

Institutt for privatrett

# PrivIus

Journal of private law

222 | 2023

Sigrid Frafjord Landa

## Arbeidstid

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



**UNIVERSITETET I OSLO**  
DET JURIDISKE FAKULTET

© Institutt for privatrett

Privatrettsfondet  
Karl Johans gt. 47  
0162 Oslo

[privatrettsfondet@jus.uio.no](mailto:privatrettsfondet@jus.uio.no)  
<http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/om/publikasjoner/skriftserien-ifp/>

ISBN 978-82-7236-281-1  
ISSN 2703-8955

Layout: Aksell AS  
Omslagsfoto: Mona Østvang Ådum

Det må ikke kopieres fra denne boka i strid med åndsverkloven eller med andre avtaler om kopiering inngått med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk

# Innhold

Forord .....	5
<b>1 Innledning .....</b>	<b>6</b>
1.1 Tema og problemstilling .....	6
1.2 Avklaringer og avgrensninger .....	8
1.3 Rettskildebildet og metodiske utfordringer .....	14
1.4 Fremstillingen videre .....	19
<b>2 Generelt om arbeidsmiljølovens arbeidstidsbegrep .....</b>	<b>21</b>
2.1 Innledning.....	21
2.2 Forholdet til arbeidstidsdirektivet.....	22
2.3 Nærmere om direktivets bakgrunn og formål.....	23
2.4 Generelle krav til hva som er arbeidstid etter direktivet.....	28
2.4.1 Innledning og problemstilling .....	28
2.4.2 Utgjør elementene kumulative eller alternative vilkår?.....	30
2.4.3 Første element: Arbeidstaker må «utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter innenfor rammen av sitt arbeidsforhold» .....	33
2.4.4 Andre element: Arbeidstaker må «i løpet av tiden stå til arbeidsgivers disposisjon» .....	35
2.4.5 Tredje element: Arbeidstaker må være «i arbeid».....	38
2.5 Generelle krav til hva som er hviletid etter direktivet.....	43
2.6 Sammenfatning.....	47
<b>3 Klassifiseringen av reisetid .....</b>	<b>48</b>
3.1 Innledning og problemstilling.....	48
3.2 Reiser til og fra det faste oppmøtestedet .....	51
3.3 Reiser i løpet av arbeidsdagen.....	52
3.4 Reiser til og fra annet oppmøtested enn et fast oppmøtested .....	53
3.4.1 Innledning og problemstilling .....	53
3.4.2 Presentasjon av avgjørelsene .....	54
3.4.3 Høyesteretts forhold til EFTA-domstolens rådgivende uttalelse.....	57
3.4.4 Vurderingen av profesjonalitetskriteriet .....	58
3.4.5 Vurderingen av autoritetskriteriet .....	62
3.4.6 Vurderingen av det stedlige kriteriet .....	67
3.5 Reiser over flere dager.....	70
3.6 Reiser utenfor EØS.....	71

3.7	<i>Retningslinjer for når reisetid er arbeidstid</i> .....	72
3.8	<i>Betydningen for begrepsforståelsen</i> .....	72
3.9	<i>Forholdet til tradisjonelle utgangspunkter</i> .....	74
<b>4</b>	<b>Klassifiseringen av beredskapsperioder</b> .....	<b>79</b>
4.1	<i>Innledning og problemstilling</i> .....	79
4.2	<i>Beredskapsperioder med krav om opphold på arbeidstedet</i> .....	80
4.2.1	<i>Innledning og problemstilling</i> .....	80
4.2.2	<i>Nærmere om vurderingen</i> .....	81
4.3	<i>Beredskapsperioder uten krav om oppholdssted</i> .....	85
4.3.1	<i>Innledning og problemstilling</i> .....	85
4.3.2	<i>Presentasjon av avgjørelsene</i> .....	87
4.3.3	<i>EU-domstolens tilnæringsmåte</i> .....	92
4.3.4	<i>Momenter som inngår i helhetsvurderingen</i> .....	94
4.3.5	<i>Momenter som ikke inngår i helhetsvurderingen</i> .....	104
4.3.6	<i>Utvikling i EU-domstolens tilnæringsmåte</i> .....	109
4.3.7	<i>Sammenfatning</i> .....	110
4.4	<i>Retningslinjer for når beredskapsperioder er arbeidstid</i> .....	111
4.5	<i>Betydningen for begrepsforståelsen</i> .....	112
4.6	<i>Forholdet til tradisjonelle utgangspunkter</i> .....	115
<b>5</b>	<b>Klassifiseringen av pauser</b> .....	<b>118</b>
5.1	<i>Utgangspunkter og problemstillinger</i> .....	118
5.2	<i>Beredskapsperioder i pauser</i> .....	122
5.3	<i>Betydningen for begrepsforståelsen</i> .....	124
5.4	<i>Forholdet til reguleringen av pauser i norsk rett</i> .....	125
<b>6</b>	<b>Betydningen for andre arbeidstidsreguleringer i arbeidsmiljøloven</b> .....	<b>130</b>
6.1	<i>Innledning og problemstilling</i> .....	130
6.2	<i>Presumsjon for samme begrepsforståelse?</i> .....	133
6.3	<i>Arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 10-6 (11) om overtidstillegg</i> .....	135
6.4	<i>Arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 10-10 om søndagsarbeid</i> .....	138
6.5	<i>Arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven kapittel 11 om barne- og ungdomsarbeid</i> .....	141
6.6	<i>Arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-4a om retten til utvidet stilling for deltidsansatte</i> .....	143
6.7	<i>Sammenfatning</i> .....	146
<b>7</b>	<b>Litteraturliste</b> .....	<b>147</b>

## Forord

Denne artikkelen ble skrevet som en 60-poengs masteroppgave mens jeg var vitenskapelig assistent ved Institutt for privatrett ved Universitetet i Oslo i 2022. Artikkelen publiseres i all hovedsak slik den ble levert til sensur.

Innholdet i begrepet arbeidstid er noe alle arbeidsgivere og arbeidstakere må forholde seg til. Temaet ble valgt fordi det er et sentralt emne innenfor arbeidsretten og begrepets innhold er i begrenset grad behandlet i teorien. I tillegg har det de siste årene kommet flere avgjørelser fra EU- og EFTA-domstolen knyttet til forståelsen av begrepets innhold, hvilket gjorde det interessant å se nærmere på arbeidstidsbegrepet.

Å skrive oppgave mens jeg var vitenskapelig assistent ved fakultetet var en lærerik og god erfaring som jeg tar med meg videre. Det har innimellom vært lange dager, men da har det hjulpet med et godt miljø blant de jeg har delt kontorplass med.

Gjennom skriveprosessen har jeg drøftet ulike problemstillinger med flere personer, og det er derfor mange som fortjener en takk uten at det er mulig å nevne alle i denne forbindelse. Jeg vil imidlertid rette en stor takk til min veileder, professor Marianne Jenum Hotvedt, ved Institutt for privatrett ved Universitetet i Oslo. Det har vært et privilegium å få arbeide med henne. Hun har vært tålmodig, kommet med gode råd og innspill, lest gjennom utallige utkast, kommet med raske tilbakemeldinger, og ikke minst vært støttende gjennom hele skriveprosessen. I tillegg vil jeg trekke frem tidligere vitenskapelig assistent Mina Walen som har heiet på meg gjennom hele prosessen, diskutert med meg og lest korrektur.

Oslo, 25. oktober 2023

Sigrid Frafjord Landa

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Temaet for artikkelen er arbeidstidsbegrepets innhold i arbeidsmiljøloven. Arbeidstidsbegrepet og dets motsats, «arbeidsfri», er definert i arbeidsmiljøloven § 10-1 slik:<sup>1</sup>

- (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.<sup>2</sup>

Hovedproblemstillingen i artikkelen er hva som er «arbeidstid» etter aml. § 10-1 (1). Formålet med artikkelen er å klargjøre begrepets innhold, og dermed også tydeliggjøre skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri.

Arbeidsmiljølovens kapittel 10 regulerer arbeidstakers arbeidstid. De fleste bestemmelsene i kapittelet implementerer Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekter ved organiseringen av arbeidstiden (arbeidstidsdirektivet).<sup>3</sup> I HR-2018-1036-A ble forholdet mellom arbeidsmiljølovens kapittel 10 og arbeidstidsdirektivet beskrevet slik:

«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 arbeidstids-

---

1 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven/aml.) av 17.06.2005 nr. 62.

2 Det bemerkes at motsatsen i aml. 1977 § 46 var «fritid».

3 Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven) av 27.11.1992 nr. 109.

begrepet i disse vernebestemmelsene tolkes på samme måte som artikkel 2 i arbeidstidsdirektivet.»<sup>4</sup>

Definisjonene i aml. § 10-1 skal altså tolkes i samsvar med arbeidstidsdirektivet, i hvert fall så langt det gjelder bestemmelser i kapittel 10 som gjennomfører direktivet.<sup>5</sup>

I arbeidstidsdirektivets artikkel 2 nr. 1 er arbeidstidsbegrepet definert som: «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». Motsatsen «hviletid» er «det tidsrum, der ikke er arbeidstid», se artikkel 2 nr. 2.

Begrepene «arbeidstid» og «hviletid» er dikotomiske, hvilket innebærer at kategoriene er gjensidig utelukkende.<sup>6</sup> Direktivet opererer ikke med en mellomkategori mellom arbeidstid og hviletid.<sup>7</sup> Selv om ordlyden i artikkel 2 nr. 1 henviser til nasjonal lovgivning er begrepene felleskapsrettslige, hvilket innebærer at de skal fortolkes autonomt.<sup>8</sup> Kun en autonom fortolkning av begrepene kan sikre «direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater».<sup>9</sup>

For å vurdere hva som utgjør «arbeidstid» i arbeidsmiljøloven, er det helt sentralt å se hen til hvordan direktivets arbeidstidsbegrep er tolket og anvendt. I senere år har det kommet flere nye avgjørelser fra EU- og EFTA-domstolen vedrørende tolkningen av arbeidstidsdirektivet artikkel 2. Denne praksisen vil være styrende for den nærmere tolkningen av begrepet. Det er derfor et behov for en systematisk

---

4 Se HR-2018-1036-A avsnitt 65.

5 Dette følger blant annet av homogenitetsprinsippet, se Arnesen (2022) s. 41-42. Se nærmere forklaring av homogenitetsprinsippet i kapittel 1.3.

6 C-151/02 *Jaeger* avsnitt 48.

7 E-11/20 *Sverrisson* avsnitt 40 og C-14/04 *Dellas m.fl.* avsnitt 43.

8 Se eksempelvis C-107/19 *Dopravní podnik* og C-303/98 *Simap*.

9 C-107/19 *Dopravní podnik* avsnitt 29.

analyse av nyere rettspraksis fra EU- og EFTA-domstolen for å klarlegge arbeidstidsbegrepets innhold og grenser etter arbeidsmiljøloven.

Å besvare spørsmålet om hva som er arbeidstid på en presis måte krever avklaringer av hvor de nærmere grensene mellom arbeidstid og arbeidsfri skal trekkes. Avgjørelsene fra EU- og EFTA-domstolen knytter seg i første rekke til tre typetilfeller og gjelder spørsmål om reisetid, beredskapsperioder og pauser skal klassifiseres som arbeidstid. En analyse av disse typetilfellene står derfor sentralt i artikkelen.

For det første vil en slik analyse bidra til å klarlegge helt konkret når henholdsvis reisetid, beredskapsperioder og pauser er arbeidstid. Formålet med å se nærmere på typetilfellene er å kunne oppstille visse retningslinjer for når typetilfellene er arbeidstid eller hviletid. For det andre vil en analyse av typetilfeller bidra til å kaste lys over den generelle begrepsforståelsen i direktivet, så vel som aml. § 10-1. For det tredje gir analysen et grunnlag for å vurdere om etablerte utgangspunkter eller argumenter i norske rettskilder knyttet til arbeidstidsbegrepets innhold må justeres.

Problemstillingen har stor praktisk og prinsipiell betydning i arbeidsforholdet. Om en tidsperiode klassifiseres som «arbeidstid» eller ikke er avgjørende for hvilket vern arbeidstaker har krav på i løpet av den aktuelle tidsperiode. Det er derfor av interesse både for arbeidsgivere og arbeidstakere at det foretas en nærmere analyse av arbeidstidsbegrepets innhold.

## 1.2 Avklaringer og avgrensninger

Arbeidstidsbegrepet defineres, som nevnt, i aml. § 10-1 som at arbeidstakeren må «stå til disposisjon» for arbeidsgiver. For at arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven skal komme til anvendelse er det en forutsetning at det foreligger et arbeidsforhold mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker i medhold av aml. § 1-8.

I og med at arbeidsmiljøloven kapittel 10 implementerer arbeidstidsdirektivet, finner jeg det hensiktsmessig å knytte noen bemerkning-



ger til forholdet mellom det EU/EØS-rettslig arbeidstakerbegrep og det nasjonale arbeidstakerbegrepet. Spørsmålet om hvilket arbeidstakerbegrep som skal legges til grunn beror på en tolkning av det enkelte direktiv. Arbeidstakerbegrepet er regulert i arbeidstidsdirektivet artikkel 1 nr. 3, og henviser til arbeidstakerdefinisjonen i arbeidsmiljødirektivet<sup>10</sup> artikkel 3 bokstav a. Der er det lagt til grunn at en arbeidstaker er «enhver person, som en arbeidsgiver har i sin tjeneste, herunder praktikanter og lærlinge, bortset fra hushjælp». Arbeidstakerbegrepet i arbeidstidsdirektivet er fellesskapsrettslig i og med at det er definert, og det ikke er henvist til nasjonal lovgivning.<sup>11</sup> Ved tolkningen av hvem som er omfattet av arbeidstidsreglene etter arbeidsmiljøloven må man derfor inkludere alle som er omfattet etter det fellesskapsrettslige arbeidstakerbegrepet. Det kan eksempelvis nevnes at fosterforeldre faller utenfor arbeidstidsdirektivets anvendelsesområde.<sup>12</sup> Det bemerkes imidlertid at dersom flere personer er omfattet etter det norske arbeidstakerbegrepet, vil disse være omfattet arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler selv om EU-domstolen har konstatert at gruppen faller utenfor direktivets anvendelsesområde, jf. aml. § 1-8.

Arbeidstakerdefinisjonen er forstått vidt i norsk rett, men det synes ikke å være klare forskjeller mellom det fellesskapsrettslige og det norske arbeidstakerbegrepet.<sup>13</sup> Både i det fellesskapsrettslige og det nasjonale

---

10 Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

11 C-428/09 *Union syndicale Solidaires Isère* avsnitt 28 og Hotvedt (2018) s. 83.

12 C-147/17 *Sindicatul Familia Constanța and Others*. I C-175/16 *Hälva* la EU-domstolen til grunn at «erstatningsforeldre» i en SOS barneby var omfattet av arbeidstidsdirektivet.

13 Jakhelln (u.å), kommentar til arbeidsmiljøloven § 1-8, punkt 1.2.3.7.

arbeidstakerbegrepet er det sentrale at den ansatte er underordnet arbeidsgiveren.<sup>14</sup>

Det er derfor avgjørende at det er etablert et arbeidsforhold mellom partene for at arbeidstidsreglene skal materialisere seg. Det bemerkes at visse grupper faller utenfor arbeidstidsreguleringene. Arbeidsmiljøloven oppstiller egne stillingskategorier som er unntatt de fleste av arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid. Med unntak av forsvarlighetskravet i arbeidsmiljøloven § 10-2 (1), gjelder ikke arbeidsmiljølovens arbeidstidsreguleringer i kapittel 10 for personer i «ledende stillinger» (aml. § 10-12 (1)) eller arbeidstakere som har «særlig uavhengig stilling» (aml. § 10-12 (2)). Dermed står denne type arbeidstakere friere til å avtale mindre gunstige arbeidstidsordningen enn kravene i loven.<sup>15</sup> Videre er ikke personer opplistet i aml. § 1-6 arbeidstakere, og disse er i utgangspunktet ikke omfattet av arbeidstidsreglene. I medhold av bestemmelsen er likevel «personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere» omfattet av reglene i kapittel 10.<sup>16</sup>

Utgangspunktet er at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er ufravelige ved avtale til ugunst for arbeidstakere, så fremt annet ikke er særskilt fastsatt i loven, jf. aml. § 1-9. Det kan fritt avtales strengere krav til arbeidstiden enn det som følger av kapittel 10 ettersom det ikke er til arbeidstakers ugunst. I kapittel 10 er det flere bestemmelser som hjemler at arbeidstidsreguleringene kan fravikes også til ugunst

---

14 Hotvedt (2018) s. 52-55 og s. 90-93. Drøftelsen er fortsatt av relevans på tross av endringer i arbeidsmiljøloven knyttet til arbeidstakerbegrepet som trer i kraft 1. januar 2024, jf. Prop. 14 L (2022-2023). Det sentrale i endringene i arbeidstakerbegrepet er «å synliggjøre avhengighets- og underordnings-elementet som er særlig sentralt i arbeidstakerklassifiseringen», hvilket er i tråd med vurderingen over, se Prop. 14 L (2022-2023) s. 61.

15 Hotvedt (2021a) § 1-9 note 2.

16 Arbeidsmiljøloven § 1-6 (1) bokstav f og Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere av 16.12.2005 nr. 1568 § 5.

enten ved ulike typer avtaler eller ved samtykke fra Arbeidstilsynet.<sup>17</sup> En særlig praktisk og vidtrekkende unntakshjemmel er regulert i aml. § 10-12 (4). Etter denne bestemmelsen kan det gjøres unntak fra hele arbeidsmiljølovens kapittel 10 med unntak av aml. §§ 10-2 (1), (2) og (4) og 10-11 (8).

Unntakshjemmelen i aml. § 10-12 (4) kan kun benyttes ved en bestemt type tariffavtale. Det må være en tariffavtale som er inngått med en «[f]agforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven».<sup>18</sup> Tariffavtaler spiller altså sammen med lovgivningen ved at den kan utvide, presisere eller – der det foreligger særskilt unntakshjemmel – innskrenke reglene som er gitt i lov.<sup>19</sup> Dermed kan en arbeidstidsregulering i tariffavtale bygge på et eget begrep om hva arbeidstid er, enten det fremgår uttrykkelig eller ikke. Poenget er at det er et tariffolkningsspørsmål om hva som menes med «arbeidstid» i den enkelte tariffavtale – og hver avtale må tolkes for seg.<sup>20</sup>

Selv om forholdet mellom tariffavtaler og lovens arbeidstidsbegrep er interessant, er artikkelen kun en redegjørelse og analyse av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbegrep. Det foretas ingen nærmere analyse av arbeidstidsbegrepet i tariffavtaler.

Et spørsmål som henger tett sammen med hva som klassifiseres som arbeidstid, er hvordan arbeidstiden skal godtgjøres. Spørsmålet om godtgjørelse faller utenfor direktivets virkeområde foruten arbeidstakers rett til årlig betalt ferie.<sup>21</sup>

Det er dermed rom for ulik avlønning av ulike tidsperioder som er arbeidstid etter direktivet. For eksempel kan godtgjørelsen være

---

17 Hotvedt (2021a) § 1-9 note 2.

18 En fagforening må ha minst 10 000 arbeidstakere som medlemmer for å ha innstillingsrett, jf. arbeidstvistloven § 39 (1).

19 Jf. NOU 2004:5 punkt 8.3.

20 Se Skjønberg (2022) kapittel 3.4.

21 Arbeidstidsdirektivet artikkel 7 og Lov om ferie av 29.04.1988 nr. 21 §§ 10 og 11. Se eksempelvis C-14/04 *Dellas m.fl.* avsnitt 38.

avhengig av om det utføres aktivt arbeid.<sup>22</sup> I C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 57 beskrev EU-domstolen forholdet mellom arbeidstid og godtgjørelse slik:

«Dette direktiv er derfor ikke til hinder for anvendelsen af rets-  
forskrifter i en medlemsstat, af en kollektiv overenskomst eller af  
en aftale truffet af en arbejdsgiver, der med henblik på en afløn-  
ning af en vagttjeneste på forskellig måde tager hensyn til de  
perioder, hvorunder der reelt udføres arbejde, og de perioder,  
hvorunder der ikke udføres reelt arbejde, selv når disse perioder  
i deres helhed skal anses for at være 'arbejdstid' med henblik på  
anvendelsen af det nævnte direktiv (dom af dags dato, Radio-  
televizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted),  
C-344/19, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).»

EU-domstolen viser gjennom sitatet at det er opp til medlemsstatene å regulere hvordan ulike perioder som utgjør arbeidstid skal avlønnes. I Norge er fastsettelsen av lønn i utgangspunktet et privatrettslig forhold, og lønnsvilkårene til arbeidstaker reguleres i den individuelle arbeidskontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.<sup>23</sup> Utover dette er det også en sterk tradisjon i Norge for at lønnsfastsettelsen er overlatt til arbeidslivets parter, slik at lønnsvilkår reguleres i tariffavtale.

