

## **Definisjonen av arbeidstid**

Definisjonen av arbeidstid og hviletid følger av [arbeidsmiljøloven § 10-1](#), som gjennomfører EUs Arbeidstidsdirektiv artikkel 2 i norsk rett.

Arbeidsmiljøloven § 10-1 definerer arbeidstid til den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Arbeidsfri er den tiden arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver.

### **Ufravikelig – det er enten arbeidstid eller hviletid som gjelder**

Definisjonen av arbeidstid er ufravikelig både etter arbeidsmiljøloven og EU-direktivet. Det kan ikke avtales om noe er arbeidstid eller ikke. Det er heller ikke rom for noen mellomkategori mellom arbeidstid og hviletid. Enten står man overfor arbeidstid eller så står man overfor den ansattes hviletid.

### **Felleskapsrettslig- likt i hele EU**

Reisetid er ingen egen rettslig kategori etter arbeidsmiljøloven og direktivets bestemmelser. Definisjonen av arbeidstid er såkalt felleskapsrettslig, som betyr at innholdet i arbeidstidsdefinisjonen skal være lik i hele EU.

I vurderingen av om man står overfor arbeidstid eller hviletid under reiser, må det gjøres en vurdering ut ifra objektive kriterier som skal anvendes likt for alle.

### **Definisjonen av arbeidstid - en vurderingsnorm**

Arbeidslivet er komplekst og det er ikke mulig å lage en liste med eksempler over hva som er arbeidstid og hviletid.

Noen tilfeller vil selvfølgelig være åpenbare, for eksempel der en butikkansatt møter opp på butikken, betjener kunder hele dagen, for så å gå hjem ved arbeidstidens slutt. Andre tilfeller er ikke nødvendigvis like intuitive, for eksempel der ansatte kan sove under vakt på arbeidsstedet, ulike former for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, arbeid fra hjemmekontor, og det som er tema her; arbeidsrelaterte reiser.

### **Rikholdig praksis fra EU-domstolen og EFTA-domstolen**

Arbeidsrelaterte reiser er heller ikke enhetlig definert, og omfatter alt fra ordinær sjåførvirksomhet til frivillige turer med preg av et sosialt formål. Slik sett skiller ikke reiser seg fra andre rettslige spørsmål. Avgjørelsen må i hver enkelt sak avgjøres ut ifra de objektive vurderingskriteriene som definisjonen består av. Det foreligger en rik praksis, særlig fra EU-domstolen og EFTA-domstolen, om hvilke vurderingstema som er relevante i definisjonen av arbeidstid.

### **Rettsanvendelsen i rettspraksis**

De senere år er det avsagt flere avgjørelser om arbeidsrelaterte reiser i EU-domstolen, EFTA-domstolen og Høyesterett.

I den første saken, Tyco-dommen, konkluderte EU-domstolen med at den tid spanske serviceteknikere uten fast oppmøtested kjørte med servicebil fra hjemmet til Tycos ulike kunder på morgenen, og fra siste kunde og til hjemmet på ettermiddagen, var arbeidstid, ikke hviletid.

Den andre saken, Thue-saken (2018), gjaldt en norsk politimann som kjørte til et annet oppmøtested enn sitt faste arbeidssted for å utføre arbeid der. Spørsmålet var om transportetappene – hvor det

ikke ble utført annet politirelatert arbeid –var arbeidstid eller hviletid. Både EFTA-domstolen og Høyesterett, konkluderte med at transportetappene var arbeidstid og ikke hviletid.

Eidsivating lagmannsrett har i 2019 også en enstemmig dom hvor det er konkludert med at den tid serviceteknikerne i Coca Cola European Partners bruker på å kjøre med servicebil fra hjemmet og til første kunde, og fra siste kunde og til hjemmet, er arbeidstid, ikke hviletid. Saken ble anket av arbeidsgiver til Høyesterett, men retten forkastet anken i 2020. Dermed ble lagmannsrettens kjennelse stående knyttet til det prinsipielle spørsmålet. Høyesterett ville ikke behandle anken over den delen av lagmannsrettens dom som frifant Coca-Cola fra å betale lønn for teknikernes kjøretid mellom bopel og første og siste kunde. Høyesterett skal bare behandle prinsipielle saker og står derfor nokså fritt til å avgjøre om saken er prinsipiell nok til å bruke tid på saken.

