

hombles *ho.* olsby

**Reisetid – arbeidstid eller fritid?
Status før Høyesterett avgjør**

**Advokat Merete Furesund
Advokat Tore Lerheim**

Sakens bakgrunn

- Polititjenestemann i Sogn & Fjordane politidistrikt (nå: Vest pd)
 - Tre konkrete oppdrag høsten 2013
 - Leverte overtidsregning, men fikk melding fra arbeidsgiver om at deler av oppdragene ikke var arbeidstid, og at riktig godtgjøring var for reisetid
 - Arbeidstaker klagde til arbeidsgiver, vant delvis frem – illustrerer problemet
 - Arbeidstaker tok ut søkmål med krav om:
 - 1) arbeidstid fra han ankom lensmannskontoret til han var tilbake etter endt oppdrag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-1
 - 2) overtidsbetaling, jf. ATB2013 § 15 nr. 7
- Saken for Høyesterett er en av tre saker hvor det er tatt ut søksmål, de to andre er stanset av Oslo tingrett i påvente av Høyesteretts avgjørelse.

Arbeidstid og arbeidsfri – dagens lovtekst

- Arbeidsmiljøloven § 10-1 Definisjoner

(1) Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

(2) Med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver.

Arbeidstid og fritid/arbeidsfri – historisk

- Arbeidstid og fritid ble først gang legaldefinert i arbeidsmiljøloven av 1977
 - § 46 nr. 1 Definisjon av arbeidstid og fritid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren.

Den tid arbeidstakeren ikke står til disposisjon for arbeidsgiveren regnes som fritid.
- Tidligere arbeidervernlovgivning bygget på en uttalelse som ble vedtatt på en ministerkonferanse i London i 1926: «arbeidstid er den tid, hvorunder arbeideren står til arbeidsgiverens disposisjon, og at den ikke omfatter hvilepauser, hvorunder arbeideren ikke står til arbeidsgiverens disposisjon...»
 - Som igjen viste til Washingtonkonvensjonen fra 1919 (ILO-konv. om arbeidstid)

Reisetid - historisk

- Reisen til og fra fast arbeidssted – normalt aldri arbeidstid
- Reiser i arbeidstiden - arbeidstid
- Andre reiser – runde formuleringer uten klar rettskildemessig forankring
- Fribergs kommentarutgave til arbeidervernloven av 1956: «Når det gjelder *reisetid* i forbindelse med arbeid lenger unna hvor f.eks. overnatting er nødvendig, antas at denne reisetid vanligvis ikke behøver å tas med i den fastsatte arbeidstid.»

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 – Ot.prp.nr.41 (1975-1976)

Til § 46, Lengden av den alminnelige arbeidstid – «reisetid»

Den tid som går med til reise til og fra arbeidet, regnes i alminnelighet ikke som arbeidstid. Dersom arbeidstakeren etter å ha mønstret på virksomhetens faste arbeidssted, drar bort for å utføre arbeid et annet sted, vil imidlertid den tid som går med til reise fra mønstringsstedet til det stedet arbeidet blir utført, i alminnelighet måtte regnes som arbeidstid. *Reisetid i forbindelse med arbeider som utføres langt fra virksomhetens faste arbeidssted, hvor f. eks. overnatting er nødvendig, kan i alminnelighet ikke regnes som arbeidstid. Det vil ofte følge av tariffavtaler e. l. hvor grensen mellom arbeidstid og fritid går i slike tilfelle, og Arbeidstilsynet har i sin praksis lagt til grunn at reiser over 3-4 timer ikke skal regnes som arbeidstid.*

Rt-2001-418 Kårstø (1)

- Arbeidsgiver endret fremmøtested for en rekke ansatte på Statoils gassanlegg på Kårstø
- Innebar ca. 20-25 minutter ekstra transport per dag
- Spørsmålet for Høyesterett var om når arbeidstiden begynner og slutter for to grupper av ansatte, og i den forbindelse rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett
- Høyesterett drøfter først betydningen av arbeidsavtalene
 - Arbeidsstedet er Kårstø, nærmere fremmøtested anvist den enkelte (gruppe)

Rt-2001-418 Kårstø (2)

- Høyesterett drøfter deretter betydningen av arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler
 - Var arbeidstakerne til arbeidsgivers disposisjon på et tidligere tidspunkt?
 - *«til disposisjon» må forstås slik at det forutsetter at arbeidstaker står til disposisjon for å utføre arbeidsoppgaver etter arbeidsavtalen. I lovens formulering ligger at det ikke nødvendigvis må utføres arbeid.*
 - Nei, normalt ikke til disposisjon for å utføre arbeidsoppgaver under reisen til arbeidsstedet
 - En konkret vurdering av forholdene på Kårstø tilsier heller ikke noe annet
 - Restriksjonene var ikke et utslag av at arbeidsgiver hadde utøvd styringsrett (?)

Forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 2005 – Ot.prp.nr.49 (2004-2005)

Til § 10-1 Definisjoner – «reisetid»

Reise til og fra arbeidet vil som i dag falle utenfor definisjonen av arbeidstid. Dersom arbeidstakeren i løpet av arbeidsdagen blir sendt til et arbeidssted utenfor virksomheten, men kommer tilbake før arbeidsdagen er avsluttet, vil normalt slike reiser regnes som arbeidstid. *Annen reisetid i forbindelse med arbeid lengre unna arbeidsstedet hvor for eksempel overnatting er nødvendig vil ikke være arbeidstid, med mindre arbeidstakeren blir pålagt plikter slik at vedkommende likevel må sies å stå til arbeidsgivers disposisjon.*

Lagmannsrettens dom av 18. februar 2016 (1)

- De aktuelle tidsrommene er fritid (arbeidsfri)
- Dissens
- Flertallet:
 - Oppmøtested for Thue ifbm UEH-oppdragene ble ansett å være der oppdragene faktisk ble utført. Det var innenfor styringsretten å endre oppmøtested for UEH-oppdragene på denne måten.
 - Videre: Det generelle utgangspunkt, både for privat og offentlig sektor, er at forflytninger/reiser utenfor regulær arbeidstid til og fra oppdrag m.v. ikke anses som arbeidstid.
 - Men: Var Thue under de aktuelle forflytningene/reisene til og fra oppdragsstedet pålagt plikter i et slikt omfang at det likevel, etter en konkret vurdering, må anses som arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd?
 - Nei, men dissens i flertallet på dette punkt.

Lagmannsrettens dom av 18. februar 2016 (2)

- Kompensasjonsspørsmålet:
 - Reisetid kompenseres etter HTA § 8
 - Ikke overtidsbetaling etter ATB2013 § 15 nr. 7

- Lagmannsrettens dom påanket til Høyesterett, primært knyttet til Lagmannsrettens forståelse av arbeidstidsbegrepet i loven

Ankegrunnene

- Arbeidstidsspørsmålet:
 - LR har tolket arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 10-1 feil når de mener at det skal foretas en intensitetsvurdering
 - LR har tolket arbeidsavtalen feil – ingen ensidig adgang til å endre oppmøtested (med virkning for arbeidstiden)
- Kompensasjonsspørsmålet:
 - Arbeid utover alminnelig arbeidstid er overtid og skal kompenseres slik
 - Reisetidsbestemmelsen kommer ikke til anvendelse

EFTA-domstolen i sak E-19/16 Thue vs. Den norske stat

- Hvorfor måtte vi til Luxembourg?
 - Arbeidsmiljøloven gjennomfører Arbeidstidsdirektivet
 - Definisjonene i § 10-1 gjennomfører artikkel 2 i direktivet
 - Ingen EU-/EFTA-dommer omtalte reiser for arbeidstakere med **fast** arbeidssted
 - SIMAP, Jager, Dellas, Vorel – hjemmevakt/beredskapsvakt og vakt på arbeidsplassen
 - Tyco-dommen – arbeidstakere uten fast oppmøtested
- Prosessen for EFTA-domstolen
 - Anmodning fra Høyesterett
 - Skriftlige innlegg fra ankende part og ankemotparten, Kommisjonen, ESA og Polen
 - Muntlig høring 14. juni 2017 – innlegg av ankende part og ankemotparten, Kommisjonen og ESA

EFTA-domstolens uttalelse av 27. november 2017 i sak E-19/16 Thue vs. Den norske stat

- Artikkel 2
 - 1. «arbeidstid» [tyder] alle periodar då arbeidstakaren er i arbeid og står til rådvelde for arbeidsgjevaren, og utfører verksemda si eller pliktene sine i samsvar med nasjonal lovgjeving og/eller praksis.
 - 2. «kviletid» [tyder] alle periodar som ikkje er ar arbeidstid.