Lovgivningen oppstiller imidlertid visse begrensninger i avtalefriheten. En slik begrensning finnes i aml. § 10-6 (11), hvor arbeidsgiver pålegges en plikt til å betale overtidstillegg på 40 % når arbeidstaker har jobbet utover lovens grenser for alminnelig arbeidstid (overtid), jf. aml. § 10-6 (2), jf. 10-4 (1). Denne bestemmelsen har et rent norsk opphav og implementerer ikke krav som har sin opprinnelse i arbeidstidsdirektivet.

---

22 Se Høyesteretts drøftelse i HR-2018-1036-A avsnitt 67 flg.

23 Skjønberg (2022) s. 334.

Videre har man en ytterligere begrensning i avtalefriheten i reglene om allmenngjøring av tariffavtaler. Allmenngjøringsloven gjelder ved «fastsetting av lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere som utfører arbeid i annens tjeneste i Norge», jf. allmenngjøringsloven § 2. Lovens formål er å sikre utenlandske arbeidstakere «lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår» norske arbeidstakere har, samt at den skal hindre konkurransevridding til ulempe for det norske arbeidsmarkedet, jf. allmenngjøringsloven § 1. Loven sikrer Tariffnemnda en kompetanse til å beslutte allmenngjøring, men kun av de delene av tariffavtalen som regulerer den enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår.<sup>24</sup> På denne måten vil en tariffavtale brukes som et utgangspunkt for å fastsette konkrete lønns- og arbeidsvilkår innenfor en bestemt bransje gjennom forskrift.<sup>25</sup> Det kan reises spørsmål om allmenngjøringsforskrifter bygger på arbeidstidsbegrepet i den tariffavtalen vilkårene er hentet fra, eller om arbeidsmiljølovens begrep eventuelt må legges til grunn. Problemstillingen drøftes imidlertid ikke nærmere i denne artikkelen.

Forholdet mellom arbeidstidsbegrepet og godtgjørelse er interessant. Det kan eksempelvis by på store praktiske utfordringer dersom en tidsperiode klassifiseres som «arbeidstid», men avlønningssystemet ikke er koblet til det samme arbeidstidsbegrepet. I slike tilfeller kan det tenkes at man opererer med ulik avlønning av ulike typer situasjoner, f.eks. at man får full lønn for aktivt arbeid, men en redusert sats for reisetid, selv om begge tilfellene er klassifisert som «arbeidstid». Spørsmålet om godtgjørelse drøftes imidlertid ikke nærmere i artikkelen.

---

24 Allmenngjøringsloven §§ 3, 4 og 5. Se også Heuvel (2022) stjernenote til allmenngjøringsloven.

25 Se eksempelvis Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnatting-, serverings- og cateringvirksomheter av 10.05.2021.

### 1.3 Rettskildebildet og metodiske utfordringer

Artikkelen tar opp arbeidsrettslige og EØS-rettslige spørsmål. Det tas utgangspunkt i alminnelig rettsdogmatisk metode.<sup>26</sup> Her vil jeg peke på noen metodiske utfordringer knyttet til artikkelens problemstillinger, samt vise til noen særegenheter ved rettskildebildet som er relevant for denne artikkelen.

Som et utgangspunkt vil norske rettskilder være relevante for fastleggelsen og forståelsen av arbeidsmiljølovens arbeidstidsbegrep. I norsk rett har det frem til nylig vært begrenset med kilder knyttet til forståelsen av arbeidstidsbegrepets innhold. Det foreligger noen forarbeidsuttalelser knyttet til når reisetid er arbeidstid,<sup>27</sup> samt noen få dommer. Det er to høyesterettsavgjørelser om reisetid: Rt-2001-418 *Kårstø* og HR-2018-1036-A *Reisetid*. *Reisetid* representerte et markant skifte ved at relevansen av begrepsforståelsen etter direktivet og EU/EFTA-domstolens praksis ble synliggjort. Den siste dommen som er avsagt av norske domstoler er LE-2019-19773 *Coca-Cola*, som også gjaldt reisetid. Det er altså få rent norske rettskilder som bidrar til å klargjøre når en tidsperiode skal klassifiseres som arbeidstid. Videre er det først og fremst reisetid og ikke andre grensetilfeller som er nærmere behandlet. Det er dessuten uklart om rettskildene før *Reisetid* kan legges til grunn i dag, sett i lys av nyere rettspraksis fra EU/EFTA-domstolen.

I artikkelen vil, som nevnt, analyse av nyere praksis fra EU- og EFTA-domstolen ha en viktig plass. For å få oversikten over praksis har jeg analysert alle avgjørelser EU-domstolen har avsagt hvor artikkel 2 i arbeidstidsdirektivet er nevnt.<sup>28</sup> Kildetilfanget er følgelig 24

---

26 Se Eckhoff (2001) og Mestad (2019a) s. 77 flg.

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

28 Rettskildesøket er foretatt i Curias database for å få en fullstendig oversikt over domsmaterialet gjennom avansert søk, hvor jeg har valgt kategorien «Other» og skrevet inn CELEX-nummer, samt artikkel 2 i søkefeltet på følgende måte: 32003L0088-A02.

avgjørelser fra arbeidstidsdirektivet av 2003<sup>29</sup>, 4 avgjørelser fra arbeidstidsdirektivet av 1993<sup>30</sup> og 2 dommer fra EFTA-domstolen.<sup>31</sup> HR-2018-1036-A *Reisetid* og LE-2019-19773 *Coca-Cola* er relevante avgjørelser for analysen, ettersom vurderingene i disse dommene bygger på det EØS-rettslige regelverket.

Mange av de bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som inneholder et begrep om arbeidstid gjennomfører EØS-rettslige forpliktelser.<sup>32</sup> En konsekvens av dette er at Norges folkerettslige forpliktelser etter EØS-avtalen ved motstrid går foran andre bestemmelser som regulerer tilsvarende forhold i lov.<sup>33</sup> Målet med artikkelen er å fastlegge gjeldende EØS-rett, for dermed å kunne fastlegge innholdet i arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven. Fastleggelsen av den EU-rettslige forståelse av arbeidstidsdirektivet vil være første skritt i tolkningsprosessen.<sup>34</sup> I annet ledd av tolkningen slår homogenitetsprinsippet inn, hvilket innebærer at tolkningsspørsmål skal forstås likt i EU- og EØS-retten. Det vil si at

---

29 C-214/20 *Dublin City Council*, C-909/19 *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, C-889/19 *Klinički bolnički centar Osijek*, C-742/19 *Ministrstvo za obrambo*, C-692/19 *Yodel Delivery Network*, C-585/19 *Academia de Studii Economice din București*, C-580/19 *Stadt Offenbach*, C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija*, C-211/19 *Készenléti Rendőrség*, C-107/19 *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, C-385/17 *Hein*, C-147/17 *Sindicatul Familia Constanța and Others*, C-41/17 *González Castro*, C-306/16 *Maio Marques da Rosa*, C-175/16 *Hälva and Others*, C-518/15 *Matzak*, C-343/15 *Klinkenberg*, C-266/14 *Tyco*, C-180/14 *Commission v Greece*, C-87/14 *Commission v Ireland*, C-258/10 *Grigore*, C-429/09 *Fuß*, C-227/09 *Accardo and Others* og C-437/05 *Vorel*. Det bemerkes at ikke alle avgjørelsene er relevante for artikkelen, men at dommene er gjennomgått og analysert ettersom arbeidstidsdirektivets artikkel 2 er nevnt. Det er kun avgjørelsene som bidrar til forståelsen av arbeidstidsbegrepet innhold som behandles nærmere i den videre drøftelse.

30 C-303/98 *Simap*, forente saker C-397/01-C-403/01 *Pfeiffer m.fl.*, C-151/02 *Jaeger* og C-14/04 *Dellas m.fl.*

31 E-19/16 *Thue* og E-11/20 *Sverrisson*.

32 *Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde*, Oporto, 2. mai 1992 (EØS-avtalen).

33 EØS-loven § 2.

34 Se Fredriksen (2022) s. 328-329.

den EU-rettslige fortolkningen som utgangspunkt og hovedregel «importeres» til EØS-retten.<sup>35</sup> Til grunn for analysen av de direktivregulerte bestemmelsenes innhold ligger derfor EØS-rettslig metode.<sup>36</sup> Hovedtrekkene ved den EU/EØS-rettslige metoden kan sammenfattes kort på følgende måte: EU-retten krever «en ensartet og selvstendig fortolkning uavhengig av nasjonal begrepsbruk, nasjonal juridisk metode og nasjonal rettskultur».<sup>37</sup> Kontekst, systembetraktninger og formål står sentralt i fortolkning av direktivets innhold.<sup>38</sup> I tillegg må direktivets ordlyd fortolkes i lys av direktivet og EU-retten som et hele, herunder primærretten,<sup>39</sup> EUs internasjonale forpliktelser og det interne hierarkiet i sekundærretten.<sup>40</sup> En teleologisk tilnærming til tolkningen av arbeidstidsbegrepsets innhold er dermed grunnleggende i den EU/EØS-rettslige metode.

For å oppnå en ensartet begrepsforståelse innad i EU og EØS må nyere praksis vedrørende arbeidstid inngå i tolkningsgrunnlaget av arbeidstidsbegrepet – uavhengig av EØS-avtalens skjæringstidspunkt.<sup>41</sup> EØS artikkel 6 innehar derfor et forbehold for «den fremtidige utviklingen i rettspraksis». I Rt-1997-1954 (Løten) s. 1960, som gjaldt spørsmål om virksomhetsoverdragelse, ble det uttalt at «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».<sup>42</sup> Ved fast-

---

35 Se Fredriksen (2022) s. 358.

36 Det forutsettes at de generelle trekkene ved metoden er kjent. For en nærmere introduksjon av grunnleggende aspekter ved metoden, se Riesenhuber (2021) og Fredriksen (2022) s. 323 flg.

37 Se Fredriksen (2022) s. 329.

38 Se Arnesen (2022) s. 51.

39 Traktaten om Den Europæiske Union (TEU) og Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsområde (TEUF).

40 Fredriksen (2022) s. 333-334.

41 Fredriksen (2022) s. 376.

42 Det bemerkes at dommen omhandlet arbeidsmiljøloven av 1977.



leggelsen av arbeidstidsbegrepets innhold vil nyere avgjørelser fra EU-domstolen være sentrale.

Det har vært diskutert om EU-domstolens avgjørelser har prejudikatverdi grunnet innflytelsen fra kontinental, særlig fransk, retts tenking. I dag fremstår det imidlertid ikke tvilsomt at EU-domstolen i stor grad følger tidligere praksis, og at praksis fra EU-domstolen dermed har en viss prejudikatverdi. Det sentrale er uansett at EU-domstolens avgjørelser utgjør en tungtveiende rettskilde ved fortolkningen av EU-retten, og dermed kreves det gode grunner for å fravike tidligere avgjørelser.<sup>43</sup>

Før EU-domstolen avsier dom, utarbeider generaladvokaten et forslag til avgjørelse. I artikkelen vises det til generaladvokatens forslag til avgjørelse ved flere anledninger. Generaladvokatens forslag til avgjørelse har ikke selvstendig rettskildemessig verdi, men er ifølge Fredriksen «en kilde til forståelse av EU-domstolens praksis».<sup>44</sup> Det må imidlertid utvises forsiktighet med å legge generaladvokatens begrunnelse til grunn i de tilfellene hvor EU-domstolen kommer til samme resultat – det er ikke gitt at de samme argumentene er lagt til grunn for EU-domstolens resultat. Det er kun klart dersom EU-domstolen uttrykkelig slutter seg til generaladvokatens standpunkter. I tillegg har forslagene til avgjørelse klar interesse dersom domstolen kommer til motsatt resultat. I et slikt tilfelle kan man ifølge Bull vite hvilke argumenter som *ikke* blir tatt til følge av domstolen.<sup>45</sup>

EU-domstolens avgjørelser knyttet til forståelsen av felles EU/EØS-regelverk legges til grunn som et autoritativt uttrykk i norske domstoler.<sup>46</sup> Det betyr at Høyesterett anvender EU-domstolens praksis i de tilfellene hvor det er nødvendig for å forstå EØS-avtalens innhold,

---

43 Fredriksen (2022) s. 347-348, Arnesen (2022) s. 55-56 og Arnull (2006) s. 632-633.

44 Fredriksen (2022) s. 355.

45 Bull (2002) s. 76.

46 Fredriksen (2011) s. 79-81.

og EU-domstolens avgjørelser er naturligvis en relevant rettskilde å anvende for å forstå arbeidstidsdirektivets innhold.

EFTA-domstolens avgjørelser er en ytterligere kilde som bidrar til å klarlegge arbeidstidsbegrepets innhold. EFTA-domstolens rådgivende tolkningsuttalelser er ikke formelt bindende for statene, og nasjonale domstoler må dermed ta selvstendig stilling til EØS-rettens anvendelse og forståelse.<sup>47</sup> Dette har vært fastslått av Høyesterett helt siden Rt. 2000 s. 1811 (Finanger I) s. 1820 at EFTA-domstolens rådgivende uttalelser skal tillegges «vesentlig vekt» ved tolkningen av EØS-retten.<sup>48</sup> I *Reisetidsaken* uttalte førstvoterende at det må foreligge «særlige grunner» for å fravike EFTA-domstolens rådgivende uttalelser.<sup>49</sup> Som et eksempel sier førstvoterende i *Reisetidsaken* at «[j]eg kan ikke se at det foreligger noen særlige grunner til å fravike EFTA-domstolens forståelse av direktivet i dette tilfellet», og la dermed samme vurdering til grunn som EFTA-domstolen.

En særlig utfordring med analysen av praksis fra EU-/EFTA-domstolen er at domstolens vurderinger er nært tilknyttet sakens faktum, hvilket til dels gjør det vanskelig å utlede generelle retningslinjer. I den grad det er mulig å finne et mønster i EU-/EFTA-domstolens rettslige argumentasjon med tanke på vurderingstema og retningslinjer fastlegges disse nærmere i artikkelen.

I artikkelen vil også forarbeidene til arbeidstidsdirektivet være relevante.<sup>50</sup> Det bemerkes at EU-rettslige forarbeider ikke har samme rettskildemessige vekt som i norsk rett ettersom de spiller en mindre rolle i EU-retten – forarbeidene fungerer hovedsakelig som støtte-

---

47 HR-2018-1036-A *Reisetid* avsnitt 63, HR-2016-2554-P *Holship* avsnitt 76-78 og Rt-2013-258 *STX* avsnitt 94.

48 Dette er også bekreftet i senere avgjørelser, se eksempelvis HR-2016-2554-P *Holship* avsnitt 77 hvor domstolen sier at det må legges «stor vekt» på EFTA-domstolens uttalelser.

49 HR-2018-1036-A avsnitt 63.

50 COM(2002) 336 final.

argumenter for et tolkningsresultat.<sup>51</sup> Videre vil også en kommisjonsuttalelse (the Interpretative Communication) om arbeidstidsdirektivet være av betydning for drøftelsen.<sup>52</sup> Kommisjonsuttalelsens formål er å bringe rettslig klarhet og visshet/sikkerhet ved anvendelsen av arbeidstidsdirektivet til medlemsstatene og andre som har implementert arbeidstidsdirektivet.<sup>53</sup> Dokumentets formål er å samle bestemmelsene i arbeidstidsdirektivet og nyere praksis fra EU-domstolen, for å se hvilket innhold arbeidstidsdirektivets bestemmelser har. Det er likevel kun Kommisjonens forståelse og tolkning av rettskildebildet som fastlegges i kommisjonsuttalelsen. Dokumentets rettskildemessige betydning er derfor begrenset.<sup>54</sup> Likevel kan uttalelsene være et støtteargument eller bekreftelse av tolkningene og analysene jeg foretar meg.

## 1.4 Fremstillingen videre

Artikkelen består av en treleddet analyse. Kapittel 2 er første ledd i drøftelsen av artikkelens hovedproblemstilling. Her drøfter jeg på et generelt plan hvilke krav som stilles til at en tidsperiode kan klassifiseres som arbeidstid i henhold til aml. § 10-1 (1). I og med at arbeidsmiljølovens kapittel 10 implementerer arbeidstidsdirektivets bestemmelser foretas det i kapittel 2.2 en nærmere gjennomgang av arbeidsmiljølovens forhold til arbeidstidsdirektivet. I kapittel 2.3 redegjøres det for arbeidstidsdirektivets bakgrunn og formål, som de etterfølgende kapitlene vil dra veksel på når problemstillingene vurderes nærmere. Deretter går jeg nærmere inn i den generelle tolkningen av direktivets arbeidstidsbegrep. Jeg ser først på de positive kravene til hva som anses som arbeidstid i kapittel 2.4, og så på motsatsen, hva som anses som hviletid i kapittel 2.5.

---

51 Arnesen (2022) s. 54 og 58.

52 OJ C 165, 24.5.2017.

53 European Commission (u.å).

54 Fredriksen (2022) s. 341 og indirekte på s. 381 og Arnesen (2022) s. 54.

Det neste leddet i drøftelsen av artikkelens problemstilling er en nærmere analyse av ulike grensespørsmål for hva som er arbeidstid: reisetid (kapittel 3), beredskapsperioder (kapittel 4) og pauser (kapittel 5). I disse tre kapitlene ser jeg altså nærmere på hvordan de generelle retningslinjene for tolkningen som ble fastlagt i kapittel 2 anvendes på konkrete grensetilfeller. I denne delen av analysen søker jeg å besvare to gjennomgående underproblemstillinger. Den første handler om å kartlegge og klarlegge den konkrete rettsanvendelsen: Når er reisetid, beredskapsperioder og pauser arbeidstid? Den andre problemstillingen henger nært sammen med det første, og gjelder hvilket bidrag den konkrete rettsanvendelsen gir til den generelle tolkningen av arbeidstidsbegrepet: Hvordan bidrar rettsanvendelsen i grensetilfellene til å klarlegge og presisere den generelle begrepsforståelsen?

Kapittel 6 inneholder det tredje og siste leddet i analysen, hvor jeg ser nærmere på rekkevidden av de avklaringene drøftelsene så langt har gitt. Som tidligere forklart, vil avklaringer gjennom EU/EFTA-domstolens praksis være av avgjørende betydning for de vernebestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10 som gjennomfører direktivet. Spørsmålet som drøftes her, er om avklaringene også kan ha indirekte betydning for arbeidstidsbegrepets innhold i andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Det gjelder både bestemmelser om arbeidstid i arbeidsmiljølovens kapittel 10 som *ikke gjennomfører direktivet og andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven som rommer et arbeidstidsbegrep*.

## 2 Generelt om arbeidsmiljølovens arbeidstidsbegrep

### 2.1 Innledning

Temaet i dette kapittelet er det generelle innholdet i arbeidsmiljølovens arbeidstidsbegrep. Aml. § 10-1 legaldefinerer arbeidstid og arbeidsfri, som nevnt ovenfor, slik:

- (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.

Klassifiseringen av en tidsperiode som arbeidstid eller arbeidsfri er av avgjørende betydning for hvilket vern arbeidstaker har krav på etter vernebestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10. Dersom en tidsperiode klassifiseres som «arbeidstid» vil de arbeidsrettslige verne-reglene sette rammer for hvor mye arbeidstaker f.eks. kan arbeide i løpet av en uke. Klassifiseringen av tidsperioden vil dermed ha avgjørende betydning for om tidsperioden skal medregnes i den totale begrensningen på 48 timer, samt at arbeidstakers krav på døgnpålagt og ukentlig hviletid må overholdes.

Før jeg går inn på en analyse av de konkrete tilfellene vil jeg se nærmere på hvilke generelle krav som stilles til både arbeidstid og arbeidsfri. Dette vil fastlegge utgangspunktene for den videre drøftelse. Det er imidlertid først gjennom analysen av typetilfellene at man kan utpense det nærmere innholdet i arbeidsmiljølovens arbeidstidsbegrep. I det følgende vil jeg først se nærmere på arbeidsmiljølovens forhold til arbeidstidsdirektivet.

## 2.2 Forholdet til arbeidstidsdirektivet

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 gjennomfører arbeidstidsdirektivet av 2003 i norsk rett. Arbeidstidsdirektivet er et regulatorisk rammeverk for organiseringen av arbeidstiden, som blant annet etablerer minimumskrav til daglig og ukentlig hvile, en øvre arbeidstidsbegrensning på 48 timer i løpet av en uke inkludert overtid, samt rett på årlig betalt ferie.

