

Klassifiseringen av arbeidstid

En analyse av arbeidstidsbegrepets innhold i arbeidsmiljøloven sett i lys av nyere praksis fra EU- og EFTA-domstolen.

ADVOKATFULLMEKTIG SIGRID FRAFJORD LANDA

21.03.2023

THOMMESSEN

Agenda

- Innledende om avhandlingen og arbeidstidsbegrepet
- Bakgrunn og formål
- Generelle krav til arbeidstid og hviletid
- Når er reisetid arbeidstid?
- Når er beredskapsperioder arbeidstid?
- Når er pauser arbeidstid?

Innledende om temaet

- Hovedproblemstilling: Hva er "arbeidstid" etter aml. § 10-1 (1)?
- Arbeidsmiljøloven kapittel 10 implementerer arbeidstidsdirektivet
- Forholdet mellom arbeidsmiljølovens kapittel 10 og arbeidstidsdirektivet:

"Lovgiver har med andre ord forutsatt at de parallelle vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 er i samsvar med direktivet. Det følger da av presumsjonsprinsippet at arbeidstidsbegrepet i disse vernebestemmelsene tolkes på samme måte som artikkel 2 i arbeidstidsdirektivet", jf. HR-2018-1036-A

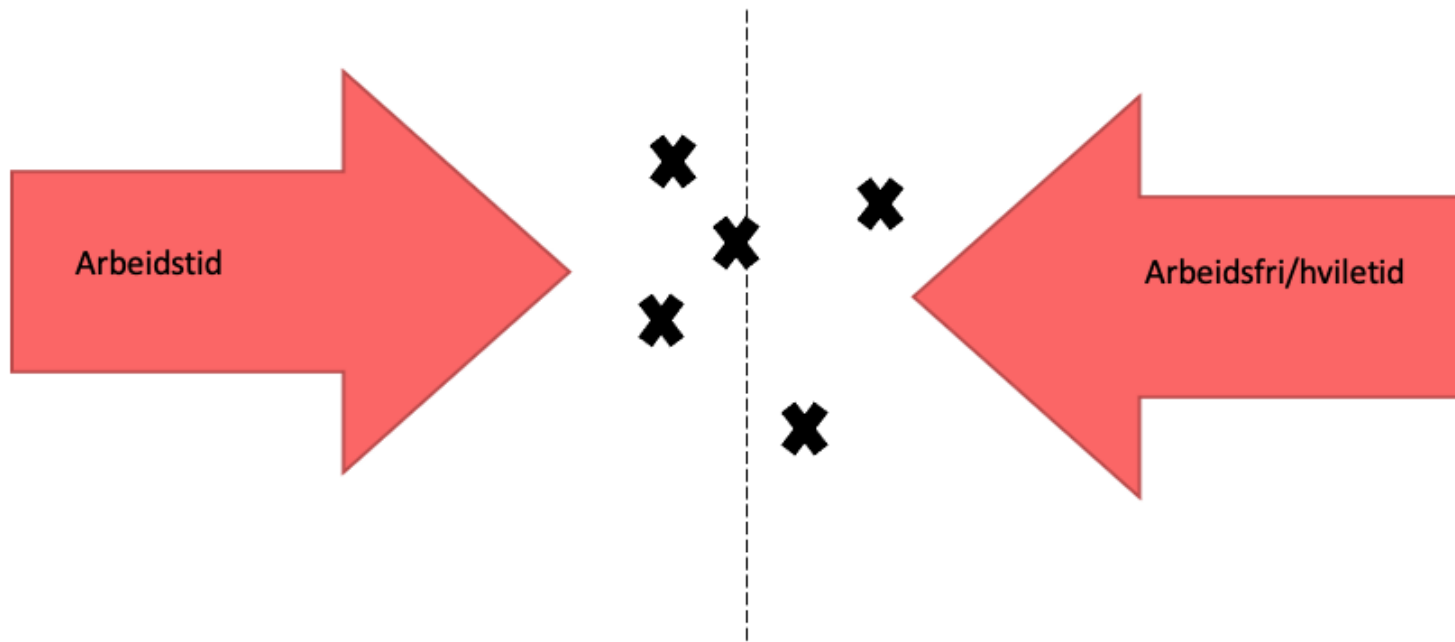
Aml. 10-1 (1):

- 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.

