom på spissen. Heller ikke i *Reisetidssaken* var dette problematisk, ettersom Thue var koblet på operasjonssentralen og var tilgjengelig for å motta instruksjoner. Hvorvidt dette er et moment som kan få avgjørende betydning for klassifiseringen av reisetid er uklart basert på det nåværende rettskildematerialet.¹⁵⁰ Spørsmålet realiseres i saker som denne, hvor arbeidstakerne i realiteten ikke kan beskjeftige seg med egne interesser på de pålagte reisene, men likevel ikke er tilgjengelige for å motta instruksjoner før og etter den alminnelige arbeidstiden.

Videre uttalte tingretten at det i *Tyco-dommen* ble lagt avgjørende vekt på at arbeidsgiver ensidig besluttet å nedlegge de regionale kontorene og de ulemper som måtte påregnes på dette grunnlag. Denne tilnærmingen virker unyansert, da EU-domstolen kom til sin konklusjon etter en konkret og strukturert helhetsvurdering av om de tre elementene som fremgår av *arbeidstidsdirektivet* art. 2 var oppfylt.¹⁵¹

Tingrettens mindretall kom til et annet resultat, og baserte dette på at arbeidstakerne måtte anses for å stå til disposisjon under transporttiden til og fra første og siste oppdrag. Dette med den begrunnelse at serviceteknikerne fraktet utstyr i bilen, instruksjonen for bruk av bilen var at denne utelukkende skulle benyttes i jobbsammenheng, og at transporten var helt nødvendig og avgjørende for at serviceteknikerne skulle utføre det pålagte arbeidet. Mindretallet synes å legge

¹⁴⁸ Se kapittel 4.3.3.4, hvor nyere rettspraksis illustrerer at det sentrale vurderingstemaet er om den arbeidsfrie perioden er «effektiv som hviletid».

¹⁴⁹ Se eksempelvis sak C-266/14 (*Tyco*) premiss 35 og sak C-518 (*Matzak*) premiss 59

¹⁵⁰ Se redegjørelsen i kapittel 4.3.3.2.

¹⁵¹ Se kapittel 4.3.

avgjørende vekt på at arbeidstakerne ikke kunne «beskjeftige seg med egne interesser» på de pålagte reisene.¹⁵²

Som vist i kapittel 4.4, vil den konkrete vurderingen av hva som skal utgjøre arbeidstid kunne preges av om det er snakk om eventuelle brudd på verneregler, eller om det er snakk om et lønnskrav. Tingretten har ikke viet dette noen oppmerksomhet, men det påpekes at rettspraksis fra EFTA- og EU-domstolen entydig trekker i retning av at elementene skal tolkes restriktivt dersom det er snakk om eventuelle brudd på verneregler. Dette er ikke tilfellet i denne saken, ettersom søksmålet kun gjelder klassifiseringen av de reiser som er foretatt en halvtime før og etter alminnelig arbeidstid.¹⁵³

Som nevnt i kapittel 4.5.1, må det utvises stor forsiktighet med å tillegge tingrettsdommen noen rettskildemessig vekt. Det dommen imidlertid viser er at forståelsen av hva som skal utgjøre arbeidstid byr på tolkningstvil og uklarheter– selv etter flere utførlige behandlinger av lignende tilfeller fra EU-domstolen, EFTA-domstolen og Høyesterett.

5. Avsluttende bemerkninger

5.1 Gjeldende rett

Inntoget av nye dommer på området har gjort at det hersker uenighet om arbeidstidsbegrepets innhold, og således usikkerhet om hvordan reiser utenfor alminnelig arbeidstid skal klassifiseres. Hvorvidt dette skyldes en reell uenighet om hvordan elementene skal forstås, eller om det er usikkerhet knyttet til hvordan man skal løse de praktiske konsekvensene av dommene er uklart.