Arbeidstidsdirektivet av 2003 erstattet direktiv 93/104/EF og 2000/34/EF.<sup>55</sup> Definisjonene av arbeidstid og hviletid i 2003-direktivet er «i det væsentlige...identiske» med definisjonene i det opprinnelige arbeidstidsdirektivet (direktiv 93/104/EF).<sup>56</sup> Arbeidstidsdefinisjonen har dermed ligget fast.<sup>57</sup> Det innebærer at rettspraksis også etter tidligere direktiver kan belyse arbeidstidsbegrepets innhold.<sup>58</sup>

Ved implementeringen av det opprinnelige arbeidstidsdirektivet ble det lagt til grunn i forarbeidene at det ikke var nødvendig å endre definisjonen av arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljølovens av 1977 da den var i tråd med direktivets innhold.<sup>59</sup> Forholdet mellom definisjonene i arbeidstidsdirektivet av 2003 og arbeidsmiljøloven av 2005 ble heller ikke problematisert ved gjennomføringen av nytt direktiv.<sup>60</sup>

---

55 Det opprinnelige arbeidstidsdirektiv (direktiv 93/104/EF) ble tilføyd i EØS-avtalen ved EØS-komiteens vedtak 28. juni 1996 og gjennomført i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (aml. 1977) ved lovendring 30. april 1998 nr. 24.

56 Se eksempelvis C-266/14 *Tyco* avsnitt 22, C-429/09 *Fuß* avsnitt 32 og C-258/10 *Grigore* avsnitt 39, hvor det bemerkes at artikkel 1-8 i arbeidstidsdirektivet av 2003 «i det væsentlige er identiske» med direktiv 93/104/EF.

57 Hotvedt (2019b) s. 2.

58 Se C-429/09 *Fuß* avsnitt 32 og C-266/14 *Tyco* avsnitt 22.

59 Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) s. 27.

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

Definisjonene av arbeidstid og arbeidsfri presumeres derfor å være i samsvar med definisjonene i arbeidstidsdirektivet.<sup>61</sup> Det innebærer at aml. § 10-1 må tolkes i tråd med definisjonene i arbeidstidsdirektivet så langt det gjelder bestemmelser som gjennomfører direktivets krav. Dette er også slått fast av Høyesterett i *Reisetid*.<sup>62</sup>

Det kan bemerkes at arbeidstidsreglene i loven og direktivet hviler på prinsippene nedfelt i sentrale ILO-konvensjoner og er tilsynelatende bygget over samme lest. Prinsipper i ILO om arbeidstid ligger til grunn for utformingen av norske arbeidstidsreguleringer, herunder ILO-konvensjon nr. 14 om ukentlig hvile i industrielle foretak, ILO-konvensjon nr. 30 om arbeidstid for handels- og kontorvirksomhet og ILO-konvensjon nr. 47 om 40-timers uke. Ifølge arbeidstidsdirektivets fortale punkt 6 er også direktivet utformet med utgangspunkt i disse prinsippene.

På denne bakgrunn vil tolkningen av arbeidstidsbegrepet i arbeidstidsdirektivet stå helt sentralt for den videre drøftelsen.

## 2.3 Nærmere om direktivets bakgrunn og formål

For å kunne foreta en analyse av artikkel 2 i arbeidstidsdirektivet er det nødvendig å se nærmere på bakgrunnen for og formålet med direktivet. Jeg ser nærmere på arbeidstidsdirektivets bakgrunn for å få et kort overblikk over sammenhengen med øvrige EU-rettslige regler.

Arbeidstidsdirektivet har sin bakgrunn i artikkel 153 (2) TEUF, som blant annet gir hjemmel for å gi direktiver om «working conditions» for å beskytte arbeidstakers sikkerhet og helse. For å sikre

---

61 En slik slutning kan trekkes fra ESAs såkalte åpningsbrev av juli 2011 (Letter of Formal Notice, et åpningsbrev i forbindelse med at ESA starter en sak mot en medlemsstat vedrørende gjennomføringen av et direktiv), jf. NOU 2004:5 punkt 13.2.3 fotnote 4. ESA stilte flere spørsmål ved Norges implementering av arbeidstidsdirektivet, men ingen spørsmål knyttet seg til legaldefinisjonene, se NOU 2004:5 s. 233.

62 Se HR-2018-1036-A avsnitt 65.

arbeidstakeres sikkerhet og helse er det gitt et rammedirektiv 89/391/EEC om iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen (arbeidsmiljødirektivet). For å oppfylle arbeidsmiljødirektivets innhold er det gitt flere spesifikke og mer detaljerte direktiv, som gjerne kalles for datterdirektiv,<sup>63</sup> herunder arbeidstidsdirektivet.

For å oppnå arbeidstidsdirektivets formål om å sikre arbeidstakers helse og sikkerhet gir direktivet et regulatorisk rammeverk med minimumskrav til organiseringen av arbeidstiden.<sup>64</sup> Å regulere organiseringen av arbeidstiden er et sentralt ledd i utformingen av EUs sosialpolitikk. Vedtagelsen av arbeidstidsdirektivet er altså en del av arbeidet for å lage en felles sosial plattform i EU.<sup>65</sup>

Det fremheves regelmessig av EU-domstolen at arbeidstidsbegrepet må tolkes i lys av direktivets formål. Dette er i tråd med prinsippet om teleologisk tolkning, hvor det «bærende tolkningsmålet er å fremme lovens formål», og hvor lovteksten ikke nødvendigvis må tolkes bokstavelig.<sup>66</sup> Domstolen har ved tolkningen av artikkel 2 gått bort fra en ordlydstro fortolkning, og tilnærmer seg tolkningen av artikkel 2 med utgangspunkt i det teologiske prinsipp.<sup>67</sup> Hensynene direktivet skal ivareta vil derfor være styrende for EU-domstolens tolkning av arbeidstidsbegrepets innhold i artikkel 2 i arbeidstidsdirektivet.

Problemstillingen er hvilke formål og hensyn arbeidstidsdirektivet bygger på.

Som nevnt ovenfor er formålet med arbeidstidsdirektivet å fastlegge minstekrav for å verne arbeidstakers helse og sikkerhet. I fortalen er dette formulert slik: «Forbedring af arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål,

---

63 Barnard (2012) s. 502.

64 Se f.eks. C-313/02 *Wippel* avsnitt 46.

65 Barnard (2012) s. 534-535.

66 Bergo (2019) s. 217.

67 Riesenhuber (2021) s. 269-275 og eksempelvis i generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 57.



der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn». <sup>68</sup> Det innebærer at tolkningen av arbeidstidsdirektivet ikke kan underordnes rent økonomiske hensyn. I tillegg er det lagt til grunn i C-909/19 *BX mot Unitatea Administrativ Teritorială D* avsnitt 36 med henvisning til tidligere rettspraksis at bestemmelsene i arbeidstidsdirektivet «ikke må fortolkes strengt til skade for de rettigheter, som arbeidstager kan udlede deraf». Det er imidlertid ingenting i veien for at medlemsstatene gir arbeidstakerne gunstigere vilkår, jf. arbeidstidsdirektivet artikkel 15 og aml. § 1-9.

Arbeidstakervern står dermed sentralt ved tolkningen av bestemmelser i arbeidstidsdirektivet. Dette må også ses i lys av at arbeidstaker presumeres å være den svakere part i arbeidsforholdet. Det er derfor nødvendig å ha en mekanisme som hindrer arbeidsgivers mulighet til å pålegge arbeidstakeren begrensninger på arbeidstakers rettigheter – organiseringen av arbeidstid er et regulatorisk rammeverk som fungerer som en slik mekanisme.

At arbeidstakers arbeidstid reguleres er ikke bare i arbeidstakers interesse, men det er også i arbeidsgivers og samfunnets interesse at man verner om arbeidstakers helse og sikkerhet. <sup>69</sup> Dette konstateres uten noen nærmere begrunnelse i bl.a. generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 42. Et slikt synspunkt må likevel kunne begrunnes i hensynet til sikkerhet og helse da det er mindre sannsynlig at arbeidstakere gjør skade på seg selv eller andre, eller andre feil, dersom de er utvilte til arbeidsøkten. Et tilleggsargument for at organisering av arbeidstiden også er i arbeidsgivers interesse, er at arbeidstakere normalt er mer effektive på arbeid dersom de er uthvilt. <sup>70</sup> I tillegg vil det å begrense arbeidstidsordningen påføre samfunnet færre kostnader grunnet eksempelvis mindre sykefravær. <sup>71</sup>

---

68 Direktiv 2003/88/EF fortalen punkt 4.

69 Se generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 42 og C-684/16 *Max-Planck* avsnitt 52.

70 Fafo-notat 2011:16 s. 18.

71 Skjønberg (2022) s. 439.

At det er arbeidstakers sikkerhet og helse som er styrende for tolkningen innebærer et brudd med tidligere tilnæringsmåte i norsk rett med tanke på hvilke hensyn som kan vektlegges i vurderingen av om en tidsperiode skal klassifiseres som arbeidstid. Hva som skulle utgjøre arbeidstid, og rammene for arbeidstid var tidligere preget av en større avveining mellom flere hensyn – selv om vernehensynet har stått sterkest, har virksomhetens og arbeidsgivers behov vært med i vurderingen. Det ble lagt til grunn i Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 36 at formålet med arbeidstidsbestemmelsene var å «sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger». Det ble påpekt at det kunne oppstå tilfeller hvor «vernemessige og sosiale behov» kolliderte med «bedriftsøkonomiske og produksjonsmessige eller samfunnmessige behov». I et slikt tilfelle skulle hensynene holdes opp mot hverandre, men «hensynet til arbeidstakernes vernemessige og sosiale behov [måtte] tillegges størst vekt». En slik avveining er det ikke rom for etter direktivet da man har et mer rendyrket formål som skal oppfylles.

Det sentrale formålet direktivet tar sikte på å oppfylle, har også forankring i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter (Charteret) artikkel 31 (1) ved at arbeidstakere har rett på arbeidsforhold som er «sunde, sikre og værdige». Videre har enhver arbeidstaker ifølge Charteret artikkel 31 (2) «ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn». EU-domstolen har i praksis lagt til grunn at arbeidstidsdirektivet gir spesifikke rammer for den grunnleggende rettigheten som er nedfelt i Charteret artikkel 31 (2).<sup>72</sup> Arbeidstidsdirektivet skal dermed fortolkes

---

72 Se eksempelvis C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 28.

i lys av Charterets artikkel 31 (2), og det skal ikke tolkes innskrenkende på bekostning av den rettighet arbeidstakeren har etter Charteret.<sup>73</sup>

Bogg gir uttrykk for at Charterets artikkel 31 om rettferdige og rimelige arbeidsforhold og artikkel 1 om menneskelig verdighet må ses i sammenheng, og han tar til orde for at artikkel 31 er en bestemmelse «with very significant normative weight and importance. Indeed, one may regard Article 31 as *the* most fundamental of the labour rights in the EU Charter».<sup>74</sup> Ved å innføre retten til en begrensning i den ukentlige maksimale arbeidstiden, samt krav om daglige og ukentlige hvileperioder, fungerer arbeidstidsdirektivet som en presisering av rettighetens innhold, slik den er fastsatt i EU Charterets artikkel 31 (2). Sett hen til den nære koblingen mellom arbeidstidsdirektivet og grunnleggende sosiale rettigheter i Charteret må arbeidstidsdirektivet tolkes – og arbeidstidsdirektivets virkeområde må bestemmes – på en slik måte at det sikrer enkeltpersoner «fuld og effektiv udøvelse af de individuelle rettigheder» som arbeidstaker har krav på.<sup>75</sup>

Et spørsmål som oppstår er hvilken betydningen Charteret får for tolkningen av de EØS-rettslige forpliktelsene. Charteret er ikke innlemmet i EØS-avtalen, og er heller ikke på annen måte formelt anerkjent av EØS-avtalenes parter. Hvilken betydning Charteret har ved fortolkningen og anvendelsen av EØS-avtalen er diskutert blant teoretikere.<sup>76</sup> Arbeidstidsdirektivet er innlemmet i EØS-avtalen, og EU-domstolens avgjørelser får betydning for tolkningen av arbeidstidsbegrepet. Charteret synes derfor å få en indirekte virkning ved at man må legge EU-domstolens avgjørelser til grunn for tolkningen av arbeidstids-

---

73 Se eksempelvis C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 27 og C-55/18 *CCOO* avsnitt 30-32. Også forstått slik i Gramano (2022) s. 578. I Arnesen (2022) s. 54 uttales det at er en økende trend i EU-retten at lovgivningen tolkes i lys av grunnleggende rettigheter.

74 Bogg (2014) s. 837.

75 Generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-55/18 *CCOO* avsnitt 39. Uttalelsene er fulgt opp i generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 43.

76 Fredriksen (2013b) med videre henvisninger.

begrepet, og EU-domstolen tolker direktivet blant annet i lys av Charteret. Norske domstoler skal altså ikke anvende Charteret som en egen rettskilde ved tolkningen og fastleggelsen av arbeidstidsbegrepets innhold. Det vil likevel få indirekte betydning ved at EU-domstolen tolker arbeidstidsbegrepets innhold i lys av Charterets rettigheter. Målsettingen om en ensartet fortolkning av EØS-avtalen og den underliggende EU-retten underbygger dette.<sup>77</sup> Rettighetene i Charteret knyttet til arbeidstid vil kun fungere som et bakteppe for tolkningen. Det sentrale ved tolkningen av artikkel 2 vil likevel være direktivets formål.

Bakgrunnen til arbeidstidsdirektivet og de rettslige rammene som er trukket opp ovenfor, som et ledd i utformingen og utviklingen av EUs sosiallovgivning, er viktige å ha med seg i den videre analysen. Formålet om å verne arbeidstakers sikkerhet og helse, vil i de etterfølgende analysene dras veksel på når problemstillingene vurderes nærmere.

## **2.4 Generelle krav til hva som er arbeidstid etter direktivet**

### **2.4.1 Innledning og problemstilling**

Problemstillingen i det følgende er hvilke generelle, positivrettslige krav som stilles til at en tidsperiode skal klassifiseres som «arbeidstid». Arbeidstidsdirektivets artikkel 2 nr. 1 angir at «working time» er «any period during which the worker is working, at the employer's disposal and carrying out his activity or duties, in accordance with national laws and/or practice». I det følgende benyttes den norske oversettelsen av arbeidstidsdirektivets definisjon av arbeidstid i artikkel 2 nr. 1 slik den fremkommer av Høyesteretts avgjørelse i HR-2018-1036-A

---

<sup>77</sup> Fredriksen (2013b) s. 398.

*Reisetid*.<sup>78</sup> Det bemerkes at arbeidstidsbegrepet også defineres negativt ved hjelp av hviletidsbegrepet, ettersom alle tidsperioder som er hviletid, ikke er arbeidstid. Hviletidsbegrepets generelle innhold drøftes nærmere i punkt 2.5.

EU-domstolen har med utgangspunkt i formuleringen i artikkel 2 oppstilt *tre* elementer som inngår i vurderingen av hva som er arbeidstid. Det må foretas en konkret vurdering, som er strukturert etter de tre begrepsenelementene.<sup>79</sup> Det første begrepsenelementet innebærer at arbeidstaker må «utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter innenfor rammen av sitt arbeidsforhold». Det andre begrepsenelementet innebærer at arbeidstaker må «stå til arbeidsgivers disposisjon». Det tredje begrepsenelementet er at arbeidstaker må være «i arbeid». Disse tre elementene viser til tre ulike dimensjoner i arbeidstidsbegrepet, og er i teorien beskrevet slik:

- i. Et profesjonelt kriterium (utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter),
- ii. Et autoritetskriterium (stå til arbeidsgivers disposisjon), og
- iii. Et stedlig kriterium (være i arbeid).<sup>80</sup>

De tre begrepsenelementene i artikkel 2 reiser særlig to spørsmål.

Det første spørsmålet, og en viktig forutsetning for artikkelens analyse av arbeidstidsbegrepets innhold, er om elementene som inngår i arbeidstidsbegrepets definisjon utgjør kumulative eller alternative vilkår. Spørsmålet behandles i punkt 2.4.2.

Etter å ha klargjort om begrepsenelementene i artikkel 2 er kumulative eller alternative, blir det neste spørsmål hva som er det generelle

---

78 *Reisetid* avsnitt 57, 58 og 60. I artikkelen vil også andre språkversjoner anvendes dersom det er nødvendig for å fange opp språklige nyanser.

79 Hotvedt (2019a) s. 112 og Skjønberg (2022) s. 441.

80 Se generaladvokatens forslag til avgjørelse i både C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 56, C-266/14 *Tyco* avsnitt 31 og C-344/19 *Radiotelevizija* avsnitt 56, Vigneau (2005) s. 220 og Mitrus (2022) s. 9, samt OJ C 165, 24.5.2017, s. 17.

innholdet i det enkelte begreps-elementet. Innholdet i de enkelte begreps-elementene behandles separat i punkt 2.4.3, 2.4.4 og 2.4.5.

## 2.4.2 Utgjør elementene kumulative eller alternative vilkår?

Arbeidstidsbegrepet er formulert som «det tidsrum hvori arbeidstageren er på arbejde og står til arbeidsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver». Ordlyden tilsier at begreps-elementene er kumulative grunnet manglende disjunktive bindeord i formuleringen av arbeidstidsbegrepets definisjon.

Selv om ordlyden tilsier at vilkårene er kumulative, har ikke EU-domstolen tatt klart stilling til spørsmålet om elementene er kumulative eller alternative. Domstolens tilnæringsmåte gir likevel viktige holdepunkter. EU-domstolen avsa den 3. oktober 2000 en fortolkningsdom i sak C-303/98 *Simap*. Saken gjaldt fortolkningen av arbeidstidsbegrepet i arbeidstidsdirektivet artikkel 2 i relasjon til legers beredskapsperioder. Det var kun to av de totalt fem spørsmålene som ble fremmet for EU-domstolen, som er relevante å gå inn på i denne artikkelen. Spørsmålene var om leger under beredskap enten i form av (i) fysisk tilstedeværelse på en helseinstitusjon eller (ii) under en tilkallingsordning var å anse som «arbeidstid».

Domstolen vurderte først spørsmålet om tidsperioden, hvor legene var i beredskap med krav om fysisk tilstedeværelse på helseinstitusjonen, var «arbeidstid». Domstolen la raskt til grunn at de to første elementene i arbeidstidsdirektivets artikkel 2 nr. 1 forelå, dvs. kravene til at arbeidstaker er «i arbeid» og at arbeidstaker sto «til disposisjon». Spørsmålet var dermed om beredskapsperioden oppfylte kriteriet om at arbeidstakeren «utfører arbeidsoppgaver eller plikter». Vanligvis vil ikke en beredskapsperiode med krav om å oppholde seg på arbeidsplassen innebære at arbeidsoppgaver utføres, men domstolen la i dette tilfellet til grunn at det ikke var nødvendig med utførelse av arbeidsoppgaver. Domstolen ga uttrykk for at når legene var forpliktet til å være til stede og tilgjengelige på arbeidsplassen for å tilby deres profesjonelle tjenester ved behov, var det en del av det «å utføre sine ...

plikter» etter arbeidsforholdet. Domstolen konkluderte i dette tilfellet med at hele tidsperioden var å anse som «arbeidstid» ettersom alle begrepslementene i arbeidstidsdirektivet artikkel 2 forelå.

Til tross for at de to første begrepslementene forelå tok domstolen også stilling til om det tredje begrepslementet var oppfylt. Det ville ikke vært nødvendig å vurdere det tredje begrepslementet dersom kriteriene var alternative. Domstolens tilnæringsmåte i vurderingen taler dermed for at begrepslementene som inngår i vurderingen av om en tidsperiode skal klassifiseres som arbeidstid eller hviletid er kumulative vilkår.

Generaladvokaten argumenterte i forslaget til avgjørelse i *Simap* for at elementene i vurderingen måtte være «selvstendige og ikke behøver være oppfylt samtidig».<sup>81</sup> Generaladvokaten argumenterte bl.a. for at begrepene «til disposisjon» og (den faktiske) utførelsen av arbeidsoppgavene sto i motsetning til hverandre. Han mente derfor at begrepslementene ikke var kumulative ettersom disse to vilkår ikke kan foreligge samtidig. Domstolen delte imidlertid ikke generaladvokatens syn om at kriteriene i arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 1 er alternative. En slik slutning kan man for det første trekke ut av domstolens vurdering i det første spørsmålet, hvor domstolen vurderte om *alle* begrepslementene forelå. Videre underbygges en slik slutning av domstolens vurdering i det andre spørsmålet, om en tilkallingsordning for leger var å anse som «arbeidstid». I dette tilfellet stod legene til arbeidsgivers rådighet, men tidsperioden ble likevel klassifisert som «hviletid» ettersom det stedlige kravet ikke var oppfylt.<sup>82</sup> Domstolen valgte med andre ord ikke å ta til følge generaladvokatens argumentasjon om at vilkårene var alternative.<sup>83</sup> På bakgrunn av domstolens vurdering i *Simap* kan det konkluderes med at begrepslementene i

---

81 Se generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-303/98 *Simap* avsnitt 36.

82 *Simap* avsnitt 50.