Arbeidstidsdirektivet artikkel 2

Nr. 1) arbeidstid: det tidsrum, hvori arbeidstageren **er på arbejde** og **står til arbeidsgiverens rådighed** under **udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver** i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

Nr. 2) hvileperiode: det tidsrum, der **ikke er arbeidstid**.



Bakgrunn og formål

- Artikkel 153 (2) TEUF: EU kan gi direktivet om "working conditions"
- Arbeidsmiljødirektivet
- Formål: Verne arbeidstakers sikkerhet og helse
- Fortalen pkt. 4: «Forbedring af arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn».



Definisjonen av arbeidstidsbegrepet

- Kumulative vilkår
- Arbeidstidsdirektivet artikkel 2
 - Et profesjonelt kriterium
 - Et autoritetskriterium
 - Et stedlig krav

Arbeidstidsdirektivet artikkel 2

Nr. 1) arbeidstid: det tidsrum, hvori arbeidstageren **er på arbejde** og **står til arbejdsgiverens rådighed** under **udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver** i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

Nr. 2) hvileperiode: det tidsrum, der **ikke er arbeidstid**.

Når er reisetid arbeidstid?

Få norske rettskilder:

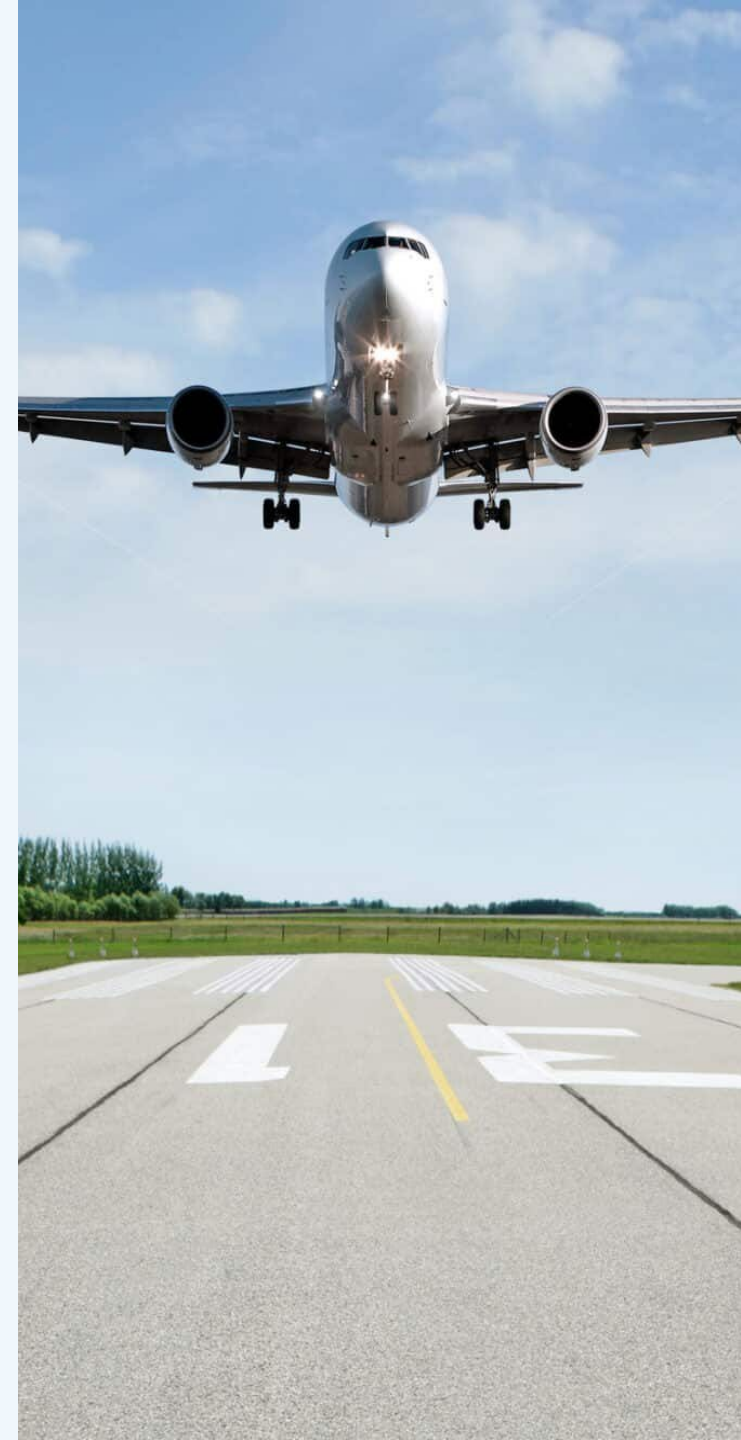
- Kårstø: Disposisjonskriteriet er oppfylt dersom "arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen".
- Ot.nr. 49 (2004-2005) s. 31:

"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".



Når er reisetid arbeidstid?

- Reiser til og fra **det** faste oppmøtestedet
- Reiser i løpet av arbeidsdagen
- Reiser til og fra annet oppmøtested enn **et** fast oppmøtested
- Reiser over flere dager
- Reiser utenfor EØS



Når er reisetid arbeidstid?

- Profesjonalitetskriteriet: Er transporten en nødvendig forutsetning for at arbeidstakeren skal kunne utføre arbeidsoppgavene sine på en pliktoppfyllende måte.
- Autoritetskriteriet: Er arbeidstaker rettslig forpliktet til å følge arbeidsgivers instruksjoner og utføre sine arbeidsoppgaver for ham?
- Det stedlige kravet



RETNINGSLINJER – NÅR ER REISETID ARBEIDSTID?

1. Reiser til og fra et fast arbeidssted er i utgangspunktet ikke arbeidstid.
2. Nødvendige reiser for å utføre pliktige oppgaver på et annet sted enn et fast arbeidssted er i utgangspunktet arbeidstid. Det er imidlertid bare den nødvendige reisetid som utgjør arbeidstiden. Utgangspunktet gjelder selv om reisen foregår utenfor den alminnelige arbeidstiden og det ikke utføres aktivt arbeid underveis.
3. Hvor ofte man har pliktig oppmøte på annet sted enn et fast arbeidssted, er uvesentlig med mindre det faste arbeidsstedet endres. I så fall vil utgangspunktet om at reisetid til og fra det faste arbeidsstedet ikke er arbeidstid, igjen komme til anvendelse.
4. Ved reiser over flere dager kan hotellet eller annen passende innkvartering – selv om det er bestemt av arbeidsgiver – behandles på tilsvarende måte som arbeidstakers hjem ved vurderingen av om en tidsperiode er «hviletid».
5. Reiser utenfor EØS er underlagt arbeidstidsreglene dersom arbeidsforholdet har *tilstrekkelig tilknytning* til EØS. Arbeidstaker har tilstrekkelig tilknytning til EØS dersom arbeidsforholdet er etablert etter og underlagt nasjonal lovgivning i en EØS-stat.

Forholdet til tradisjonelle norske utgangspunkter

- Reisetidsaken – sprikende oppfatninger
- Kan utgangspunktet i forarbeidene opprettholdes?
- Innenfor/utenfor alminnelig arbeidstid
- Kan det oppstilles et generelt utgangspunkt for når reiser er arbeidstid?
- Hviletidsbegrepet



Merete Furesund og Tore Lerheim
Merete Furesund, advokat, og Tore Lerheim, advokat og partner,
Hombie Olsby advokatfirma as

Innlegg

Reisetid er arbeidstid

Høyesteretts dom i «reisetidssaken» gjør at alle parter i norsk arbeidsliv må se nærmere på arbeidstidsordningene i den enkelte virksomhet.

Norah Rahimi
Agathe Löwenborg, advokat og partner, og Norah Rahimi, senioradvokat,
begge i Arntzen de Besche Advokatfirma as

Innlegg

Reisetid er ikke alltid arbeidstid

Hvorvidt reisetid er arbeidstid, er mer sammensatt enn fremstillingen av den ferske høyesterettsdommen i DN sist fredag gir inntrykk av.

Når er beredskapsperioder arbeidstid?