### **EFTA-domstolen i 2021**

I en rådgivende uttalelse fra 2021 avklarer EFTA-domstolen flere momenter arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i Norge har vært uenige om siden Thue-saken i 2018. Saken gjaldt en islandsk flymekaniker som var statsansatt, og som innimellom utførte inspeksjoner av fly i utlandet som skulle godkjennes for å fly inn til Island. Mekanikeren reiste med fly til og fra utenlandsoppdragene. Spørsmålet EFTA-domstolen tok stilling til var hvorvidt reisetiden utover normalarbeidsdagen for disse utenlandsoppdragene var arbeidstid.

Domstolen konkluderte med at nødvendig reisetid er arbeidstid uavhengig av om det reises utenfor normalarbeidsdagen og uavhengig av om arbeidstaker utfører arbeid eller kan kontaktes under reisen. At arbeidstaker ikke kan kontaktes er en konsekvens av den reiseformen arbeidsgiver har valgt. Det avgjørende er at arbeidstakeren ikke fritt kan fjerne seg fra arbeidsmiljøet og beskjeftige seg med egne interesser fritt og uavbrutt.

Til slutt konstaterte domstolen at det er irrelevant om en reise til et annet sted enn arbeidstakerens faste oppmøtested gjennomføres innenfor EØS eller til eller fra tredjeland, så lenge arbeidsavtalen er opprettet under, og styrt av nasjonal lovgivning i en EØS-stat.

### **Definisjonens tre elementer anvendt på arbeidsrelaterte reiser**

Definisjonen av arbeidstid inneholder tre elementer:

#### **1. Utføres en oppgave eller plikt som faller innenfor rammene av arbeidsforholdet?**

Det første elementet er at arbeidstaker utfører arbeidsoppgaver eller plikter innenfor rammene av sitt arbeidsforhold. Dette kan generelt omtales som et spørsmål om den *aktivitet* den ansatte utfører er en arbeidsgave eller plikt innenfor rammene av arbeidsforholdet.

I spørsmålet om den aktivitet som utføres er en arbeidsoppgave eller en plikt som faller innenfor rammen av arbeidsforholdet, vil *arbeidets art* stå sentralt. For eksempel vil det normalt ikke være tvilsomt at en sjåfør utfører arbeid eller plikt som faller innenfor rammen av arbeidsforholdet under kjøring.

I rettspraksis er det lagt til grunn for *arbeidsrelatert* reise at denne anses for å være arbeid eller plikt innenfor rammene av arbeidsforholdet, dersom reisen er en *nødvendig forutsetning for å ivareta arbeidet på en pliktoppfyllende måte*.

#### **2. Stå til arbeidsgivers disposisjon – "autoritetsvilkåret"**

Det andre elementet er om arbeidstakeren står til arbeidsgiverens disposisjon. Dette elementet er et spørsmål om rettsstilling og dreier seg om arbeidstakeren *rettslig sett* er forpliktet til å følge arbeidsgivers beslutninger under reisen. Dette elementet er også omtalt som kriteriet om "autoritet".

Det andre elementet er langt på vei en avgrensning mot om kravene til hviletid er oppfylt.

Det er i rettspraksis presisert at det bare er når den ansatte for det første *kan forlate arbeidsmiljøet* i hvileperioden og for det andre *fritt og uavbrutt beskjeftige seg med egne interesser*, at hvileperiodene anses for å være effektive og ikke utgjør arbeidstid.

### **3. Arbeidstaker må utføre arbeid**

Det tredje elementet er at arbeidstaker må utføre arbeid. Det er i praksis stilt små krav til dette elementet, og det er blant annet ansett for å være oppfylt selv om den ansatte kan sove under vakt.