83 Bull (2002) s. 76. Se nærmere i kapittel 1.3 for en nærmere gjennomgang av generaladvokatens forslag til avgjørelses rettskildemessige vekt og slutningene man kan trekke ut av dem.

arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 1 er kumulative. Kommisjonen la også denne forståelsen til grunn i kommisjonsuttalelsen basert på *Simap*.<sup>84</sup>

På tilsvarende måte har domstolen i senere saker tilnærmet seg vurderingen med utgangspunkt i at elementene er kumulative. Dette gjaldt blant annet EU-domstolens avgjørelse i *Tyco* ved at domstolen slavisk gjennomgikk det enkelte element. Det samme gjorde EFTA-domstolen i E-19/16 *Thue*,<sup>85</sup> og Høyesterett i HR-2018-1036-A *Reisetid*.<sup>86</sup> Det bemerkes også at verken EU-domstolen, EFTA-domstolen eller Høyesterett har klassifisert en tidsperiode som arbeidstid på grunnlag av at ett eller to av elementene var til stede. Dette befester inntrykket av at elementene er kumulative.

I dag er det bred enighet blant teoretikerne om at vilkårene er kumulative, hvilket er basert på *Simap* og utviklingen i senere avgjørelser fra EU-domstolen.<sup>87</sup> Barnard nevner imidlertid at domstolen behandler det første kriteriet «with the lightest touch» i relasjon til *Simap* og *Jaeger*.<sup>88</sup> Dette leder meg over i et spørsmål om elementene oppstiller helt selvstendige krav eller om de er overlappende. Et slikt spørsmål kan ikke besvares uten at det foretas en nærmere analyse av rettspraksis fra EU- og EFTA-domstolen. Jeg vil derfor underveis i den videre drøftelse kommentere forholdet mellom begrepsenelementene; om og i hvilken grad de overlapper hverandre.

---

84 COM(2003) 843 s. 17-18.

85 Se E-19/16 *Thue* avsnitt 70, 73 og 79.

86 Se HR-2018-1036-A avsnitt 57, 58 og 60.

87 Se eksempelvis Risak (2015) s. 390, Barnard (2012) s. 547, Kenner (2004) s. 594 og Hotvedt (2019a) s. 112.

88 Barnard (2012) s. 547.



### 2.4.3 Første element: Arbeidstaker må «utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter innenfor rammen av sitt arbeidsforhold»

Det første elementet som inngår i vurderingen av om en tidsperiode kan klassifiseres som arbeidstid er om arbeidstakeren «utføre[r] sine arbeidsoppgaver eller plikter innenfor rammen av sitt arbeidsforhold». Spørsmålet er hvilke generelle krav som følger av det første begreps-elementet.

For at kriteriet kan sies å foreligge må arbeidstaker utføre arbeidsoppgaver *eller* plikter innenfor rammen av sitt arbeidsforhold. Jeg vurderer først hva som ligger i kravet til at arbeidstaker må «utføre sine arbeidsoppgaver».

Språklig sett tilsier formuleringen at det må utføres aktivt arbeid. Hvilke arbeidsoppgaver en arbeidstaker er forpliktet til å utføre følger av arbeidskontrakten eller beslutninger i kraft av arbeidsgivers styringsrett.<sup>89</sup> EU-domstolen har imidlertid i flere saker lagt til grunn at *intensiteten* av arbeidet som utføres ikke er av betydning ved vurderingen av om kravet til «utføre arbeidsoppgaver» foreligger.<sup>90</sup> Videre er det fastlagt at klassifiseringen av tidsperioden foretas «irrespective of the fact that [...] the person concerned is not continuously carrying on any professional activity».<sup>91</sup> Følgelig er både *intensiteten* og *diskontinuitet* i utførelsen av aktiviteter irrelevant for vurderingen av om den aktuelle tidsperiode oppfyller kravet om at arbeidstaker «utføre[r] sine arbeidsoppgaver ... innenfor rammen av sitt arbeidsforhold».

Dette må ses i sammenheng med det andre alternativet i elementets innhold. Spørsmålet er når arbeidstaker utfører plikter i arbeidsforholdet.

---

89 Med styringsrett menes arbeidsgiverens «rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet», jf. Rt. 2000 s. 1602 NØKK side 1609. *Jeg går ikke nærmere inn på innholdet i styringsretten.*

90 Se C-437/05 *Vorel* avsnitt 25 og C-14/04 *Dellas* avsnitt 43.

91 Se forente saker C-397/01-C-403/01 *Pfeiffer mfl.*, avsnitt 93.

EU-domstolen har i *Simap* uttalt følgende om uttrykket «plikter» (engelsk: «duties»): «even if the activity actually performed varies according to the circumstances, the fact that [the workers] are obliged to be present and available at the workplace with a view to providing their professional services means that they are carrying out their duties in that instance».<sup>92</sup> Dommen handlet om legers beredskapsperiode med krav om fysisk opphold på arbeidsplassen, og må forstås dithen at en slik tidsperiode oppfyller kravene til det første begrepslementet. Poenget var at arbeidstakeren sto til rådighet for arbeidsgiver på arbeidsplassen. Dette måtte regnes som en av arbeidstakers *plikter* til tross for at det ikke nødvendigvis «ble utført arbeidsoppgaver».

For å kunne vurdere hvilke plikter som ligger innenfor rammen av arbeidsforholdet er det nødvendig å se nærmere på arbeidskontraktens særpreg.

Arbeidskontrakter skiller seg fra de rent privatrettslige kontrakter, og ifølge Evju er det tre grunnleggende kjennetegn ved arbeidskontrakten som skiller den fra alminnelige kontrakter.<sup>93</sup> For det første er ikke arbeidskontrakten underlagt et rent økonomisk perspektiv. Arbeidskontrakten oppretter ikke bare et økonomisk forhold mellom medkontrahentene, men også et sosialt forhold ettersom arbeidstaker stiller seg selv og sin arbeidskraft til disposisjon.<sup>94</sup> Det andre kjennetegnet ved arbeidskontrakten er at partenes styrkeforhold er ulikt ved at arbeidsavtalen etablerer et underordningsforhold. I arbeidsforholdet har arbeidsgiver styringsrett – altså rett til å bestemme – overfor arbeidstaker. Det tredje kjennetegnet er at arbeidsavtalen er en ufullstendig regulering av arbeidsforholdet og dets innhold. Arbeidskontrakten regulerer ikke partenes gjensidige rettigheter og plikter i detalj, men legger opp til og til rette for en konkretisering og utfylling

---

92 C-303/98 *Simap* avsnitt 48.

93 Evju (2003) s. 6.

94 Arbeidskraften kan ikke skilles fra personen. Dette er lagt til grunn i Philadelphia-erklæringen av 1944, som er en del av ILOs konstitusjon, hvor det er uttrykkes at «labour is not a commodity».

gjennom kontraktens løpetid ved hjelp av styringsretten.<sup>95</sup> Avtalen legger altså rammen for en dynamisk relasjon hvor ytterligere regulering både er «forutsatt og nødvendig».<sup>96</sup> Disse trekkene ved arbeidsavtalen står i sammenheng med hverandre, og gjennom denne sammenhengen utgjør det arbeidskontraktens særpreg.

Arbeidsforholdet defineres ut fra at arbeidstaker utfører arbeid i arbeidsgivers «tjeneste», jf. aml. § 1-8. Et sentralt trekk ved at arbeidstaker er i arbeidsgivers tjeneste er at arbeidstaker stiller sin personlige arbeidskraft til rådighet og at arbeidet er underlagt styringsrett. Grunnforpliktelsen som pålegges arbeidstaker ved å inngå en arbeidskontrakt innebærer at vedkommende må stå til rådighet for arbeidsgiver for å kunne yte sin arbeidskraft etter arbeidsgivers anvisninger. At man skal stå til arbeidsgivers rådighet følger således av arbeidsavtalens natur og karakter. Poenget er at uansett hvilke holdepunkter man har i den enkelte avtale for hvilke arbeidsoppgaver eller plikter som pålegges arbeidstaker, etablerer arbeidsavtalen *per se* en plikt til å stå til rådighet for arbeidsgiver. Dette skyldes at arbeidstaker underordner seg arbeidsgiver ved å inngå en arbeidsavtale.

Dette betyr at det er overlapp mellom det første og andre elementet da det er uklart hva som er forskjellen på å stå til disposisjon for arbeidsgiver, og det at arbeidstaker har en plikt etter arbeidskontrakten til å stå til rådighet for arbeidsgiver. Skillet mellom det første og andre begreps-elementet er derfor noe uklart ettersom elementene overlapper noe.

#### 2.4.4 Andre element: Arbeidstaker må «i løpet av tiden stå til arbeidsgivers disposisjon»

Det andre elementet i vurderingen er at arbeidstaker «i løpet av tiden [må] stå til arbeidsgivers disposisjon». På dansk er begreps-elementet

---

95 Se fotnote 89.

96 Evju (2003) s. 6.

formulert som at arbeidstaker må stå til arbeidsgivers «rådighed», mens det på engelsk er formulert som at arbeidstaker må være «disposal» for arbeidsgiver. I denne sammenheng vil også det norske ordet rådighet kunne anvendes for hvilke krav som stilles til arbeidstaker. Ordlyden i seg selv gir lite anvisning på hvilke krav som stilles til arbeidstaker.

I teorien er begrepelementet ofte kalt autoritetskriteriet.<sup>97</sup> I EU-domstolens praksis anses autoritetskriteriet oppfylt dersom arbeidstakeren er i en situasjon «hvor han retlig sett er forpliktet til at etterkomme sin arbeidsgivers anvisninger og utføre sin beskæftigelse for denne»<sup>98</sup>, dvs. at arbeidstaker må være underlagt arbeidsgivers styringsrett.

Autoritetskriteriet ble gitt et tilsvarende innhold av EFTA-domstolen i E-19/16 *Thue* avsnitt 73. Domstolen legger til grunn at arbeidstakeren først står til disposisjon for arbeidsgiver dersom «han er rettslig forpliktet til å følge sin arbeidsgivers instruksjoner og utføre sine arbeidsoppgaver for arbeidsgiveren». Det sentrale poenget er at arbeidstaker er «rettslig forpliktet» til å stå til disposisjon.

Autoritetskriteriet er oppsummert i generaladvokatens uttalelse i *Tyco*. Uttalelsen illustrerer også sammenhengen mellom det første og det andre begrepelementet ved at de er tett knyttet sammen, og til dels overlappende:

«At stå til arbeidsgiverens rådighed er en retsstilling, der er kendetegnet ved den omstændighed, at arbejdstageren er underlagt arbeidsgiverens anvisninger og organisatoriske beføjelser, uafhængigt af hvor arbejdstageren befinder sig. Der er med andre ord tale om tid, hvor arbejdstageren retlig sett er forpligtet til at

---

97 Se kapittel 2.4.1.

98 C-266/14 *Tyco* avsnitt 35 og 36.

adlyde sin arbeidsgivers anvisninger og udføre sit arbejde for denne.»<sup>99</sup>

Om arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver ses ofte i sammenheng med hviletid/fritid i henhold til arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 2. Om man er disponibel eller ei for arbeidsgiver beror derfor på om arbeidstakeren har «muligheten... til å organisere sin tiden uten større begrensninger og til å beskjeftige seg med egne interesser».<sup>100</sup> Det beror altså på en vurdering av hvilke praktiske begrensninger man er pålagt i perioden – ikke på om man er utenfor eller innenfor avtalt normalarbeidstid. Dersom arbeidstaker fritt kan beskjeftige seg med egne interesser vil arbeidstaker *ikke* stå til disposisjon for arbeidsgiver. I et slikt tilfelle er tidsperioden ikke å anse som «arbeidstid» etter artikkel 2 nr. 1.<sup>101</sup> Autoritetskriteriet avgrenses av kravene til hviletid.

I forlengelsen av dette oppstår et spørsmål om grunnlaget for arbeidstakers rettslige plikt til å stå til disposisjon for arbeidsgiver. Gjennom arbeidskontrakten mellom partene etableres det en plikt for arbeidstaker til å stille arbeidskraften til rådighet, samt at arbeidsgivers styringsrett inntreer. Man trenger verken lov, forskrift eller lignende reguleringer for å fastslå den rettslige plikten til å stå til disposisjon. Det er således arbeidsavtalens bindende karakter som utløser arbeidstakers *rettslige* forpliktelse til å stå til disposisjon for arbeidsgiver. Det innebærer naturlig nok ikke at arbeidstaker er forpliktet til å stå til disposisjon for arbeidsgiver 24 timer i døgnet selv om man har inngått en arbeidsavtale. I et slikt tilfelle vil arbeidskontrakten normalt ha fastsatt spesifikke tidspunkter for når arbeidstaker skal stå til disposisjon.<sup>102</sup> Når så mye er sagt, vil de reelle forhold trekkes inn ved vurderingen av om det er tale om arbeidstid eller ikke. Selv om man

---

99 Generaladvokatens forslag til avgjørelse i *Tyco* avsnitt 41. Sitatet er implisitt fulgt opp i *Tyco* avsnitt 36.

100 E-19/16 *Sverrisson* avsnitt 74.

101 Tilsvarende forstått i C-303/98 *Simap* avsnitt 50.

102 Se arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav j.

er utenfor arbeidstiden slik det eventuelt er definert i arbeidsavtalen, kan det like fullt være arbeidstid dersom de tre begrepslementene er oppfylt. I tillegg vil hviletidsbegrepet gi veiledning for når arbeidstaker rent faktisk må sies å stå til disposisjon grunnet en viss begrensning i sin frihet. Se punkt 2.5 hvor «hviletid» behandles nærmere.

#### 2.4.5 Tredje element: Arbeidstaker må være «i arbeid»

Som vist til innledningsvis har de tre begrepslementene blitt kategorisert som et profesjonelt kriterium, et autoritetskriterium og et stedlig kriterium. Det stedlige kriterium er i generaladvokatens forslag til avgjørelser og i teorien knyttet til artikkelens vilkår om at arbeidstakeren må være «i arbeid».<sup>103</sup>

Det tredje kriterium er formulert noe ulikt avhengig av hvilken språklig versjon av direktivet man benytter ved tolkningen av kriteriet. Kriteriet er eksempelvis formulert som følger på spansk («... el trabajador permanezca en el trabajo»), fransk («... le travailleur soit au travail»), italiensk («...il lavoratore sia al lavoro») og dansk («... arbejdstageren er på arbejde»), som alle må forstås slik at arbeidstakeren må være *på* arbeid. Disse språkversjonene gir inntrykk av et stedlig krav slik det er hevdet i teorien. I den engelske («... the worker is working»), den tyske («... ein Arbeitnehmer ... arbeite») og den nederlandske («...de werknemer werkzaam is») versjonen må arbeidstakeren derimot være *i* arbeid. Disse språkversjonene gir etter min mening inntrykk av et krav om at arbeidstakeren *utfører en handling* eller *konkrete arbeidsoppgaver* i henhold til arbeidskontrakten. Det kan oppfattes som om de forskjellige språklige versjoner innebærer en forskjellig forståelse av kriteriet «i arbeid». Spørsmålet blir derfor om det tredje begrepslementet innebærer et stedlig krav eller om det kan forstås som et aktivitetsbasert krav.

Om arbeidstaker er *på* eller *i* arbeid utgjør semantiske forskjeller, men bestemmelsene er ment å inneha samme innhold uavhengig av

---

103 Se fotnote 80 for henvisning til litteratur m.m.

hvilken språklig versjon rettsanvenderen benytter som utgangspunkt for sin tolkning. Slik sett er det uheldig at ordlyden i direktivet er formulert med et tilsynelatende ulikt innhold.

De ulike språkversjonene er likestilte, og de må derfor tolkes i lys av hverandre for å finne frem til de legislative organers intensjon og formål.<sup>104</sup> Ifølge Fredriksen bør det ved motstrid mellom språkversjonene ses hen til den franske versjonen ettersom det er EU-domstolens arbeidsspråk. Dette innebærer etter hans mening at det er de franskspråklige avgjørelsene som rent faktisk gir best uttrykk for den formuleringen av begrepsene domstolen har tatt utgangspunkt i, og som også vil tjene som utgangspunkt for rettsanvendelsen i senere avgjørelser knyttet til samme rettsgrunnlag.<sup>105</sup> Jeg er enig i dette.

Det betyr likevel ikke at den franskspråklige versjonen har større rettskildemessig vekt enn andre språklige versjoner. Det er domstolens forståelse av begrepet «i arbeid» som er det sentrale for hvordan elementet skal anvendes. På grunnlag av at avgjørelsene i utgangspunktet skrives på fransk, før de senere blir oversatt til de øvrige språkene, vil antakeligvis språkbruken i den franske versjonen være nærmere det dømmende organets intensjon bak formuleringen (slik den også er for det lovgivende organet). Det tilsier at det er tolkningsresultatet etter den franske versjonen som bør legges til grunn ved tolkningen av arbeidstidsdirektivets artikkel 2. Dette støttes av at den engelske, den tyske og den nederlandske versjonen (som på norsk oversettes til «i arbeid») overlapper med det første kriteriet om at arbeidstaker «må utføre arbeidsoppgaver og plikter». Dersom den engelske versjonen skulle fått forrang, ville det resultert i at ett av kriteriene var overflødige i vurderingen av hva som er arbeidstid i direktivets forstand.<sup>106</sup> Det å være «i arbeid» vil altså være det samme som «å utføre sine arbeids-

---

104 Rebhahn (2021) s. 477 og C-188/03 *Junk* avsnitt 33.

105 Fredriksen (2013a) s. 6. Tilsvarende betraktninger i Arnesen (2022) s. 59.

106 Generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-151/02 *Jaeger* avsnitt 31.

oppgaver eller plikter», mens det at arbeidstaker er *på* arbeid i tillegg oppstiller et stedlig krav.

At det er tale om et stedlig krav er lagt til grunn i generaladvokatens forslag til avgjørelse i *Tyco*.<sup>107</sup> Det er også implisitt fastslått av domstolen hvor det gjentatte ganger har blitt påpekt at en av faktorene i vurderingen av om en tidsperiode kan klassifiseres som arbeidstid er om arbeidstaker er pålagt å være fysisk til stede på et sted anvist av arbeidsgiver.<sup>108</sup> Det kan derfor legges til grunn at det tredje begreps-elementet er å anse som et *stedlig krav*.<sup>109</sup> Det stemmer overens med synspunkter i teori og rettspraksis.<sup>110</sup> Basert på forståelsen som følger av EU-domstolen og tolkningen av enkelte språklige versjoner mener jeg at det tredje kriteriet skal forstås som et krav om at arbeidstaker må være *på* arbeid. Til tross for at ordlyden i det tredje begreps-elementet ikke gir klar anvisning på et stedlig krav, er konklusjonen at elementet innebærer et slikt stedlig krav.

Det neste spørsmålet som må besvares er *hva* som er innholdet i det stedlige kravet i arbeidstidsdirektivets artikkel 2.

EU-domstolen har gjennom langvarig og etablert praksis lagt til grunn at det stedlige kravet knytter seg til arbeidsstedet.<sup>111</sup> I C-266/14 *Tyco* avsnitt 43 sies det imidlertid at «arbejdstageres arbejdssted nemlig ikke indskrænkes til disse arbejdstageres fysiske arbejdssted hos deres arbejdsgivers kunder». Dette indikerer at arbeidsstedet ikke er begrenset

---

107 Generaladvokatens forslag til avgjørelse i *Tyco* avsnitt 31 og 48.

108 Se eksempelvis C-266/14 *Tyco* avsnitt 35, C-14/04 *Dellas* avsnitt 48 og C-437/05 *Vorel* avsnitt 28.

109 Se generaladvokatens forslag til avgjørelse i både C-107/19 *XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy* avsnitt 29, C-580/19 avsnitt 56, i C-266/14 avsnitt 31 og i C-344/19 avsnitt 56. Se også Vigneau (2005) s. 220 og Mitrus (2022) s. 9 for en nærmere gjennomgang av elementets innhold. Se og OJ C 165, 24.5.2017, s. 17.

110 Se fotnote 109.

111 Se eksempelvis C-303/98 *Simap* og C-151/02 *Jaeger* hvor det stedlige kriteriet var oppfylt i og med at arbeidstakerne hadde «fysisk tilstedeværelse» på helsesentrene.



til det faste arbeidsstedet, som er nedfelt i arbeidskontrakten. Det stedlige kriterium må forstås videre enn det. Slik sett kan *Tyco* representere en utvikling av tidligere etablert praksis ved at det stedlige kravet tolkes mer fleksibelt enn i tidligere dommer. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel 3.

Hva som er å anse som arbeidsstedet – og dermed oppfylle det tredje begreps-elementet – er beskrevet i flere andre EU-avgjørelser. I C-742/19 *Ministrstvo za obrambo* ble arbeidsstedet forstått som «ethvert sted, hvor arbeidstageren skal udøve en aktivitet etter arbeidsgiverens ordre, herunder, når dette sted ikke er det sted, hvor denne sædvanligvis udøver sin beskæftigelse».<sup>112</sup> Elementet fortolkes altså vidt, og i generaladvokatens forslag til dom i C-580/19 *Stadt Offenbach* ble det uttalt at domstolen har lagt til grunn en fleksibel fortolkning av det tredje begreps-elementet.<sup>113</sup> Når EU-domstolen formulerer innholdet i det tredje elementet til å være ethvert sted hvor arbeidstakeren skal utøve arbeid etter arbeidsgivers ordre, er det vanskelig å se om det innebærer noe stedlig krav overhodet. F.eks. kan man stille spørsmål ved om det er en begrensning på hvor arbeidstaker kan utføre arbeid – er det innenfor en sone, er det i bilen, et fastsatt sted utpekt av arbeidsgiver – eller er det et hvilket som helst sted man kan utføre arbeidsoppgaver hvis vedkommende får instruks fra arbeidsgiver om det?