- Enighet om:
 - Begrepene arbeidstid og hviletid er gjensidig utelukkende
 - Finnes ingen mellomkategorier
 - Definisjonen i artikkel 2 oppstiller tre vilkår som angir at arbeidstakeren må:
 - 1) Være i arbeid eller på arbeid
 - 2) Stå til arbeidsgiverens disposisjon
 - 3) Utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter

Spørsmål til EFTA-domstolen

1. Er den tiden som medgår til en reise pålagt av arbeidsgiver, til og/eller fra et annet oppmøtested enn arbeidstakerens faste eller sedvanlige oppmøtested, når reiser skjer utenfor alminnelig arbeidstid, å anse som arbeidstid etter artikkel 2 i direktiv 2003/88/EF?
2. I den grad en reise som beskrevet i spørsmål I ikke i seg selv er tilstrekkelig til klassifisering som arbeidstid, hva er det rettslige vurderingstemaet og de relevante momentene for vurderingen av om reisetiden likevel blir arbeidstid? Det bes herunder omtalt om det skal foretas en intensivitetsvurdering av innslaget av arbeid på reise.
3. Har det betydning for vurderingene under spørsmål I og II hvor ofte arbeidsgiver fastsetter et annet oppmøtested enn det som er arbeidstakerens faste eller sedvanlige oppmøtested?

EFTA-domstolens bemerkninger

- Formålet med direktivet er å fastsette minstekrav til helse og sikkerhet i forbindelse med organisering av arbeidstiden. Det skal sikre minstepioder for daglig og ukentlig hvile, pauser og en øvre grense for arbeidstid per uke.
- Direktivet får ikke anvendelse på godtgjørelse (unntak for betalt ferie)

EFTA-domstolens bemerkninger – vilkårene

- Vilkår nr. 1: «arbeidstakeren må utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter innenfor rammen av sitt arbeidsforhold.»
 - Reisen er en nødvendig og vesentlig forutsetning for at arbeidstakeren skal kunne ivareta sine arbeidsoppgaver på en pliktoppfyllende måte
 - Å begrense «Tyco» til arbeidstakere uten fast oppmøtested vil innebære at arbeidstakere i en mellomposisjon, vil være uten direktivets beskyttelse
- Vilkår nr. 2: «arbeidstakeren må stå til arbeidsgivers disposisjon»
 - Arbeidstaker må være i en situasjon der han er rettslig forpliktet til å følge sin arbeidsgivers instruksjoner og utføre sine arbeidsoppgaver
 - Intensiteten i arbeidet har ingen betydning
 - Den nødvendige reisetid
 - Arbeidsgiver kan hindre misbruk ved overvåkingsprosedyrer

EFTA-domstolens bemerkninger – vilkårene

- Vilkår nr. 3: «arbeidstakeren må arbeide»
 - Er arbeidstaker forpliktet til å påta seg visse oppdrag på andre steder enn på sitt faste eller sedvanlige oppmøtested, må reisen til og fra dette sted anses som en integrert del av hans arbeid

EFTA-domstolens svar

1. Den nødvendige tid som medgår til reise utenfor alminnelig arbeidstid for en arbeidstaker som den ankende part til og/eller fra et annet sted enn hans faste eller sedvanlige oppmøtested for å utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter på dette andre sted som angitt av arbeidsgiver, utgjør «arbeidstid» etter artikkel 2 i direktiv 2003/88/EF?
2. Det kreves ingen vurdering av intensitet av den mengde arbeid som utføres på reisen.
3. Hvor ofte slike reiser finner sted, er uvesentlig med mindre virkningen er at arbeidstakerens arbeidsted flyttes til et nytt fast eller sedvanlig oppmøtested.

Problemstillingene Høyesterett skal vurdere 2. og 3. mai

- Arbeidstidsspørsmålet - Når startet og når sluttet arbeidstiden ved tre konkrete oppdrag?
 - Kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker et annet oppdragssted?
 - Hvilken betydning får det for arbeidstidsberegningen?
- Kompensasjonsspørsmålet – Alminnelig lønn og overtidstillegg eller reisetidskompensasjon etter ATBs henvisning til HTA § 8?
 - «alt pålagt arbeid utover den på arbeidsplanens utførte daglige arbeidstid»
 - ATB2009 – egen reisetidsbestemmelse
 - ATB2013 – reisetid kompenseres etter HTA § 8

Avsluttende kommentarer

- Konsekvenser?
 - Hvis reisetid er arbeidstid – konsekvenser for arbeidstidsberegningen, daglig og ukentlig arbeidstid, daghvile, ukehvile, kompenserende hvile,
 - Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden
 - Overtidsgodtgjørelse eller egen kompensasjon?



hombre olsby advokatfirma as

akersgata 28, 0158 oslo

tlf 23 89 75 70 | faks 23 89 75 71

www.hombre-olsby.no