- Beredskapsperioder med krav om opphold på arbeidsstedet = arbeidstid
- Beredskapsperioder uten krav om oppholdssted
 - Problemet



Comhairle Cathrach
Bhaile Átha Cliath
Dublin City Council



**RADIO
TELEVIZIJA
SLOVENIJA**

Beredskapsperioder uten krav om opphold

- Utgangspunkt = ikke arbeidstid
- Vurderingstema: "Er om de begrensninger som er pålagt arbeidstaker er av en slik art at de «objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighet for i disse perioder frit at disponere over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid"?
- Helhetsvurdering av omstendighetene i den konkrete sak
- Unntak fra hovedregel



Momenter som inngår i helhetsvurderingen

Generaladvokaten i Radiotelevizija og Stadt Offenbach presenterte følgende momenter, som han mente var relevante i vurderingen:

- Responstid
- Arbeidstakerens handlingsrom etter tilkallelse/plikten til å etterkomme anropet
- Sanksjoner ved forsinkelse eller unnlatelser
- Oppdragets hastepreg
- Behovet for å gå med jobbklær
- Tilgjengelighet av tjenestebil
- Andre begrensninger
- Hyppighet av tilkallelse?



Momenter som ikke inngår i helhetsvurdering

Vurderingstema:

"organisatoriske vanskeligheter, som en periode med vagttjeneste kan skape for arbeidstageren, og som ikke følger av sådanne begrensninger, men som f.eks. er en følge av naturlige faktorer eller af dennes frie valg, ikke tages i betraktning." (mine kursiveringer)

- Begrensede muligheter til å drive med fritidsaktiviteter i området
- Opphold på arbeidsstedet grunnet arbeidsstedets karakter eller art
- Avstanden fra oppholdsstedet under beredskapsperioden til arbeidsplassen

RETNINGSLINJER

1. Beredskapsperioder med krav om opphold på arbeidsstedet er «arbeidstid».
2. Beredskapsperioder uten krav om oppholdssted er «arbeidstid» i de tilfellene arbeidstaker er pålagt begrensninger som «objektivt set og i meget betydeligt omfang» påvirker arbeidstakers muligheter til å disponere fritt over egen fritid, herunder beskjeftige seg med egne sosiale og personlige interesser. Det må i den forbindelse foretas en konkret helhetsvurdering av saksforholdet med utgangspunkt i hviletidsbegrepet. Et sentralt moment i helhetsvurderingen er responstiden. Er responstiden kort er det et tungtveiende argument for at beredskapsperioden skal klassifiseres som «arbeidstid». Dette må imidlertid ses i lys av andre momenter som påvirker den nærmere vurderingen begrensningene responstiden pålegger arbeidstaker.

Forholdet til tradisjonelle norske utgangspunkter

- Hviletidsbegrepet
- Aml. § 10-4 (3): «For beredskapsvakt **utenfor arbeidsstedet** skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er».

→ Hvilken brøk som skal fastsettes skal baseres på blant annet:

- Arbeidstakers bevegelsesfrihet under vekten (skal tillegges særlig vekt)
- Krav til responstid
- Sannsynligheten og hyppigheten av utkalling
- Varigheten av aktivt arbeid under vekten

Arbeidstidsdirektivet

- **Responstid**
- Forpliktelse til å besvare telefon
- Arbeidstakers mulighet til å selv velge om de skal påta seg oppdraget
- Sanksjoner for å ikke møte opp eller svare på telefon for sent
- Spesifikke karakteristikk med yrket
- Distansen mellom hvor arbeidstaker er og hvor arbeidsoppgavene må utføres
- **Geografiske begrensninger**
- Behovet for å gå med jobbkler
- Fasiliteter som er tilgjengelige for arbeidstaker, herunder tilgang til tjenestebil
- **Hyppigheten ved tilkallelse**

Norske forarbeider

- Arbeidstakers bevegelsesfrihet under vekten (skal tillegges særlig vekt)
- Krav til responstid
- Sannsynligheten og hyppigheten av utkalling
- Varigheten av aktivt arbeid under vekten

Når er pauser arbeidstid?

- Utgangspunktet: Pauser er ikke arbeidstid
- Reguleringen i arbeidstidsdirektivet
- Tilsvarende vurderingstema som i beredskap
- Forholdet til reguleringen av pauser i norsk rett



**Dopravní podnik
hlavního města Prahy**

Spørsmål?



Sigrid Frafjord Landa

ASSOCIATE // JURIST

Oslo

M +47 90 58 02 26

E sfl@thommessen.no

Takk for meg!