EU-domstolens uttalelser kan forstås dithen at arbeidsstedet er *ethvert sted*. Selv om det tredje begreps-elementet favner vidt, kan EU-domstolen neppe ha ment at det skulle gjelde ethvert sted uten begrensninger. Det må særlig ses i lys av den teknologiske utviklingen, som i dag gjør det mulig å jobbe (nesten) hvor som helst. I flere nyere avgjørelser er det imidlertid lagt inn en begrensning i form av at det må være tale om at «arbeidstageren er forpliktet til fysisk at oppholde

---

112 Samme formulering er benyttet i C-344/10 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 34 og C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 35.

113 Se avsnitt 84.

sig på det sted, som arbeidsgiveren har anvist, for dér at være til arbeidsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver».<sup>114</sup> Uttalelsen følger også av sak C-909/19 *Unitatea Administrativ Teritorială D*. avsnitt 40.

Saken omhandlet BX som var ansatt hos Unitatea Administrativ Teritorială (den kommunale forvaltningen) i kommune D ved frivillighetstjenesten for nødsituasjoner. BX utførte fulltidsbeskjeftigelse med daglig arbeidstid på 8 timer og 40 timer ukentlig arbeidstid som brannmann. Utover dette var BX instruert til å delta på 160 timer yrkesopplæring. BX gjennomførte opplæringen i mars og april 2017 etter avtale om ervervsutdannelse. Opplæringen ble gitt av en virksomhet kommunen hadde inngått avtale med. BX gjennomførte utdannelsen i virksomhetenes lokaler fra klokken 15 til 20 på mandag til fredag, 13 til 18 om lørdag og fra 13 til 19 om søndagen. Etter å ha gjennomført utdannelsen hadde BX brukt totalt 124 timer på dette. BX anla i denne forbindelse sak mot kommunen og krevde at han skulle ha overtidsbetaling for disse timene. Spørsmålet for domstolen, og som er av relevans for artikkelen, var om tiden BX hadde brukt på opplæring var å anse som «arbeidstid» eller «hviletid» i henhold til direktivet.

I vurderingen av det stedlige kravet la domstolen til grunn at det ikke var av betydning at opplæringen fant sted et annet sted enn det normale arbeidsstedet, så lenge arbeidsstedet er utpekt av arbeidsgiveren. Det sentrale var at arbeidstakeren var forpliktet til å være fysisk til stede i lokalene hos virksomheten hvor yrkesopplæringen foregikk, og at dette var *anvist* av arbeidsgiver. Domstolen konkluderte med at tidsperioden brukt på yrkesopplæring syntes å være arbeidstid i henhold til arbeidstidsdirektivets artikkel 2 nr. 1, selv om arbeidstaker oppholdt seg på et sted «uden for den pågældendes sædvanlige arbeids-

---

114 Se C-344/19 *Radiotelevizija* avsnitt 33, C-303/98 *Simap* avsnitt 48 og C-151/02 *Jaeger* avsnitt 63.

sted i uddannelsesudbyderens lokaler, og uden at vedkommende udfører sine sædvanlige arbejdsopgaver».<sup>115</sup>

Selv om det tredje elementet innebærer et stedlig krav, er det ikke et krav om at det må være det arbeidsstedet som er definert i arbeidskontrakten.<sup>116</sup> Det stedlige kravet vil også omfatte andre steder som er *anvist* av arbeidsgiver. En slik forståelse synes også å være lagt til grunn av Kommisjonen. Kommisjonen har tolket innholdet i det tredje begrepelementet, som et krav om at arbeidstaker må være *på arbeidsplassen eller på et sted bestemt av arbeidsgiver*.<sup>117</sup>

Det kan likevel stilles spørsmål ved om det stedlige kriteriet egentlig har noen selvstendig betydning ved spørsmål om en tidsperiode skal klassifiseres som arbeidstid etter EU-retten. Dette kommer jeg tilbake i drøftelsene av typetilfellene i kapittel 3 til 5.

## 2.5 Generelle krav til hva som er hviletid etter direktivet

Problemstillingen i dette kapittelet er hvilke generelle krav som stilles for at en tidsperiode skal klassifiseres som «hviletid». Ifølge arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 2 er hviletid «det tidsrum, der ikke er arbeidstid». Det vil si at tidsperioder som ikke klassifiseres som arbeidstid er hviletid, og omvendt.

Domstolen har i flere avgjørelser oppstilt generelle retningslinjer for hva som utgjør «hviletid» i henhold til arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 2, som ikke er knyttet til det konkrete saksforholdet. Domstolen har angitt innholdet i hviletidsbegrepet positivt, hvilket fungerer som en negativ avgrensning av arbeidstidsbegrepet – det som er hviletid, er ikke arbeidstid. Det er dermed oppstilt kvalitative krav til hviletiden. Det er videre fastlagt gjennom rettspraksis og teori at hviletidsbegrepet

---

115 *Unitatea Administrativ Teritorială D* avsnitt 49.

116 Arbejdsmiljølovens § 14-5 (1) bokstav b.

117 OJ C 165, 24.5.2017 s. 17.

skal fortolkes strengt grunnet hensynet til arbeidstakers sikkerhet og helse.<sup>118</sup>

I *Simap* la EU-domstolen til grunn at legene som sto til rådighet for arbeidsgiver, men som kun var forpliktet til å være kontaktbare, «i denne situation [kunne] råde over deres tid med færre begrensninger og bruke den i egen interesse», og tidsperioden var derfor hviletid.<sup>119</sup> EFTA-domstolen la i E-19/16 *Thue* til grunn at den aktuelle tidsperioden synes å være hviletid i arbeidstidsdirektivets forstand når arbeidstaker har mulighet til å organisere sin tid «uten større begrensninger og til å beskjeftige seg med egne interesser».<sup>120</sup> Hviletid er også beskrevet som at arbeidstaker har mulighet til å «hellige sig sine egne interesser».<sup>121</sup>

Hva som menes med uttalelsene i rettspraksis er nærmere forklart i E-19/16 *Thue*. Domstolen legger til grunn at hvis «arbeidstakerne kan forlate arbeidsmiljøet i hvileperiodene og *fritt og uavbrutt* beskjeftige seg med egne interesser» (min kursivering), kan hviletiden anses som effektiv, og dermed ikke klassifiseres som «arbeidstid». Et sentralt vurderingstema er dermed om *tiden er effektiv som hviletid*.<sup>122</sup>

I generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-518/15 *Matzak* og i teorien er vurderingstemaet også formulert som et krav om kvaliteten på hviletiden.<sup>123</sup> Det er i det følgende nødvendig å avklare spørsmålet om kvaliteten på hvilen er et relevant vurderingstema.

I en avgjørelse inntatt i C-518/15 *Matzak* behandlet EU-domstolen spørsmål om en brannmanns beredskapsperiode var «arbeidstid». Hviletidsbegrepet sto sentralt i vurderingen. I generaladvokatens forslag til avgjørelse i *Matzak* ga generaladvokat Sharpston uttrykk for at det

---

118 Det gis uttrykk for dette i eksempelvis E-19/16 *Thue*. Se for øvrig Hotvedt (2021b).

119 *Simap* avsnitt 50.

120 *Thue* avsnitt 74.

121 Se eksempelvis C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 38.

122 Mitrus (2022) s. 10 og Hotvedt (2019a) s. 118.

123 Generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-518/18 *Matzak* avsnitt 57.

ikke bare er arbeidstakers oppholdssted som er relevant, men også «[k]valiteten af den tid, som arbejdstageren tilbringer, mens han har standby-vagt (som det f.eks. fremgår af hans mulighed for at bruge tiden på egne interesser og familie)» må tas i betraktning.<sup>124</sup> Generaladvokaten understreket at det er nødvendig å ta hensyn til «kvaliteten af den tid, som arbejdstageren kan nyde, når han har denne form for vagt, f.eks. hans mulighed for at bruge tiden på egne interesser og familie». EU-domstolen bruker ikke begrepet «kvaliteten på hviletiden», men de konkluderer med at den aktuelle beredskapsperiode, hvor Matzak måtte være fysisk til stede på et sted anvist av arbeidsgiver, samt «de begrænsninger, der geografisk og tidsmæssigt følger af nødvendigheden af at kunne nå frem til arbejdsstedet inden for en frist på otte minutter, kan objektivt set begrænse de muligheder, som en arbejdstager i Rudy Matzaks situation har for at hellige sig sine personlige og sociale interesser».<sup>125</sup> Selv om vurderingstemaet *kvaliteten på hvilen* ikke nevnes legges samme vurderingsmomenter til grunn, nemlig at begrensningene på Matzak forhindret ham i «å hellige seg sine personlig og sosiale interesser». Den siste formuleringen må antakeligvis forstås slik at arbeidstaker ikke fikk bruke fritiden sin på det han ønsket uten at arbeidsgiver påla ham så store begrensninger at mulighetene til å forfølge dette var begrenset.

Generaladvokaten i *Radiotelevizija Slovenija og Stadt Offenbach* var ikke enig i at innholdet i hviletidsbegrepet berodde på kvaliteten av hvilen. Generaladvokaten påpekte følgende:

«Jeg mener i denne sammenheng det hensyn, som skal tages til, hvor reel arbejdstagerens hvile er. Selv om det er blevet foreslået fra anset side (40), ville jeg derimod være mere forsiktig med som kriterium at bruge »kvaliteten af den tid«, som arbejdstageren tilbringer, mens denne har tilkaldevagt. Efter min opfattelse kan

---

124 L.c.

125 C-518/15 avsnitt 63.

et sådant kriterium vise sig at være for subjektivt og derfor give anledning til forskelligartede fortolkninger ved de nationale retter, bl.a. på grundlag af de forskellige holdninger i de enkelte medlemsstater, hvilket ikke bidrager til retssikkerheden.»<sup>126</sup>

Forskjellen mellom å vurdere hviletiden ut fra om arbeidstakers hviletid er effektiv eller kvaliteten av arbeidstakers hviletid er ikke vesentlig. Mitrus skriver i sin artikkel at han ikke nødvendigvis er enig i at «et sådant kriterium [kan] vise sig at være for subjektivt».<sup>127</sup> Begge synspunktene referer til hviletidsperioden som en tidsperiode hvor arbeidstaker ikke er ilagt for store begrensninger. Mitrus har, i lys av uttalelsene fra generaladvokatene vedrørende relevansen av kvaliteten på hvilen, uttalt at de ulike måtene å tilnærme seg problemstillingen om en tidsperiode er hviletid ikke utelukker hverandre. Det sentrale er uansett at man kan disponere fritiden sin *hvordan* man ønsker, ikke *hva* man bruker fritiden til. Dette standpunktet synes etter min mening å ha de beste grunner for seg.

Dette innebærer at det ikke er gitt at arbeidstaker hviler i hviletiden. Man kan i løpet av hviletiden utføre fritidsaktiviteter, utføre anstrengende handlinger (f.eks. arbeide i hagen eller bygge hus) eller studere. Hviletidsbegrepet kan derfor misforstås i den grad man tenker at formålet er å hvile/restituere, samt hente krefter til en ny arbeidsøkt. Det er altså ikke gitt at arbeidstaker får hvilt ordentlig i hvileperioden, men det skyldes i så fall ikke arbeidsgivers manglende tilrettelegging for hvile. Poenget er at man står fritt til å gjøre det man vil uten at arbeidsgiver kan legge for store begrensninger på arbeidstakers tid.

---

126 Se Generaladvokatens forslag til avgjørelse i *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 110 og *Stadt Offenbach* avsnitt 101. Generaladvokaten bruker i forslaget sitt også begrepet «reell hvile». Dette mener jeg gir uttrykk for det samme som effektiv hvile, og jeg benytter meg i artikkelen derfor av begrepet *effektiv hviletid*.

127 Mitrus (2022) s. 10.

Etter mitt syn illustrerer drøftelsen i forrige avsnitt at det er en bedre løsning, slik lovgiver har gjort i aml. § 10-1 (2), og benevne perioden som «arbeidsfri», eller eventuelt kalle det fritid. Det ville gitt rettsanvenderen en klarere assosiasjon til hva tidsperioden «hviletid» *egentlig* innebærer.

## 2.6 Sammenfatning

De utgangspunktene som er gjennomgått i dette kapitlet, er sentrale for den videre analysen. Formålet til arbeidstidsdirektivet er av stor betydning ved fortolkningen av artikkel 2, og innebærer at rettsanvenderen må velge det tolkningsalternativet som oppfyller formålet om å verne arbeidstakernes sikkerhet og helse. Om en tidsperiode skal klassifiseres som arbeidstid eller arbeidsfri beror på en konkret vurdering, som er strukturert etter begrepslementene i artikkel 2 nr. 1. De tre begrepslementene kan sammenfattes på følgende måte: et profesjonalitetskrav, et autoritetskrav og et stedlig krav. Arbeidstidsbegrepet står i et motsetningsforhold til hviletidsbegrepet. Det er stilt positivrettslige krav til hviletidsbegrepet – er tidsperioden effektiv som hviletid? Begrepene avgrenser hverandre. Den nærmere grensen mellom de motstående begrepene må fastlegges ved hjelp av en analyse av typetilfeller. Jeg vil i det følgende vurdere når reisetid er arbeidstid i kapittel 3, når beredskap er arbeidstid i kapittel 4 og når pauser er arbeidstid i kapittel 5.

## 3 Klassifiseringen av reisetid

### 3.1 Innledning og problemstilling

Temaet i dette kapittelet er klassifiseringen av reisetid. Med *reisetid* menes tid brukt på reiser i forbindelse med arbeidsforholdet.<sup>128</sup> Det omfatter både reiser av ulik varighet og hvor forskjellige transportmidler benyttes. Reiser foretatt i forbindelse med arbeidsforholdet er ikke en egen rettslig kategori i arbeidsmiljøloven eller arbeidstidsdirektivet. Spørsmålet om reisetid skal anses som «arbeidstid», bestemmes derfor av innholdet i definisjonen i aml. § 10-1.

Om reiser skal klassifiseres som arbeidstid eller hviletid er uklart. Det skyldes at det *som regel* ikke utføres arbeid under reisen, men at arbeidstaker til en viss grad kan anses å stå til arbeidsgivers disposisjon under reisen. Dette innebærer at autoritetskriteriet kan være oppfylt under reisen, men at det ofte er tvilsomt om profesjonalitetskriteriet er oppfylt. Slik det stedlige kravet er formulert i kapittel 2, vil heller ikke dette være oppfylt i reisetilfellene. Konsekvensen av dette er at reisetiden havner i en mellomposisjon, som må drøftes nærmere for å avklare om den er arbeidstid.

Hovedproblemstillingen i dette kapittelet er således når reiser skal klassifiseres som arbeidstid.

Det er få norske kilder som behandler problemstillingen, men enkelte føringer er lagt til grunn i forarbeidene og rettspraksis. En av kildene er Rt-2001-418 Kårstø hvor Høyesterett skulle besvare spørsmålet om når arbeidstiden til arbeidstakerne, som arbeidet ved Statoils anlegg på Kårstø, begynte og sluttet, jf. arbeidsmiljøloven av 1977 § 46. Det nærmere spørsmålet var om reise- og gangtiden fra ytterporten til fremmøtested ved Statoils anlegg på Kårstø var å anse som en del av arbeidstiden. Spørsmålet knyttet seg altså til tolkningen av selve arbeidstidsbegrepet.

---

128 Også begrepet *reiser* vil bli benyttet.



Høyesterett la til grunn at disposisjonskriteriet skulle anses oppfylt dersom «arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen». Domstolen påpekte imidlertid at formuleringen ikke nødvendigvis innebar et krav til at arbeid utføres.

Arbeidstakerne var pålagt visse restriksjoner under gang- og reise-tiden: Forbud mot bruk av egen bil, registrering av hvor arbeidstaker oppholdt seg på området, røykeforbud, avståelse fra mobilbruk eller lytting på radio, samt pålegg om bruk av vernetøy. Dette var begrunnet i sikkerhetshensyn, og domstolen bemerket at også besøkende var underlagt slike restriksjoner. Førstvoterende uttalte at det ikke ble utført arbeid selv om arbeidstakerne var pålagt restriksjoner under transporttiden. Høyesterett konkluderte dermed med at transporttiden ikke var arbeidstid.

Videre er det lagt til grunn noen retningslinjer i forarbeidene for når reiser er arbeidstid. De er formulert slik:

«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.»<sup>129</sup>

Spørsmålet er om de føringer som fremkommer av eldre norske rettskilder kan opprettholdes i lys av nyere praksis fra EU- og EFTA-

---

129 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315. Føringerne i forarbeidene har røtter til uttalelser fra eldre forarbeider, bl.a. etter aml. 1977. Etter disse forarbeidene var retningslinjene imidlertid noe annerledes enn dagens forarbeidsuttalelser, sml. Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 62.

domstolen. Spørsmålet er diskutert både av partene i arbeidslivet og teoretikere i Norge. Diskusjonen har primært omhandlet rekkevidden av EU- og EFTA-domstolens avgjørelser. Diskusjonen viser at det er sprikende oppfatninger – særlig i kjølvannet av *Reisetidsaken* – knyttet til forståelsen av arbeidstidsbegrepets innhold.<sup>130</sup>

Hotvedt har i artikkelen «Når er reisetid arbeidstid?» i *Lov og Rett* (2019) analysert problemstillingen nærmere. Hotvedt har lagt til grunn at vurderingen av reisetid etter direktivet er strukturert etter de tre begrepslementene (se kapittel 2), og at vurderingen av om en tidsperiode skal klassifiseres som arbeidstid rommer flere forbehold og er i større grad nyansert sammenlignet med hva som tradisjonelt er lagt til grunn i norsk rett. Til tross for fellestrekkene i begrepsforståelsen i EØS- og norsk rett, mener hun at det er et visst spenningsforhold mellom en ren norsk og EU/EØS-rettslig forståelse av arbeidstidsbegrepet.<sup>131</sup>

På denne bakgrunn har hun oppstilt tre retningslinjer for når reisetid er 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.<sup>132</sup>

---

130 Furesund/Lerheim (2018), Bender (2018), Rahimi/Løwenborg (2018), Meder (2018) og Jetlund/Hagberg (2018).

131 Hotvedt (2019a) s. 114.

132 Hotvedt (2019a) s. 125.

Etter at artikkelen ble publisert i 2019 har det kommet nye avgjørelser om reisetid, blant annet E-11/20 *Sverrisson* og LE-2019-19773 *Coca-Cola*. På bakgrunn av disse avgjørelsene og i lys av den omfattende diskusjonen i kjølvannet av *Reisetidsaken*, er det etter min mening fortsatt et behov for en nærmere analyse av problemstillingen.<sup>133</sup>

For å besvare problemstillingen skal jeg først klarlegge den konkrete rettsanvendelsen ved å analysere rettspraksis fra EU-/EFTA-domstolen. For å se nærmere på den konkrete rettsanvendelsen til domstolen har jeg valgt ut fem typetilfeller. Jeg ser først på reiser til og fra fast oppmøtested i kapittel 3.2. Deretter behandles reiser i løpet av arbeidsdagen i kapittel 3.3. I kapittel 3.4 behandles hovedspørsmålet, nemlig når reiser til annet oppmøtested enn et fast er arbeidstid. Videre vurderes reiser over flere dager i kapittel 3.5 og reiser utenfor EØS i kapittel 3.6. I kapittel 3.7 oppsummeres drøftelsene ved at det oppstilles retningslinjer for når reiser er arbeidstid. Med utgangspunkt i typetilfellene vil jeg i kapittel 3.8 vurdere nærmere hvilket bidrag den konkrete rettsanvendelsen gir til den generelle tolkningen av arbeidstidsbegrepet. I kapittel 3.9 vil jeg se nærmere på hvilken konsekvens analysen har for tradisjonelle norske utgangspunkter.

## 3.2 Reiser til og fra det faste oppmøtestedet

I norsk rett er den klare hovedregelen at reiser til og fra det vanlige arbeidsstedet *ikke* er arbeidstid etter aml. § 10-1 (1).<sup>134</sup> Dette er også utgangspunktet i EØS-retten.<sup>135</sup> Begrunnelsen for at slike reiser ikke er arbeidstid er i EU-domstolen formulert som at arbeidstaker «freely determine the distance between their homes and the usual place of the

---

133 Etter at avhandlingen ble innlevert, er det kommet en artikkel om reisetid, se Carlsen og Andresen (2023). Jeg kan ikke se at artikkelen endrer de standpunktene som fremkommer i denne artikkel.

134 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315. Se også Rt. 2001 s. 418 Kårstø.