Denne avhandlingen er i stor grad basert på rettspraksis tilknyttet klassifiseringen av reiser hvor arbeidstakerne har benyttet seg av bil som fremkomstmiddel. Dersom reisen er en og nødvendig forutsetning for at arbeidstakeren skal oppfylle sine forpliktelser i arbeidsforholdet, og denne reisen ikke kan forkortes, trekker rettskildematerialet entydig i retning av at reisen skal anses som arbeidstid.¹⁵⁴ Dette fordi arbeidstakeren i denne perioden ikke kan beskjeftige seg med egne interesser. Som skissert i kapitlene 4.3.3.2 og 4.5.5, knyttes det usikkerhet til om tilgjengelighet er et absolutt krav som kan gjøre at reisen likevel ikke skal anses som arbeidstid.

¹⁵² Mindretallets resonnement synes å være i tråd med EU-domstolens uttalelser i Tyco og EFTA-domstolens rådgivende uttalelser i Reisetidssaken. Se kapittel 4.3.

¹⁵³ Se kapittel 2.2 om grensene for samlet arbeidstid og kravet om sammenhengende arbeidsfri.

¹⁵⁴ Se analysen i kapittel 4.3.

Av hensyn til lojalitetsplikten i arbeidsforholdet og den teknologiske utviklingen som stort sett gjør det mulig å være tilgjengelig til enhver tid og på forskjellige steder, kan spørsmålet sies å være av mer teoretisk enn praktisk art.

Basert på det nåværende rettskildematerialet er det usikkerhet knyttet til om det er mulig å organisere de pålagte reisene på en slik måte at det skal anses som «arbeidsfri». Dersom arbeidstakeren på en reise kan sove eller drive med fritidssysler, kan det argumenteres for at dette er en kvalitativt god hvileperiode, og at denne tiden skal anses som «arbeidsfri».¹⁵⁵ Et eksempel kan være en reise som foretas ved tog eller fly. Belastningen for arbeidstakeren vil i slike tilfeller være presumtivt mindre enn dersom man kjører bil. Det kan tale for at hensynet til den lovpålagte døgnhvilen, jf. § 10-8 første ledd og grensene for den samlede arbeidstiden etter 10-6 åttende ledd, ikke står like sterkt.

På en annen side kan det argumenteres for at reisen legger begrensninger på arbeidstakeren på en slik måte at det er lite rimelig å betegne perioden som «arbeidsfri».¹⁵⁶ Dette fordi arbeidstakeren ikke «fritt og uavbrutt kan forlate arbeidsmiljøet i hvileperiodene og beskjeftige seg med egne interesser».¹⁵⁷ Med en slik tilnærming vil man unngå å foreta en inngående språklig vurdering av formuleringen «beskjeftige seg med egne interesser» på en reise som er pålagt, nødvendig og ikke kan forkortes. Hensynet til enkle og klare retningslinjer taler for at det er en god regel.

Videre finnes det andre typer reiser som arbeidstakeren foretar i jobbsammenheng som muligens ikke vil anses som arbeidstid. Både *Tyco-dommen* og *Reisetidssaken* gjaldt arbeidstakere som ble pålagt å reise utelukkende i arbeidsgivers interesse.¹⁵⁸ Situasjonen vil kunne være en annen dersom arbeidstakeren selv ønsker å foreta den aktuelle reisen, eksempelvis til et seminar eller et kurs. Her kan det trekkes en sammenligning til en person i en «ledende» eller særlig uavhengig stilling», som bl.a. velger selv hvilke oppdrag de vil gjennomføre.¹⁵⁹ Ansatte i slike stillinger er unntatt aml. kapittel 10, slik at vernereglene som ble skissert i kapittel 2 ikke kommer til anvendelse. Tilsvarende resonnement kan trolig brukes i vurderingen for arbeidstakere som selv ønsker å foreta en reise.

¹⁵⁵ Jf. redegjørelsen av sak C-303/98 (Simap) i kapittel 4.3.3.4.