Når det gjelder arbeidsrelatert reise, er det i rettspraksis lagt til grunn at reise *til et annet sted enn det faste oppmøtestedet*, og som arbeidstakeren må innfinne seg på for å få utført forventet arbeid for arbeidsgiver, er utførelse av arbeid etter det tredje elementet.

For ansatte *uten et fast oppmøtested* og som må møte på forskjellige steder for å utføre arbeidet der, anses nødvendig transport til disse ulike oppmøtestedene for å være en integrert del av arbeidsutførelsen og utførelse av arbeid etter det tredje elementet.

Reise mellom hjem og *fast arbeidssted* vil normalt ikke være arbeidstid. Under slik reise står den ansatte normalt ikke til arbeidsgiver disposisjon, og kan for eksempel selv regulere pendleravstand, avbryte reisen for å utføre andre gjøremål, mv.

#### **Noen avklaringer fra rettspraksis**

##### **Irrelevant når på døgnet reisen gjennomføres**

Det er avklart at det er uten betydning om reisen gjennomføres innenfor eller utenfor "normalarbeidsdagen". Det er den rettslige karakteren av reisen, ikke tidspunktet for når den gjennomføres, som avgjør om det er arbeidstid eller reisetid.

##### **Irrelevant hvor ofte en ansatt reiser**

Det er også avklart at det er uten betydning hvor ofte en ansatt reiser. Igjen er det den rettslige karakteren av reisen, og ikke hvor hyppig det reises, som avgjør om det er arbeidstid eller reisetid.

##### **Ikke krav til aktivt arbeid**

Det er videre avklart at det ikke stiller krav om at det må utføres annet aktivt arbeid under reisen. Dette ble anført av staten i Thuesaken og tilbakevist av EFTA-domstolen.

##### **Den "nødvendige reisetid"**

Det er den nødvendige reisetid som er arbeidstid. I rettspraksis er dette formulert slik at under den nødvendige reisetid, som normalt ikke kan forkortes, kan arbeidstakeren ikke fritt og uten avbrudd beskjeftige seg med egne interesser og står da til arbeidsgivers disposisjon.

Det betyr for eksempel at dersom man på en arbeidsrelatert reise forlenger reisen for å besøke noen venner, vil ikke tiden som går med til dette besøket eller den ekstra reisetid dette besøket fører med seg, være i arbeidstid.

### **Hvilke krav stilles til "ytre kjennetegn"?**

Det er etter Thuesaken reist spørsmål om hvilken betydning det har om arbeidstakeren disponerer arbeidsgivers transportmiddel eller på annen måte utad fremstår som arbeidsgiverens representant.

Plikt til å bære uniform, plikt til å benytte arbeidsgivers kjøretøy osv. vil naturligvis kunne underbygge at den ansatte er rettslig forpliktet til å følge arbeidsgivers anvisninger om reisen. Men spørsmålet vil hele tiden være forpliktelsen til å gjennomføre en reise som er nødvendig for arbeidsutførelsen. Om den rettslige forpliktelsen er den samme ved reise gjennomført for eksempel med egen bil eller offentlig transportmiddel, kan normalt ikke ha betydning for om reisen er hviletid eller arbeidstid.

Det ble videre avklart i Thuesaken at det ikke stilles krav om annet aktivt arbeid under reisetiden.

### **Godtgjørelse**

Loven og direktivets definisjon av arbeidstid er som nevnt ufravikelige. Det er ikke anledning til å operere med flere, eller andre kategorier enn arbeidstid og hviletid.

Det samme gjelder derimot ikke for avtale om godtgjørelse. Det kan avtales ulik betaling for forskjellige deler av arbeidet. Med unntak for arbeidsmiljølovens bestemmelse om overtidbetaling, jf. [arbeidsmiljøloven § 10-6](#), regulerer verken direktivet eller arbeidsmiljøloven hvilken lønn den ansatte skal få for reisen/arbeidet.

Hvilken lønn som gjelder avtaleforholdet, beror derfor på en tolkning av partenes avtaler. Den avtalte lønn skal komme frem av arbeidsavtalen, jf. [arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav i](#). Lønnsavtalen kan ikke stride med tariffavtale eller lov.