135 OJ C 165, 24.5.2017, s. 19 hvor Kommisjonen uttaler at det ikke er noe som tyder på at slike reiser er arbeidstid.

start and finish of their working day».<sup>136</sup> Vernehensynene i direktivet gjør seg derfor ikke gjeldende under disse reisene ettersom arbeidstaker selv har bestemt reiseveien, og arbeidstaker står fritt til å disponere over tiden til og fra arbeidsstedet. Dette synes også å være begrunnelsen etter norsk rett. Klassifiseringen av denne typer reiser virker derfor uproblematisk.

Likevel bemerkes det at også for denne typer reiser beror vurderingen på de tre begrepsenelementene. Det kan tenkes unntak fra den klare hovedregel, for eksempel at arbeidstaker pålegges arbeidsoppgaver under reisen. Jeg behandler ikke dette typetilfellet nærmere i artikkelen.

### 3.3 Reiser i løpet av arbeidsdagen

Spørsmålet er om reiser som foretas i løpet av arbeidsdagen er arbeidstid. Som vi så innledningsvis, er det lagt til grunn i forarbeidene at reiser som gjennomføres innenfor normal arbeidsdag, og hvor arbeidstakeren vender tilbake til det faste arbeidsstedet (bedriften eller mønstringsstedet) innen arbeidsdagens slutt, er arbeidstid.<sup>137</sup>

Spørsmålet er om EØS-retten bygger på en annen vurdering enn de norske forarbeidene av typetilfellet. Kommisjonen har uttalt at slike reiser «kunne betragtes som arbeidstid», hvis elementene i arbeidstidsdefinisjonen i artikkel 2 er oppfylt.<sup>138</sup> Ifølge Kommisjonen må det foretas en alminnelig, konkret vurdering som er strukturert etter de tre begrepsenelementene. Arbeidstidsdirektivet er imidlertid ikke til hinder for at arbeidstakerne gis et bedre vern enn minstenivået som er fastlagt i direktivet, jf. artikkel 15 og aml. § 1-9. Føringerne i norske forarbeider er gunstigere for arbeidstaker ettersom de innebærer at disse reisene automatisk er arbeidstid uavhengig av en konkret vurdering ut fra begrepsenelementene. Denne retningslinjen i forarbeidene er

---

136 Se eksempelvis C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 41.

137 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 315 og Fougner (2022) Kommentar til § 10-1.

138 OJ C 165, 24.5.2017, s. 18.

så klar at den etter mitt syn må legges til grunn som gjeldende rett. Jeg drøfter ikke spørsmålet nærmere ettersom det synes å være uproblematisk at reiser frem og tilbake til arbeidsstedet som foretas i løpet av arbeidsdagen som hovedregel er arbeidstid.

### 3.4 Reiser til og fra annet oppmøtested enn et fast oppmøtested

#### 3.4.1 Innledning og problemstilling

Forarbeidsuttalelsene nevnt i kapittel 3.1 har dannet grunnlag for en oppfatning i norsk rett om at reiser utenfor alminnelig arbeidstid, til og fra stedet arbeidsoppgavene skal utføres, som hovedregel *ikke* er arbeidstid. Dette gjelder uavhengig av om reisen er «til og fra arbeidet» eller reisen er til «arbeid lengre unna arbeidsstedet».<sup>139</sup>

Som nevnt innledningsvis er det uklart om reiser som foretas i jobbsammenheng skal klassifiseres som arbeidstid eller arbeidsfri. Problemstillingen er når reiser til og fra annet oppmøtested enn et fast oppmøtested er arbeidstid.

Det har kommet flere nye avgjørelser som behandler problemstillingen. Avgjørelsene behandler to forskjellige typetilfeller: 1) reiser til og fra arbeidet for arbeidstakere som ikke har et fast oppmøtested, og 2) reiser til og fra annet oppmøtested enn det faste, for arbeidstakere som normalt har et fast oppmøtested. Selv om det er tale om ulike typetilfeller, vil den videre drøftelsen vise at vurderingen av de ulike typetilfellene bygger på hverandre. Domstolens argumentasjon henger derfor så nært sammen at det er mest hensiktsmessig å behandle dette samlet.

I det følgende vil jeg først presentere avgjørelsene i kapittel 3.4.2. Deretter vurderer jeg Høyesteretts forhold til EFTA-domstolens rådgivende uttalelse i kapittel 3.4.3. Jeg går til slutt inn på domstolens tolkning av de tre begrepslementene i kapittel 3.4.4, 3.4.5 og 3.4.6.

---

139 Jetlund/Hagberg (2018) s. 9, Høyesterett i *Reisetidsaken* avsnitt 52 og Fougner (2022) Kommentar til § 10-1 synes å forstå utgangspunktet slik.

### 3.4.2 Presentasjon av avgjørelsene

Av avgjørelsene jeg har analysert er det fem avgjørelser som direkte gjelder reiser til annet oppmøtested. Dommene har imidlertid noe ulikt utgangspunkt ved at arbeidstakerne enten ikke har fast oppmøtested eller at de har fast oppmøtested. Som en innledning til den nærmere drøftelse velger jeg først å presentere sakens faktum, rettslige spørsmål og konklusjon.

#### Sak C-266/14 Tyco

I *Tyco* installerte arbeidstakere sikkerhetssystemer, samt utførte vedlikeholdsarbeid på dem. Tidligere hadde arbeidstakere hatt fast oppmøtested på ulike regionskontor. Her hentet teknikerne firmabil for så å kjøre ut til kunder for å utføre arbeidsoppdrag. Ved arbeidsdagens slutt ble bilen levert ved regionskontorene. Etter denne ordningen var reisetiden fra regionskontoret til første kunde og fra siste kunde til regionskontoret arbeidstid. I 2011 la Tyco ned regionskontorene. Arbeidstakerne skulle fremover ikke ha fast oppmøtested, men dra direkte til kunden fra hjemmet (mobilt ansatte). Reisetiden ble ikke lenger regnet som arbeidstid av arbeidsgiver. Spørsmålet for EU-domstolen var om reisetiden fra hjemmet til første kunde/fra siste kunde og hjemmet skulle klassifiseres som «arbeidstid» for mobile arbeidstakere. Domstolen konkluderte med at:

«under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede, hvor arbejdstagerne ikke har et fast eller sædvanligt arbejdssted, udgør den transporttid, som disse arbejdstagere bruger på daglige transporter mellem deres bopæl og de første og de sidste kunder, som er anvist af deres arbejdsgiver, »arbejdstid« i henhold til denne bestemmelse.»<sup>140</sup>

---

140 Avsnitt 50.

## E-19/16 Thue og HR-2018-1036-A Reisetid

EFTA-domstolen ga en rådgivende uttalelse den 27. november 2017 i sak E-19/16 *Thue* etter anmodning fra Høyesterett i forbindelse med behandlingen av Rt-2018-1036-A *Reisetid*. Jeg finner det hensiktsmessig å presentere avgjørelsene samlet ettersom saksforholdet er likt.

Saken gjaldt en politimanns brukte tid på tre reiser til og fra annet oppmøtested enn hans faste oppmøtested, og utenom alminnelig arbeidstid. For Høyesterett var det to spørsmål som skulle besvares: 1) om reisetiden var arbeidstid etter aml. kapittel 10, og 2) om reisetiden ga krav på overtidsgodtgjørelse. Det var ikke noen nødvendig sammenheng mellom spørsmålene ettersom det første berodde på en lovtolkning i lys av EØS-rettslige forpliktelser, og det andre spørsmålet berodde på tariffolkning. I relasjon til det første spørsmålet besluttet Høyesterett å be EFTA-domstolen om en rådgivende uttalelse om hvilke krav artikkel 2 oppstiller for at reisen er arbeidstid. EFTA-domstolen ga følgende rådgivende uttalelse:

«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.

Det kreves ingen vurdering av intensitet av den mengde arbeid som utføres på reisen.

Hvor ofte slike reiser finner sted, er uvesentlig med mindre virkningen er at arbeidstakerens arbeidssted flyttes til et nytt fast eller sedvanlig oppmøtested.»<sup>141</sup>

---

141 Se EFTA-domstolens domsslutning s. 16.

Høyesterett konkluderte i samsvar med EFTA-domstolens tolkning med at den omtvistede reisetiden var arbeidstid. Jeg kommer inn på Høyesteretts forhold til EFTA-domstolens avgjørelse i kapittel 3.4.3.

### **LE-2019-19773 Coca-Cola**

Eidsivating lagmannsrett avsa en avgjørelse 30. oktober 2019 i LE-2019-19773 *Coca-Cola*. Serviceteknikerne i Coca-Cola installerte og utførte vedlikehold av ulike typer utstyr/maskiner som Coca-Cola leverte til kunder. Serviceteknikerne hadde ikke fast oppmøtested, men reiste direkte til første kunde fra hjemmet. Spørsmålet var om reiser fra hjemmet og til første kunde før klokken 08.00 og fra siste kunde og til hjemmet etter klokken 16.00 på ettermiddagen var arbeidstid etter vernebestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10. Domstolen konkluderte med at:

«Etter en samlet vurdering finner lagmannsretten at serviceteknikernes reisetid mellom hjemmet og første kunde og fra siste kunde til hjemmet er «arbeidstid» etter arbeidsmiljøloven § 10-1.»

### **E-11/20 Sverrisson**

EFTA-domstolen avga en rådgivende uttalelse den 15. juli 2021 i sak E-11/20 *Sverrisson*. Saken gjaldt tolkningen av arbeidstidsdirektivet. Sverrisson var ved to anledninger nødt til å reise til Israel og Saudi Arabia, i stedet for til sitt faste oppmøtested i Reykjavik, for å utføre arbeidsoppgaver. Sverrisson mente at reisene var arbeidstid, og at han følgelig hadde krav på godtgjørelse. Reykjavik tingrett fremla tre spørsmål for EFTA-domstolen. Det første spørsmålet var om tiden brukt på reiser var arbeidstid. Det andre spørsmålet, som ble behandlet under den muntlige høringen, var hvordan arbeidstidsreglene skulle fortolkes ved reiser over flere dager. Det tredje spørsmålet knyttet seg til reiser utenfor EØS. Domstolen ga følgende rådgivende uttalelse:



«The necessary time spent travelling, *outside normal working hours*, by a worker, such as the plaintiff in the main proceedings, to a location other than his fixed or habitual place of attendance *in order to carry out his activity or duties in that other location, as required by his employer*, constitutes “working time” within the meaning of Article 2(1) of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. It is immaterial whether that journey is made entirely within the EEA or to or from third countries if the employment agreement is established under and governed by the national law of an EEA State» (min kursivering).<sup>142</sup>

Det bemerkes at ettersom spørsmålene som er behandlet av EFTA-domstolen er av ganske ulik karakter har jeg valgt å skille ut de to siste spørsmålene til separat drøftelse i punkt 3.5 og 3.6.

### 3.4.3 Høyesteretts forhold til EFTA-domstolens rådgivende uttalelse

Før den videre drøftelse er det interessant først å vurdere hvordan Høyesterett i *Reisetid* forholdt seg til EFTA-domstolens uttalelse i *Thue*.

I *Reisetid* viste førstvoterende innledningsvis til rent nasjonale kilder – *Kårstø* og forarbeidsuttalelsene.<sup>143</sup> Førstvoterende la deretter til grunn at Høyesterett i *Kårstø* hadde stilt «strengt krav til at reisetid skal anses som arbeidstid» men viste til at saken gjaldt reisetid til og fra det faste oppmøtested, og dermed var reisetiden som utgangspunkt arbeidsfri.<sup>144</sup> Videre ble forarbeidsuttalelsene behandlet, og Høyesterett la til grunn at «reisetid utenom arbeidstiden», som utgangspunkt ikke er arbeidstid så fremt «arbeidstakeren [ikke] er pålagt å utføre arbeidsoppgaver

---

142 Se EFTA-domstolen domsslutning s. 16.

143 Avsnitt 46-49.

144 Avsnitt 50.

i henhold til arbeidsavtalen og derfor må sies å stå til arbeidsgiverens disposisjon». <sup>145</sup> Domstolen går deretter inn på EFTA-domstolens tolkning. EFTA-domstolens rådgivende uttalelse ble lagt til grunn uten at forholdet til utgangspunktene i norsk rett diskuteres. Rekkevidden av EFTA-domstolens uttalelse kommenteres heller ikke. Det ble således lagt til grunn at uttalelsen var «klar» hva gjaldt de omtvistede reisene. <sup>146</sup> Høyesterett kunne ikke se at det forelå «særlige grunner» til å fravike EFTA-domstolens forståelse av direktivet. <sup>147</sup> Hotvedt har på denne bakgrunn uttalt at domstolen ikke foretok en selvstendig eller harmoniserende tolkning av sakens spørsmål. <sup>148</sup> Høyesterett forholdt seg altså lojalt til EFTA-domstolens vurderinger. Det innebærer at det i analysen av hovedproblemstillingen i kapittel 3.4 tas utgangspunkt i EFTA-domstolens resonnement i *Thue*, ettersom det er i EFTA-domstolens avgjørelse man finner den nærmere veiledning for vurderingen.

#### 3.4.4 Vurderingen av profesjonalitetskriteriet

Profesjonalitetskriteriet innebærer, som nevnt i kapittel 2, at en arbeidstaker må «utføre arbeidsoppgaver eller plikter». Spørsmålet er hva som kreves for at profesjonalitetskriteriet er oppfylt ved reiser foretatt til annet oppmøtested enn et fast.

I *Tyco* anførte Tyco at formålet med arbeidstakernes arbeidsoppgaver og plikter var å utføre tekniske tjenester i form av installasjon og vedlikehold av sikkerhetssystemer hos kunder. Transporttiden fra hjemmet til første kunde lå således ikke innenfor arbeidstakers arbeidsoppgaver og plikter. EU-domstolen aksepterte ikke dette argumentet. Domstolen uttalte – med henvisning til generaladvokaten – at transporten var en *nødvendig forutsetning* for arbeidstakere som må reise fra kunde til kunde for å utføre arbeidsoppgavene sine. <sup>149</sup> De begrunnet

---

145 Avsnitt 52.

146 Avsnitt 62.

147 Avsnitt 64.

148 Se Hotvedt (2019a) pkt. 3 for en grundig gjennomgang av spørsmålet.

149 Avsnitt 32.

dette vurderingstemaet særlig i at et annet vurderingstema ville uthule konseptet om arbeidstid, og at det ville hindre en effektiv virkning av direktivets formål.<sup>150</sup> Spørsmålet er imidlertid om dette kun gjelder for mobilt ansatte. Det vil i så fall innebære at vurderingstemaet ikke har overføringsverdi til andre typer arbeidstakere på reise.

I *Thue* anførte staten at vurderingstemaene fastlagt i *Tyco* måtte begrenses til arbeidstakere uten fast oppmøtested. En slik anførsel ble staten hørt med i lagmannsretten da flertallet uttalte at *Tyco* gjaldt «en helt spesiell gruppe arbeidstakere», og at man «ikke [kunne] se» at dommen hadde særlig betydning for saken.<sup>151</sup> EFTA-domstolen uttalte motsetningsvis i *Thue* at et slikt resultat ville «fordreie begrepet 'arbeidstid' og undergrave direktivets mål, som er å beskytte arbeidstakernes helse og sikkerhet» dersom vurderingstemaene kun gjaldt for mobilt ansatte.<sup>152</sup> Arbeidstakere med fast oppmøtested ville havnet i en mellomposisjon, hvor de ville blitt hindret et vern etter direktivet i de tilfeller hvor de ble pålagt et annet oppmøtested enn det faste. Basert på formåls- og systembetraktninger kunne ikke vurderingstemaet i *Tyco* begrenses til arbeidstakere uten fast oppmøtested.<sup>153</sup> Staten fikk dermed ikke medhold i anførselen.

I *Thue* la domstolen med henvisning til ESAs innlegg, og på tilsvarende måte som i *Tyco*, til grunn at det sentrale ved fortolkningen av profesjonalitetskriteriet er om reisen var en «nødvendig og vesentlig forutsetning for at arbeidstakeren skal kunne ivareta sine arbeidsoppgaver på en pliktoppfyllende måte», ikke om arbeidstaker hadde fast oppmøtested.<sup>154</sup> Det innebærer at, selv om forutsetningene i *Tyco* og *Thue* var forskjellige, ble samme vurderingstema og retningslinjer stadfestet. Denne retningslinjen la Høyesterett til grunn i *Reisetid* uten nærmere forklaring. Basert på EFTA-domstolens uttalelse konstaterte

---

150 Avsnitt 31-32.

151 LB-2015-30477.

152 Avsnitt 71.

153 Hotvedt (2019a) s. 122.

154 Avsnitt 52.

Høyesterett at reisene til Thue var en nødvendig forutsetning for å utføre arbeidsoppgavene sine på en pliktoppfyllende måte.

Tilsvarende vurderingstema ble lagt til grunn i *Sverrisson*.<sup>155</sup> Det er naturlig da det eneste som skilte saksforholdene i *Sverrisson* og *Thue* fra hverandre var lengden på reisetiden og valg av transportmiddel.

Utgangspunktet for vurderingen av profesjonalitetskriteriet er altså reisans formål og viktighet.<sup>156</sup> For at profesjonalitetskriteriet skal være oppfylt ved reiser foretatt til annet oppmøtested enn et fast er vurderingstemaet om reisen er en *nødvendig forutsetning* for at arbeidstakerne skal kunne ivareta sine arbeidsoppgaver på en pliktoppfyllende måte. Som nevnt i kapittel 2, kreves det ikke at det utføres aktivt arbeid under reisen for at profesjonalitetskriteriet er oppfylt.<sup>157</sup>

Før jeg går videre til drøftelsen av innholdet i autoritetskriteriet må det knyttes noen bemerkninger til deler av begrunnelsen i *Tyco* og hvilken betydning det hadde i *Coca-Cola*. I *Tyco* trakk domstolen frem at den aktuelle reisetiden under den tidligere ordningen (før omleggingen) hos *Tyco* var arbeidstid. Den eneste forskjellen var at arbeidstakerne før omleggingen møtte opp på regionskontoret til *Tyco*, hentet bilen og kjørte deretter til første kunde. Arbeidsdagen startet og sluttet på regionskontoret. Etter nedleggelsen av regionskontorene skulle arbeidstakerne kjøre direkte fra hjemmet til første kunde. Det var ingenting ved reisans karakter som ble endret – kun oppmøtestedet. At reisen tidligere var ansett for å være arbeidstid, mente EU-domstolen illustrerte at transporttiden tidligere var en del av arbeidstakernes oppgaver og plikter.<sup>158</sup> Bl.a. på bakgrunn av dette kom EU-domstolen til at transporttiden etter omleggingen oppfylte kravet om å «utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter» da det var en nødvendig forutsetning for at teknikerne kunne installere og vedlikeholde sikkerhetssystemene.

---

155 *Sverrisson* avsnitt 44.

156 Hotvedt (2019a) s. 118.

157 *Thue* avsnitt 68.

158 Avsnitt 33.

EU-domstolens begrunnelse skaper således tvil om det bare er i tilfeller man tidligere har hatt en slik ordning, at reisetiden er arbeidstid.

I *Coca-Cola* hadde serviceteknikerne derimot aldri hatt et fast oppmøtested, og reisene til og fra første kunde og siste kunde hadde ikke tidligere vært ansett for å være arbeidstid. Lagmannsretten tok utgangspunkt i vurderingstemaet om reisen er en «nødvendig og vesentlig forutsetning» for å oppfylle arbeidsoppgavene. I domstolens subsumsjon viser de til at «[f]ormålet, karakteren og nødvendigheten» av en transport fra hjemmet til første kunde og fra siste kunde og til hjemmet, når tjenestebilen er parkert hjemme, er den samme som transport mellom de øvrige kundene som gjennomføres i løpet av arbeidsdagen. Som vist i punkt 3.3, er reisene mellom kunder i løpet av arbeidsdagen etter forarbeidene «arbeidstid».

Lagmannsretten konkluderte under profesjonalitetskriteriet med at selv om primæroppgavene til serviceteknikerne var å utføre installering og vedlikehold av maskinene, var «transport av teknikeren selv, verktøy og deler til første kunde og hjem etter siste kunde en *helt nødvendig forutsetning* for utførelsen av arbeidet hos kundene». (min kursivering). Det var derfor uten betydning at reisene tidligere ikke hadde vært ansett som arbeidstid. Reisen var en del av arbeidstakers arbeidsoppgaver og plikter.