¹⁵⁶ Sak C-151/02 (Jaeger). Se kapittel 4.3.3.3.

¹⁵⁷ Sak E-19/16 (Thue) premiss 74, jf. sak E-5/15 (Matja Kumba) premiss 41

¹⁵⁸ Vernehensyn blir særlig sentralt ved pålagte reiser. Se kapittel 2.1 og 2.2.

¹⁵⁹ Se kapittel 1.4.2.

5.2 Behovet for rettslig avklaring

Som jeg i det foregående har tatt for meg, kan klassifiseringen av en reise få stor betydning for arbeidstakers mulighet til å oppnå tilstrekkelig hvile, og benytte tiden til egne interesser. Av den grunn er klassifiseringen av stor praktisk og prinsipiell betydning.¹⁶⁰

Dagens situasjon, hvor det må foretas konkrete vurderinger av om reisen skal klassifiseres som «arbeidstid» eller «arbeidsfri», må anses som både tungvint og upraktisk. At EU/EØS-retten har lagt press på etablert norsk begrepsforståelse, fører til at grensen mellom begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfri» stadig viskes ut, og at bestemmelsen i aml. § 10-1 ikke lenger er like entydig. Arbeidstidsbestemmelsene kan miste sin karakter som offentligrettslige verneregler dersom det blir overlatt til partene i arbeidslivet å vurdere hvordan de skal forstås. Som denne avhandlingen har vist, vil det kunne være problematisk at forståelsen av hva som skal utgjøre arbeidstid skal være overlatt til avtalepartene. Dette fordi det kan praktiseres ordninger som er gunstige for arbeidsgivers ønske om effektivitet, fleksibilitet og gjennomføringsevne, men som svekker arbeidstakers helse og sikkerhet.

Drøftelsene i denne avhandlingen viser at det vanskelig kan oppstilles en klar rettsregel for hva som er arbeidstid ved en reise utenfor alminnelig arbeidstid i alle mulige situasjoner. Det er mange spørsmål og grensetilfeller som fremdeles står uløst. Sterke rettssikkerhetshensyn tilsier ytterligere regulering i lov. I dansk rett er det valgt en løsning med forskriftsfestede bestemmelser om reisetid, tjenestereiser og hviletid.¹⁶¹ Dette kan være et alternativ som kan ivareta arbeidstakerens vern på en bedre måte.

En annen løsning kan være at det utarbeides en mer detaljert regulering av arbeidstakernes arbeidstid innenfor rammene av arbeidsmiljølovens kap 10. Enten i tariffavtale, kollektive avtaler eller individuelle avtaler. Dette for å unngå overtredelser av vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Etter min oppfatning viser drøftelsene i denne avhandlingen at det er et behov for rettslig avklaring på hvordan gråsonene mellom arbeidstid og arbeidsfri skal trekkes, herunder hvordan reiser skal klassifiseres. Dette for å sikre at arbeidstakernes helse og sikkerhet ikke går på bekostning av arbeidsgivers interesser.

¹⁶⁰ Se kapittel 2.2 om klassifiseringens betydning for anvendelsen av lovens verneregler.

¹⁶¹ NOU 2016:1 s. 178

Kilder

Lover

Sitert fra lovdata.no

1977	Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.
1988	Lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v (arbeidsmiljøloven). Lov-1988-04-30-24
1989	Lov 1. januar 1990 om yrkesskadeforsikring (yrkesskadeforsikringsloven)
1992	Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) mv. (EØS-loven)
1997	Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)
2005	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Forarbeider

Sitert fra lovdata.no

Ot.prp. nr.41 (1975–1976)	Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø
Ot.prp. nr.49 (2004–2005)	Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
NOU 2004:5	Arbeidslovutvalget- Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Ot.prp. nr. 91 (2005-2006)

Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid mv.)