Jeg mener at det er en svakhet ved lagmannsrettens dom at det ikke ble brukt noe mer tid på å behandle forskjellen mellom saksforholdet i Tyco og Coca-Cola. Omleggingen ble viet stor plass i Tyco, og omleggingen var en sentral del av begrunnelsen for at reisen var arbeidstid. Lagmannsretten konstaterte at «[i] forhold til 'Tyco' er det også den forskjell at serviceteknikernes nåværende situasjon ikke skyldes omorganisering av bedriften». Det kan stilles spørsmål ved om det egentlig var selve omleggingen som var det avgjørende for at reisene i Tyco var å anse som arbeidstid. Hvilken betydning denne forskjellen hadde kommenterte ikke lagmannsretten. Førstvoterende i lagmannsretten la videre til grunn at «til tross for disse forholdene» er det likevel slik at serviceteknikerne må anses å stå til disposisjon. Det ser på denne

bakgrunn ut til at det utslagsgivende for lagmannsretten var om reisen var nødvendig. At det ikke hadde skjedd en forutgående omlegging var derfor ikke relevant ved løsningen av spørsmålet. Etter min mening burde lagmannsretten nevnt at en omlegging ikke var relevant i vurderingen, og at EU-domstolens argumentasjon i *Tyco* heller var ment å understreke at reisen til første kunde var en nødvendighet.<sup>159</sup> Det sentrale er, som nevnt, reisens formål og viktighet.

### 3.4.5 Vurderingen av autoritetskriteriet

Autoritetskriteriet innebærer et krav om at arbeidstaker må «stå til disposisjon» for arbeidsgiveren. Spørsmålet er hva som kreves for at arbeidstaker kan sies å stå til disposisjon for arbeidsgiver ved reiser til annet oppmøtested enn et fast.

Som vi så i kapittel 2, innebærer autoritetskriteriet et krav til at arbeidstaker er «rettslig forpliktet til å følge sin arbeidsgivers instruksjer og utføre sine arbeidsoppgaver for arbeidsgiveren». I *Tyco*, *Thue* og *Sverrisson* tok domstolen utgangspunkt i denne rettssetningen. Ingen av avgjørelsene gir en nærmere forklaring av hva dette innebærer. For å kunne si noe om når arbeidstakerne står til disposisjon, vurderte EU- og EFTA-domstolen heller når tidsperioden *ikke* var arbeidstid, og trakk hviletidsbegrepet inn i drøftelsen.<sup>160</sup>

Kjennetegn ved hviletidsbegrepet ble i *Tyco* positivt angitt og formulert slik: «arbejdstagernes mulighed for at råde over deres tid med færre begrænsninger og bruge den i egen interesse er et element, der kan vise, at den omhandlede tidsperiode ikke udgør arbejdstid».<sup>161</sup> Uttalelsene er generelle, og er ikke knyttet til saksforholdet i *Tyco*. Dette viser at hviletidsbegrepet bidrar til å avklare den nærmere avgrensningen av arbeidstidsbegrepet. Det sentrale vurderingstemaet er om tiden under transporten er effektiv som hviletid, dvs. at arbeidstaker fritt og

---

159 Pecinovsky (2018) s. 33.

160 Hotvedt (2019a) s. 118.

161 Avsnitt 37.

uavbrutt kan beskjeftige seg med egne interesser for at hvileperiodene skal anses å være effektive.<sup>162</sup>

I forlengelsen av dette oppstår spørsmålet om hvordan den konkrete grensedragningen mellom autoritetskriteriet og hviletidsbegrepet er løst.

Ved vurderingen trakk EU-domstolen i *Tyco* fram de faktiske forholdene ved transporten til teknikerne. *Tyco* hadde anført at teknikerne hadde fått utlevert mobiltelefoner, hvor de mottok ruten for kjøring og oppdrag til morgendagen. Teknikerne var ikke forpliktet til å være tilgjengelige per telefon under reisene. Ruten til første oppdrag valgte teknikerne selv. Domstolen poengterte at det er klart at arbeidstakerne har en viss frihet under transporttiden sammenlignet med arbeid hos kunden.<sup>163</sup> Domstolen påpekte at disse frihetene hadde arbeidstakerne også under den tidligere ordningen. Det eneste som hadde endret seg var startpunktet for kjøreturen til første kunde. Domstolen konstaterte at arbeidstakerne under transporten var underlagt en plikt til å følge arbeidsgivers instruksjoner, f.eks. ved at arbeidsgiver kunne endre rekkefølgen på avtalene hos kunder, samt annullere og tilføre nye oppdrag i kjøreplanen. På bakgrunn av dette konkluderte domstolen med at under transportens *nødvendige lengde*, som ikke kan forkortes, hadde arbeidstaker ikke mulighet til å bestemme fritt og uavbrutt over egen tid. Det innebærer altså at tiden brukt på reise legger så store begrensninger på arbeidstakers fritid at tidsrommet ikke kan klassifiseres som «hviletid», og dermed står arbeidstaker til arbeidsgivers disposisjon.

Tilsvarende ble lagt til grunn i *Thue* hvor domstolen uttalte at dersom selve lengden av reisetiden er nødvendig, er arbeidstaker i løpet av denne tid forpliktet til å følge arbeidsgivers instruksjoner. Arbeidsgiver står i denne perioden fritt til å «avlyse, endre og legge til

---

162 I og med at vurderingstemaet var formulert generelt *Tyco*, ble det også lagt til grunn i *Sverrisson* avsnitt 50 og *Thue* avsnitt 74.

163 Avsnitt 39.

oppdrag».<sup>164</sup> Domstolen konkluderte derfor med at den nødvendige lengden ikke kan forkortes, og arbeidstaker kan ikke fritt og uavbrutt beskjeftige seg med egne interesser. I *Reisetid* konstaterte Høyesterett dette uten noen nærmere begrunnelse.

Med det sagt må det trekkes en linje til profesjonalitetskriteriet. At en reise er *nødvendig* for å utføre arbeidsoppgaver på en pliktoppfyllende måte, innebærer at arbeidstaker som regel *må* gjennomføre reisen. Dersom reisen ikke gjennomføres, kan det innebære et pliktbrudd. Arbeidstaker kan ikke disponere fritt over egen tid i løpet av den nødvendige reisetiden ettersom man er forpliktet til å gjennomføre reisen, og hvor man selv ikke kan påvirke hvor lang reisetid som er nødvendig.

For beregningen av den nødvendige reisetiden har EFTA-domstolen uttalt at reisen starter og slutter enten på hjemmeadressen eller det faste arbeidsstedet til oppmøtestedet. Om det skal tas utgangspunkt i hjemmeadressen eller det faste arbeidsstedet beror på hva som er «mest rimelig», dvs. hvilket alternativ som gir kortest reisevei.<sup>165</sup> Det er, som nevnt over, den nødvendige reisetid som blir godskrevet som «arbeidstid», hvilket betyr at arbeidstakers *faktiske* reisetid ikke er avgjørende.<sup>166</sup> Dersom arbeidstaker velger å ta pauser eller kjøre omveier inngår ikke ekstratiden brukt på reisen i beregningen av arbeidstiden. Det bemerkes at Tyco anførte at arbeidstakerne potensielt ville misbruke reisetiden til å foreta private gjøremål. Domstolen uttalte at Tyco sto fritt til å innføre kontrollsystemer, og at det var en naturlig konsekvens av at bedriften hadde lagt ned de lokale regionskontorene.<sup>167</sup> Det er altså arbeidsgiver som må sørge for å ha systemer som eventuelt fanger opp misbruk.

Det som er gjennomgått ovenfor knytter seg til EU- og EFTA-domstolens vurdering av autoritetskriteriet. Det neste spørsmålet er

---

164 Avsnitt 75.

165 *Thue* avsnitt 72.

166 Hotvedt (2019a) s. 120.

167 *Tyco* avsnitt 40.



om norske domstoler vurderer dette i tråd med EU- og EFTA-domstolens praksis.

I *Coca-Cola* uttalte lagmannsretten at autoritetskriteriet er «det springende punkt» i saken. Det er ikke helt treffende ettersom *Tyco* etter min mening må tolkes dithen at autoritetskriteriet henger tett sammen med profesjonalitetskriteriet. Høyesterett og lagmannsretten la til grunn vurderingstemaet slik det var formulert i *Thue*, som igjen bygger på *Tyco*. Domstolene oppstiller vurderingstemaet om at arbeidstaker må være rettslig forpliktet til å følge arbeidsgivers instruksjoner for at autoritetskriteriet skal være oppfylt. Slik sett følger de EU/EFTA-domstolens fremgangsmåte.

Lagmannsretten la vekt på at arbeidstaker, som følge av Coca-Colas bilreglement hadde sterke begrensninger på sin personlige frihet under reisen fra hjemmet til første kunde og fra siste kunde og hjemmet. De fremhever at restriksjonene på bilbruken «f.eks. forhindret [serviceteknikerne] fra å levere barn i barnehagen eller foreta private innkjøp i reisetiden». Domstolen konkluderer dermed med at reisene innebærer restriksjoner på serviceteknikernes handlefrihet i reisetiden fra hjemmet til første kunde og fra siste kunde til hjemmet, og at de i denne perioden ikke «fritt og uavbrutt beskjeftige seg med egne interesser ...» slik at «... hvileperiodene kan anses effektive ...».

Jeg mener det er en svakhet med dommen at lagmannsretten ikke bemerker at arbeidstidsbegrepet avgrenses fra motsatt kant. Grepet man gjorde i *Tyco* var å se nærmere på hva som *ikke* var arbeidstid; altså hva som var hviletid. Dette kommer ikke tydelig fram av lagmannsretten avgjørelse, selv om de bruker vurderingstemaet som er knyttet til hviletidsbegrepet som grunnlag for konklusjonen. På lik linje som lagmannsretten trakk heller ikke Høyesterett inn motsatsen hviletid i vurderingen. Dersom domstolene hadde gjort det, hadde det klargjort hvorfor man drøftet om arbeidstaker «fritt og uavbrutt kan beskjeftige seg med egne interesser». Derfor er det også en svakhet ved vurderingen av autoritetskriteriet i *Reisetid*. Hvorfor de norske domstolene ikke trakk inn hviletidsbegrepet kan ha sammenheng med

norsk rettstradisjon. For det første har man ikke definert positivt hva som ligger i arbeidsfribegrepet, jf. *Kårstø*. For det andre har man tradisjonelt ikke benyttet arbeidsfribegrepet aktivt til å avgrense arbeidstidsbegrepet.

Norske domstolers fremgangsmåte ved vurderingen av autoritetskriteriet er derfor ikke helt i samsvar med EU- og EFTA-domstolens fremgangsmåte.

Før jeg ser nærmere på innholdet i det stedlige kravet vil jeg knytte noen kommentarer til reiser foretatt med fly. Det har vært rettet kritikk mot *Sverrisson* ettersom en arbeidstaker på fly ikke er tilgjengelig for instruks. EFTA-domstolen poengterte i denne relasjon at:

«A worker travelling by air is unable to dispose freely of his time and pursue his own interests in an unrestricted manner, as he is unable to remove himself from the working environment. Moreover, the worker is undertaking a journey under the instruction of his employer. While travelling by air, there may be periods of professional inactivity, and/or periods when the worker cannot be contacted. However, such periods are inherent to the form of transport chosen by the employer.»<sup>168</sup>

Avgjørelsen må forstås slik at det er underordnet at arbeidstaker ikke er tilgjengelig for instruks under flyturen. Det avgjørende er begrensningene reisen legger på arbeidstakers muligheter til å disponere over egen fritid.<sup>169</sup>

I Carlsen og Andresens artikkel «*Arbeidstid og reise – handlingsrom og begrensninger*» s. 240 hevdes det at det ikke er:

---

168 *Sverrisson* avsnitt 50.

169 Det er i EU fremmet forslag om at fra og med juni 2023 skal det være lovlig med 5G på fly. Det vil i så fall innebære en endring i OJ L 303/48, 14.11.2013. Det betyr altså at arbeidstaker kan være tilgjengelig for instruks under flyturen.

*«på det rene at vektleggingen av mulighetene til å sove, lese, se film, spise, innta drikke osv. har så liten vekt at ingen del av en slik langvarig reise blir å klassifisere som arbeidsfri. I mangel av en autoritativ avgjørelse fra EU-domstolen anser vi rettstilstanden på dette punkt som uavklart, i den forstand at det etter vår vurdering er en mulighet for at EU-domstolen kan komme til et annet resultat i fremtiden».*

Etter min oppfatning er dette ikke treffende ettersom EFTA-domstolen klart har lagt til grunn at dersom reisen i seg selv innebærer en begrensning på arbeidstakers muligheter til å disponere over egen fritid, vil tidsperioden klassifiseres som arbeidstid. I mangel av andre autoritative rettskilder må man legge EFTA-domstolens avgjørelse til grunn for forståelsen av arbeidstidsbegrepet innhold frem til det eventuelt kommer avgjørelser fra EU-domstolen, som tilsier at rettstilstanden skal forstås annerledes.

Autoritetskravet innebærer et krav om at arbeidstaker må være rettslig forpliktet til å følge arbeidsgivers instruksjoner. EU-domstolen kommenterer, som nevnt, ikke det nærmere innholdet av begrepet rettslig forpliktet. Derfor trekker de inn hviletidsbegrepet for å se nærmere på når man hvert fall *ikke* står til disposisjon. Vurderingstemaet er om arbeidstaker kan hvile effektivt under reisen. Hvis ikke reisetiden er effektiv som hviletid, vil arbeidstaker være pålagt så store begrensninger i sin fritid at vedkommende må sies å stå til disposisjon for arbeidsgiver. Dette innebærer at det å stå til disposisjon i hovedsak fremstår som et resultat mer enn et vurderingstema.

### 3.4.6 Vurderingen av det stedlige kriteriet

Spørsmålet er hva som kreves for at reiser til annet oppmøtested enn et fast oppfyller det stedlige kravet. Ved EU-domstolens vurdering av det stedlige kravet i *Tyco* ble omleggingen og mangelen på fast oppmøtested vektlagt. Domstolen konkluderte med at arbeidstakere som «ikke lenger har et fast arbeidssted» var «på arbejde» under transporten, og begrunnet det med at:

«Eftersom transporterne er en uadskillelig del af at være en arbejdstager, som ikke har et fast eller sædvanligt arbejdssted – således som generaladvokaten har anført i punkt 48 i forslaget til afgørelse – kan sådanne arbejdstagers arbejdssted nemlig ikke indskrænkes til disse arbejdstagers fysiske arbejdssted hos deres arbejdsgivers kunder.»<sup>170</sup>

Domstolen konstaterer at det stedlige kravet ikke kan begrenses til det fysiske arbeidsstedet hos kundene. Av sitatet kan det sluttet at transportmiddelet som benyttes er et fysisk sted, og som i tidsrommet den nødvendige reisen utføres, er arbeidsstedet.<sup>171</sup> Jeg forstår domstolens argumentasjon dithen at reisen i et slikt tilfelle er en uløselig del av det å være arbeidstaker uten fast arbeidssted. En slik forståelse utvider innholdet av det stedlige kravets sammenlignet med forståelsen lagt til grunn i kapittel 2. Jeg kommer tilbake til dette i kapittel 3.8.

Videre argumenterte EU-domstolen i *Tyco* for at arbeidstaker hadde mistet sin mulighet til å bestemme pendleravstanden selv ettersom ordningen med fast oppmøtested var blitt avvirket. Som vi så innledningsvis, er pendlerargumentet et fremtredende argument for hvorfor reiser til og fra fast oppmøtested *ikke* er arbeidstid. Det er fordi arbeidstaker selv velger avstanden fra bopel til fast oppmøtested. Når arbeidstaker fratras muligheten til å velge hvor lang reiseveien skal være grunnet arbeidsgivers instruksjoner, vil det stedlige kravet være oppfylt. Domstolen har formulert dette slik:

«Da arbejdstagerne har mistet muligheden for frit at bestemme afstanden mellem deres bopæl og det sædvanlige sted for deres arbejdsdags begyndelse og afslutning, kan de ikke være forpligtet

---

170 *Tyco* avsnitt 43.

171 Munkholm (2021) Kommentar til Arbejdstidsdirektivet art. 2 note 98.

til at påtage sig ansvaret for deres arbeidsgivers valg vedrørende nedleggelsen af disse kontorer.»<sup>172</sup>

Det avgjørende er altså at arbeidstakerne ikke skal belastes for arbeidsgivers valg når dette fratrar dem muligheten til selv å bestemme pendleravstand til arbeidsstedet.<sup>173</sup> Dette har blitt kalt *pendlerargumentet*.<sup>174</sup> Pendlerargumentet gjør seg også gjeldende i typetilfeller hvor arbeidstaker har fast oppmøtested, ettersom arbeidstaker fratras muligheten til å reise til det sedvanlige oppmøtestedet grunnet arbeidsgivers krav om annet oppmøtested. Vurderingstemaet er derfor lagt til grunn i *Thue, Sverrisson og Reisetid*. Pendlerargumentet ble også lagt til grunn i *Coca-Cola*.

For at reiser til annet oppmøtested enn et fast skal oppfylle det stedlige kravet må transporten være en integrert del av arbeidet, dvs. at transportmiddelet også utgjør arbeidsstedet, gitt at reisen er nødvendig. Arbeidstaker er i et slikt tilfelle fratatt muligheten til å bestemme pendleravstanden selv.

På denne bakgrunn kan det trekkes en linje til autoritetskriteriet. At arbeidstaker ikke har muligheten til å forkorte den nødvendige reiseveien innebærer, som nevnt, at arbeidstaker ikke står fritt til å beskjefte seg med egne interesser, og dermed står arbeidstaker til arbeidsgivers disposisjon under reisen. At arbeidstaker ikke kan forkorte nødvendig reisetid henger derfor tett sammen med arbeidstakers manglende mulighet til å bestemme pendleravstanden. Slik sett synes

---

172 *Tyco* avsnitt 44.

173 Det bemerkes at i den engelske utgaven av *Tyco* avsnitt 44 ble det uttalt at arbeidstaker ikke kan være forpliktet til å «bear the burden of their employer's choice to close those offices». Dette kan forstås slik at det ikke er arbeidstaker som skal bære byrden av valg som ligger innenfor arbeidsgivers kontroll. Et slikt resonnement kan også overføres til de tilfellene hvor arbeidstaker har fast oppmøtested i og med at det er arbeidsgivers valg som medfører at arbeidstaker må reise til et annet oppmøtested.

174 Hotvedt (2019a) s. 124.

det å være overlapp i argumentasjonen under autoritetskriteriet og det stedlige kriteriet.

### 3.5 Reiser over flere dager

Ved reiser over flere dager oppstår problemstillingen om hele oppholdet vil være arbeidstid eller om deler av oppholdet kan klassifiseres som hviletid. Det fremstår som klart at dersom hele reisetiden anses som arbeidstid, vil det innebære at reiseoppholdet ikke er i samsvar med aml. § 10-8 (1) og arbeidstidsdirektivet artikkel 3 som begge fastslår at arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Problemstillingen er vurdert i *Sverrisson*.

I *Sverrisson* hadde en flytekniker reist og oppholdt seg i et annet land over flere dager. Under sakens muntlige høring fikk Kommisjonen spørsmål fra EFTA-domstolen knyttet til reiser over flere dager. Kommisjonen uttalte at ved slike jobbreiser kan hotellet eller annen passende innkvartering – selv om det er bestemt av arbeidsgiver – behandles på tilsvarende måte som arbeidstakers hjem slik at tidsperioden kan være «hviletid». EFTA-domstolen sluttet seg til uttalelsen fra Kommisjonen.<sup>175</sup> Det ble ikke gitt en nærmere begrunnelse for standpunktet.

Til grunn for standpunktet synes det sentrale likevel å være at arbeidstaker – utenfor tidsrommet hvor arbeidet gjennomføres – står fritt til å beskjeftige seg med egne interesser, selv om arbeidstaker oppholder seg på et annet sted enn hjemstedet. Vernehensynene gjør seg ikke nevneverdig gjeldende i dette tidsrommet. Arbeidstaker sikres derfor en effektiv hvile i de etterfølgende timene etter at arbeidsdagen er gjennomført. En viktig komponent i denne vurderingen er at arbeidstaker har et oppholdssted hvor hviletiden kan gjennomføres. Det bemerkes at dersom arbeidstaker har blitt tildelt et oppholdssted som ikke sikrer effektiv hvile vil spørsmålet etter min mening forholde seg annerledes. Ut fra praktiske hensyn er domstolens løsning hen-

---

175 Avsnitt 47. Sml. med C-258/10 *Grigore* avsnitt 66 og 67.

siktsmessig. Motsatt konklusjon ville medført at reisene som sådan hadde vært i strid med direktivet, hvilket ville vært en upraktisk løsning.

Konklusjonen er at deler av reiseoppholdet kan klassifiseres som hviletid så lenge arbeidstaker har tilgang til et oppholdssted, typisk et hotellrom, som gir mulighet for tilstrekkelig og effektiv hvile.

### 3.6 Reiser utenfor EØS

Spørsmålet er om det er av betydning for vurderingen av om en reise er arbeidstid etter direktivet, om reisen er foretatt innenfor EØS-området eller til et tredjeland.