Innst. 207 L (2014-2015)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)

NOU 2016:1

Arbeidstidsutvalget- Regulering av arbeidstid-vern og fleksibilitet

Domsregister

Sitert fra lovdata.no

Høyesterettsavgjørelser

Rt. 1990-607

Rt. 1997-1954

Rt. 2000-1811

Finanger I

Rt. 2001-418

Kårstø

RT-2004-53

Café X

HR-2016-2554-P

Holship

HR-2018-1036-A

Reisetidssaken

Underrettsavgjørelser

TOSLO-2014-57883

Oslo tingrett

LB-2015-30477

Borgarting lagmannsrett

16-180951TVI-NERO

Nedre Romerike tingrett (ikke publisert i lovdata.no)

Avgjørelser fra Arbeidsretten

ARD 1959:1

Herøya

EU-direktiver

Sitert fra lovdata.no

Dir 89/391/EF

Rådskonklusjon 89/391/EF av 12. juni 1989 om iverksetting av foranstaltninger til forbedring av arbeidstakernes sikkerhet og sunnhet under arbeidet

Dir 1993/104/EF

Rådskonklusjon 93/104/EF av 23. november 1993 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden (opphevet)

Dir 2003/88/EF

Europaparlaments- og rådskonklusjon 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstiden

Traktater

EØS-avtalen

Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde. Oporto, 2. mai 1992.

Rettsavgjørelser fra EU-domstolen

Sitert fra curia.europe.eu

Sak C-303/98 (*Simap*)

Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (*Simap*) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana

Sak C-151/02 (*Jaeger*)

Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger

Sak C-437/05 (*Vorel*)

Jan Vorel v Nemocnice Český Krumlov (*Vorel*)

Sak 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

Sak C-14/04 (*Dellas*)
Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (*Dellas*)

Sak C-518/15 (*Matzak*)
Ville de Nivelles v Rudy Matzak

Saker for EFTA-domstolen

Sitert fra lovdata.no

Sak E-5/15 (*Matja Kumba*)
Matja Kumba T. M'bye and others v Stiftelsen Fossumkollektivet (*Matja Kumba*)

Sak E-19/16 (*Thue*)
Torbjørn Selstad Thue and the Norwegian Police Federation v the Norwegian Government, represented by the Ministry of Justice and Public Security

Litteratur

Jakhelln (2006)
Jakhelln, Henning, Oversikt over arbeidsretten, 4. utgave, Oslo, 2006

Jakhelln m.fl. (2011)
Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken, Claude A. Lenth, Arbeidsrett.no, kommentarer til arbeidsmiljøloven, 3. utgave, Oslo, 2011

Fredriksen m.fl. (2014)
Fredriksen, Halvard Haukeland og Gjermund Mathisen, EØS-rett, 2. utgave, Bergen/Brussel, 2014

- Arnesen og Stenvik (2015) Arnesen, Finn og Are Stenvik. Internasjonalisering og juridisk metode, 2. utgave, Oslo, universitetsforlaget, 2015
- Johansen og Stueland (2015) Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland, Arbeidsmiljøloven; kommentarer og praksis, 2. utgave, 2015
- Storeng m.fl. (2016) Storeng, Nils H, Tom H. Beck, Arve Due Lund, Arbeidslivets spilleregler, 4. utgave, Universitetsforlaget, Oslo, 2016
- Jakhelln m.fl. (2016) Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken, Claude A Lenth (red.), Arbeidsrett.no – Kommentarutgave til arbeidsmiljøloven, 4. utgave, Oslo, 2016
- Skjønberg m.fl. (2017) Skjønberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad, Marianne Jenum Hotvedt, Individuell Arbeidsrett, 2. utgave, Oslo, 2017
- Fougner m.fl. (2018) Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken, og Einar Thorkildsen, Arbeidsmiljøloven Kommentarutgave, 3. utgave, Oslo, 2018
- Annet**
- Hotvedt (2019) Hotvedt, Marianne Jenum, «Når er reisetid arbeidstid»? Vitenskapelig publikasjon i Lov og Rett 02/2019 (Volum 58)