Spørsmålet er behandlet i *Sverrisson*.<sup>176</sup> Domstolen poengterte at rettsakter som er innlemmet i EØS-avtalen i prinsippet kun gjelder innad i EØS. Det geografiske omfanget kunne imidlertid ikke være til hinder for at EØS-retten har virkninger utenfor EØS-området.<sup>177</sup> Reiser innenfor og utenfor EØS er derfor omfattet av EØS-regelverket dersom arbeidsforholdet har «a sufficiently close link with the EEA».<sup>178</sup> Vurderingstemaet er om arbeidsforholdet har *tilstrekkelig tilknytning* til EØS. For å ha tilstrekkelig tilknytning til EØS må arbeidsforholdet være etablert etter og underlagt nasjonal lovgivning i en EØS-stat. Dette beror på lovvalget for arbeidsforholdet.<sup>179</sup>

EFTA-domstolen konkluderte med at for reiser til et annet sted enn arbeidstakers faste oppmøtested, er det uten betydning om reisen er foretatt innenfor EØS-området eller til et tredjeland.

---

176 Se kapittel 3.4.2.

177 Avsnitt 63.

178 Avsnitt 64.

179 Grunnet artikkelens problemstilling går jeg ikke nærmere inn på lovvalgsregler i arbeidsforhold, se Nesvik (2018) Del III for en gjennomgang av lovvalgsregler.

### 3.7 Retningslinjer for når reisetid er arbeidstid

Oppsummeringsvis mener jeg at retningslinjene Hotvedt har oppstilt gir uttrykk for gjeldende rett basert på drøftelsen ovenfor – også etter de nyere avgjørelsene.<sup>180</sup> Disse retningslinjene må i lys av *Sverrisson* suppleres med klargjøring av to forhold:

- 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.

### 3.8 Betydningen for begrepsforståelsen

Problemstillingen i det følgende er hvilket bidrag den konkrete rettsanvendelsen i reisetilfellene har for det generelle innholdet i arbeidstidsbegrepet. Jeg vil se nærmere på hvilken betydning dette får for hvert enkelt kriterium.

#### Profesjonalitetskriteriet

For at profesjonalitetskriteriet skal være oppfylt kreves det ikke at aktivt arbeid utføres. Andre aktiviteter, som henger tett sammen med utførelsen av arbeidsoppgavene, er også omfattet. Jeg oppfatter domstolens *resonnement* slik at dersom aktiviteten (reisen) tenkes borte, vil spørsmålet være om arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidsoppgavene. Poenget er at aktiviteter, som er en nødvendig forutsetning for at arbeidsoppgavene kan utføres i henhold til arbeidskontrakten, omfattes av kriteriet.

---

180 Se kapittel 3.1



### Autoritetskriteriet

Drøftelsen viser at autoritetskriteriet må ses i sammenheng med hviletidsbegrepet. EU- og EFTA-domstolens avgjørelser illustrerer at vurderingstemaet om arbeidstakeren kan hvile effektivt har fått en større plass i vurderingen av klassifiseringen av arbeidstid. Spørsmålet er om arbeidstaker er pålagt så store begrensninger under tidsperioden at vedkommende hindres i å hvile effektivt. Dersom arbeidstaker ikke kan hvile effektivt, innebærer det at arbeidstaker står til arbeidsgivers disposisjon.

Drøftelsen viser også at autoritetskriteriet dels overlapper profesjonalitetskriteriet ettersom en nødvendig reise pålegger arbeidstakeren begrensninger i form av at arbeidstaker ikke kan benytte reisetiden til å beskjeftige seg med egne interesser. Jeg oppfatter det slik at Hotvedt har tatt til orde for det samme når hun uttaler at «nødvendig reisetid ikke kan være hviletid, hvis reisen er nødvendig for å utføre pålagte oppgaver».<sup>181</sup>

### Det stedlige kravet

Det stedlige kravet er tradisjonelt blitt forstått, som at arbeidstaker må være på 1) den ordinære arbeidsplassen eller 2) et annet sted anvist av arbeidsgiver.<sup>182</sup> Under reiser oppholder arbeidstaker seg i et transportmiddel, og det stedlige kravet er i utgangspunktet ikke oppfylt. Etter som vilkårene i arbeidstidsdirektivet artikkel 2 er kumulative tilsier det at slike reisetiden er «hviletid».

Domstolen åpner imidlertid for en videre forståelse av det stedlige kravet ved at de legger til grunn at arbeidstaker er *på* arbeid også under transporten, dvs. at transportmiddelet kan anses som arbeidsstedet. Ut fra en teleologisk fortolkning og hensynet til arbeidstakers helse og sikkerhet foretok EU-domstolen en utvidende tolkning av det stedlige

---

181 Hotvedt (2019a) s. 120.

182 Se kapittel 2.

kravet. Det innebærer dermed at det stedlige kravet rommer mer enn tidligere – det er altså utviklet og utvidet.

Domstolens rettsanvendelse illustrerer etter min mening at dersom profesjonalitets- og autoritetskriteriet foreligger, vil reisen også oppfylle det stedlige kravet ved at transportmiddelet anses som arbeidsstedet. Det stedlige kravet synes i lys av dette å være tolket så vidt at det i realiteten kun fungerer som et støttemoment i vurderingen.<sup>183</sup>

### 3.9 Forholdet til tradisjonelle utgangspunkter

EU- og EFTA-domstolen har, i dommene jeg har gjennomgått ovenfor, konkludert med at reiser til og fra annet oppmøtested enn et fast oppmøtested utgjør arbeidstid. Spørsmålet er om denne praksisen innebærer at de tradisjonelle norske utgangspunktene knyttet til reisetid – de konkrete retningslinjene oppstilt i forarbeidene og i *Kårstø* – kan opprettholdes eller om de må justeres.

Det tradisjonelle norske utgangspunktet har vært at reiser som foretas utenfor arbeidstiden ikke anses som arbeidstid. Imidlertid viser diskusjonen omkring *Reisetidsaken* at det er en sprikende oppfatning om dette utgangspunktet fortsatt kan opprettholdes. Diskusjonen kretser særlig rundt hva det generelle utgangspunktet skal være ved reiser som foretas i jobbsammenheng.

Furesund/Lerheim (2018) mente at «Høyesterett har ... avklart at reisetid i forbindelse med arbeid andre steder enn på fast arbeidssted, og som finner sted utenfor alminnelig arbeidstid, skal anses som arbeidstid». Rahimi/Løwenborg (2018) mente at synet i Furesund/Lerheim er «forenklet og unyansert», og understreker hvor «sammensatt og konkret» vurderingstemaet er. De hevder at EFTA-domstolen bygget på samme tolkning av arbeidstidsbegrepet som Høyesterett tidligere har gjort. Meder (2018) mente at «pålagt oppmøtested et annet sted enn fast arbeidssted ikke i seg selv betyr at reisetiden er

---

183 Se også Hotvedt (2019a) s. 121.

arbeidstid», og hevder at begrunnelsen i dommen «vert om» viser til «forhold som kun unntaksvis er aktuelle for andre arbeidstagerer». Jetlund/Hagberg (2018) hevdet at dommen «ikke representerer noen klar endring i dagens hovedregel, som er at reiser utenfor den alminnelige reisetiden [sic] ikke er arbeidstid». I lys av *Coca-Cola* har både Hustad (2020b) og Lerheim/Furesund (2020) uttalt at reisetid er arbeidstid. Engan/Almestrand (2020) uttalte imidlertid at «det klare utgangspunktet er fortsatt at reisetid til og fra et fast oppmøtested ikke er arbeidstid. Tid brukt på reise til og fra varierende oppmøtested *kan* etter en konkret vurdering anses for å være arbeidstid».

Det er særlig to forhold som synes å ha betydning for vurderingen av om utgangspunktet kan opprettholdes.

For det første illustrerer drøftelsen i kapittel 3.4 at det for reiser til og fra et annet oppmøtested enn et fast ikke kan opereres med et skille mellom reiser foretatt *innenfor* eller *utenfor* den alminnelige arbeidstiden. Et slikt skille kan ikke tillegges den betydning som det er gjort i norske forarbeider. Det sentrale er reisens formål og viktighet.<sup>184</sup> Utgangspunktet om at reiser foretatt utenfor alminnelig arbeidstid ikke er arbeidstid, kan neppe opprettholdes i lys av drøftelsen i dette kapitlet.

Det bemerkes, slik det også er hevdet av Hotvedt og Engan/Almestrand, at ikke all reisetid er arbeidstid.<sup>185</sup> F.eks. er utgangspunktet fortsatt at reiser til og fra fast oppmøtested (arbeidsstedet) er arbeidsfri. Dette er ikke fraveket av EU/EFTA-domstolen, og forarbeidsuttalelsene knyttet til denne form for reiser er fortsatt gjeldende rett.<sup>186</sup> Dermed er det ikke helt treffende, slik Furesund/Lerheim og Hustad hevder, at reisetid *er* arbeidstid – for visse former av reiser vil hovedregelen fortsatt være at tidsperioden er arbeidsfri. Det kan også tenkes andre typer reiser som foretas i jobbsammenheng. Det kan f.eks. være

---

184 Tilsvarende betraktninger i Hotvedt (2019a) s. 125. Se også Hustad (2020a) s. 7.

185 Engan/Almestrand (2020) og Hotvedt (2019a) s. 125.

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

at arbeidstaker foretar en reise til et kurs arbeidstakeren selv ønsker å delta på. I et slikt tilfelle er det ikke sikkert at reisen i seg selv er arbeidstid da den ikke er en *nødvendig forutsetning* for at en arbeidstaker skal kunne oppfylle arbeidsforpliktelsene sine, selv om det gir arbeidstakeren en kompetanseheving som gagnar arbeidsgivers bedrift. Spørsmålet stiller seg annerledes dersom kursdeltakelsen var pålagt av arbeidsgiver, da faller man tilbake på retningslinje nr. 2. Utgangspunktet om at reiser som foretas utenfor arbeidstiden ikke anses som arbeidstid må nyanseres og spaltes opp i flere typetilfeller for å gi bedre uttrykk for hva som vektlegges i de ulike typetilfellene. Basert på dette kan det ikke oppstilles et helt generelt utgangspunkt for når reiser er arbeidstid, slik diskusjonen i teorien tilsynelatende gir uttrykk for.

For det andre illustrerer drøftelsen at hviletidsbegrepet har blitt tillagt et positivrettslig innhold. Om tiden er effektiv som hviletid er en viktig del av vurderingen av om reiser er arbeidstid. Dette vurderingstemaet har fått en plass i EU-domstolens vurdering, og dermed fått en mer sentral plass enn i norsk tradisjon. Dette innebærer altså en brytning med hviletidsbegrepets funksjon slik det fremkommer i Rt-2001-418 *Kårstø*. I *Kårstø* ble det uttalt at «[f]ritid er negativt bestemt i loven, og gir etter min mening ikke noe selvstendig bidrag til tolkingen av uttrykket arbeidstid».<sup>187</sup> Høyesterett fastslo at kjennetegn ved «hviletid» ikke hadde noen verdi i vurderingen av om arbeidstakerne sto «til disposisjon». Det skaper et misforhold mellom begrepet «hviletid» i EU/EØS og det tradisjonelle innholdet i begrepet «arbeidsfri». EU- og EFTA-domstolens rettsanvendelse gir belegg for å si at vurderingen i større grad skal hensynta arbeidstakers mulighet til å benytte sin fritid etter eget ønske, og ikke om arbeidstaker utfører arbeidsoppgaver i løpet av reisen. Man vurderer altså spørsmålet ut fra motsatsen til arbeidstid, og avgrenser dermed arbeidstidsbegrepet også negativt. Vurderingen av om reiser skal klassifiseres som arbeidstid tilføres en ny dimensjon.

---

187 *Kårstø* s. 425.

Dette viser at de konkrete retningslinjene for når reisetid er arbeidstid som nå må legges til grunn, innebærer en utvikling og utvidelse av arbeidstidsbegrepet sammenlignet med det som tidligere er lagt til grunn i norsk rett. Konsekvensen er at flere reiser vil være omfattet av arbeidstidsbegrepet enn tidligere.

Med bakgrunn i at arbeidstidsbegrepet er utviklet og utvidet, kan det stilles spørsmål ved om vurderingen i *Kårstø* ville blitt opprettholdt i dag. I *Kårstø* hadde Statoil endret fremmøtested. Spørsmålet Høyesterett skulle besvare var om arbeidstakerne likevel stod til disposisjon under reisen på 20-25 minutter fra ytterporten til framførstedet inne på *Kårstø*-anlegget.

Som et utgangspunkt kan arbeidsgiver endre det faste oppmøtestedet, f.eks. ved endring av kontorlokaler, i kraft av styringsretten.<sup>188</sup> I et slikt tilfelle vil reisens innhold og karakter være lik som tidligere bortsett fra at noen arbeidstakere kan få lenger reisevei til det nye, faste oppmøtestedet. Som vi så i kapittel 3.2, er reiser til og fra fast oppmøtested som en klar hovedregel ikke arbeidstid. Domsavgivelsen i *Kårstø* er i samsvar med dette utgangspunktet. I *Reisetid* uttalte førstvoterende at vurderingen i *Kårstø* var streng, men viste til at saken gjaldt reisetid til og fra det faste oppmøtested, og at tilfellet dermed falt utenfor arbeidstidsbegrepet.<sup>189</sup> Også *Thue* kan forstås dithen at endring av fast oppmøtested må betraktes annerledes.<sup>190</sup>

Det problematiske i *Kårstø* var imidlertid at arbeidstakerne fra passeringen av ytterporten og frem til oppmøtestedet var pålagt flere restriksjoner utenom det vanlige under reisen til det faste oppmøtestedet: Forbud mot bruk av egen bil, registrering av hvor arbeidstaker oppholdt seg på området, røykeforbud, avståelse fra mobilbruk eller lytting på radio, samt pålegg om bruk av vernetøy.

---

188 Storeng (2020) s. 491. Det bemerkes at endringen må ligge innenfor styringsrettens rammer.

189 *Reisetid* avsnitt 50.

190 *Thue* avsnitt 79.

Etter min mening kan det derfor oppstilles et spørsmål om det *reelle* oppmøtestedet burde blitt ansett for å være ved porten, sett hen til restriksjonene arbeidstakerne ble pålagt under reisen inne på anlegget. Restriksjonene arbeidstakerne var pålagt under reisen, innebar at de ikke kunne disponere fritt over egen fritid i de 20-25 minuttene det tok fra passeringen av porten og til det angitte oppmøtestedet. Det er imidlertid ikke klart hvor terskelen går for hvilke begrensninger man må være pålagt under reisen for at tidsperioden likevel er arbeidstid i situasjonen som drøftes.

Det kan trekkes en parallell til *Tyco* hvor arbeidsgivers omlegging av oppmøtested ikke innebar noen reell endring av reisen arbeidstakerne utførte.<sup>191</sup> At reisen tidligere hadde vært arbeidstid ble brukt som et argument for at reisene etter omleggingen fortsatt var arbeidstid. Overført til *Kårstø* innebar ikke endringen av oppmøtested noen reell endring i hvilke begrensninger arbeidstaker var pålagt under reisen. Det er derfor naturlig å stille spørsmål ved hva som gjorde at reisen fra porten til fremmøtestedet nå ble klassifisert som arbeidsfri, men tidligere som arbeidstid. Slik jeg forstår *Kårstø* var det ingen endring. Det må særlig ses i lys av at endringen av fremmøtested ikke innebar noen endring av reisens innhold, men at arbeidsgiver i realiteten forlenget daglig reisetid med totalt 40-50 minutter, hvor arbeidstakerne ikke kunne disponere fritt over egen tid under reisen. Det kan tale for at det reelle oppmøtestedet var ved porten. Basert på dagens tolkning av arbeidstidsbegrepet er det ikke klart at vurderingen i *Kårstø* kan opprettholdes.<sup>192</sup>

---

191 Som nevnt innebar omleggingen *Tyco* at arbeidstakerne ikke hadde fast oppmøtested, mens det i *Kårstø* var tale om endring av fast oppmøtested.

192 Tilsvarende betraktninger i Hotvedt (2019a) s. 126-127.

## 4 Klassifiseringen av beredskapsperioder

### 4.1 Innledning og problemstilling

Temaet i dette kapitlet er klassifiseringen av beredskapsperioder. Med *beredskapsperiode* sikter jeg til et tidsrom hvor arbeidstakeren er tilgjengelig for arbeidsgiver i påvente av mulige fremtidige arbeidsoppgaver, men uten at arbeidstaker *foreløpig* har fått konkrete arbeidsoppgaver som må utføres. Det nærmere innholdet i en beredskapsperiode kan variere, men det kan eksempelvis innebære pliktig uttrykning til arbeidsplassen ved tilkall, eller at arbeidstaker er tilgjengelig på telefon for å besvare spørsmål. Et poeng er at beredskapsperioder normalt utføres utenfor alminnelig arbeidstid.

Det er i utgangspunktet ikke klart om en beredskapsperiode er arbeidstid eller hviletid. Det skyldes at det i løpet av beredskapsperioden ikke utføres arbeid, men at arbeidstaker står til arbeidsgivers rådighet ved å være tilgjengelig. Som en konsekvens, havner den såkalte beredskapsperioden ofte i en mellomposisjon mellom arbeidstid og hviletid.

Hovedproblemstillingen i kapittel 4 er når beredskapsperioder skal klassifiseres som «arbeidstid». For å få en bedre forståelse av beredskapsperiodens rettslige plassering, er det nødvendig å redegjøre for hvilke forhold domstolen vektlegger ved klassifiseringen av beredskapsperioder. I forlengelsen av dette oppstår spørsmålet om det kan utarbeides noen generelle retningslinjer for vurderingen av når en beredskapsperiode skal klassifiseres som arbeidstid, som potensielt kan bidra til å sikre en større forutberegnelighet.

For å besvare hovedproblemstillingen skal jeg først klarlegge den konkrete rettsanvendelsen ved å analysere rettspraksis fra EU-/EFTA-domstolen. Som vi så i kapittel 2, innebærer det tredje begrepslementet et stedlig krav. Jeg har i den forbindelse valgt å vurdere to typetilfeller: beredskap med krav om oppholdssted på arbeidsstedet i kapittel 4.2, og beredskapsperioder hvor det ikke stilles krav til oppholdssted i

kapittel 4.3. I det første typetilfellet er det stilt et tydelig krav om oppholdssted, mens det i det andre typetilfellet ikke stilles et stedlig krav i det hele tatt. Det skaper et naturlig skille mellom typetilfellene.

Ved å tydeliggjøre skillet mellom de to tilfellene er målet å få en større forståelse av det stedlige kravets betydning i EU-domstolens vurderinger. Med utgangspunkt i typetilfellene oppsummeres drøftelsene ved å oppstille retningslinjer for når beredskapsperioder er arbeidstid i kapittel 4.4. I kapittel 4.5 vurderer jeg hvordan rettsanvendelsen i grensetilfellene bidrar til å klarlegge og presisere den generelle tolkningen av arbeidstidsbegrepet. Til slutt vurderer jeg analysens konsekvens for de tradisjonelle norske utgangspunkter i kapittel 4.6.

## 4.2 Beredskapsperioder med krav om opphold på arbeidsstedet

### 4.2.1 Innledning og problemstilling

Problemstillingen i dette kapittelet er når beredskapsperioder med krav om opphold på arbeidsstedet er «arbeidstid».

Situasjonen vi skal se nærmere på er de tilfellene hvor arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver og må være *på* arbeidsstedet i påvente av mulige fremtidige arbeidsoppgaver, men hvor arbeidstaker fortsatt ikke har fått arbeidsoppgaver som må utføres. I en slik situasjon er både autoritetskravet og det stedlige kravet oppfylt. Det tvilsomme knytter seg til spørsmålet om arbeidstaker kan anses for å «utføre arbeidsoppgaver eller plikter», herunder om tidsperioden oppfyller kravene til profesjonalitetskriteriet.

Det er fastslått i Rt-2001-418 Kårstø at «ventetid ved overgang fra en arbeidsoppgave til en annen [er] arbeidstid». Avgjørelsen illustrerer at det kan oppstå spørsmål om hva som er den reelle forskjellen mellom krav om å oppholde seg på arbeidsstedet under en *beredskapsperiode* og *ventetid* ved overgangen fra en arbeidsoppgave til en annen i løpet av arbeidsdagen. Jeg finner likevel ikke grunnlag for å gå nærmere inn på den eventuelle grensedragningen mellom disse situasjonene, etter-



som jeg fokuserer på beredskap som et typetilfelle. Med den bakgrunn vil jeg i det neste kapitlet drøfte om beredskapsperioder med krav om opphold på arbeidsplassen er «arbeidstid».

#### 4.2.2 Nærmere om vurderingen

Spørsmålet er når beredskapsperioder med krav om opphold på arbeidsteden er «arbeidstid». EU-domstolen behandlet spørsmålet i C-303/98 *Simap*.<sup>193</sup> Kun to av de totalt fem spørsmålene som ble forelagt domstolen er relevante å se på i dette kapitlet; var legers beredskapsperiode enten i form av (i) fysisk tilstedeværelse på en helseinstitusjon eller (ii) under en tilkallingsordning å anse som «arbeidstid»?

Ved løsningen av det første spørsmålet la domstolen raskt til grunn at autoritetskriteriet og det stedlige kravet i arbeidstidsdirektivets artikkel 2 nr. 1 forelå, dvs. kravene til at arbeidstaker sto «til disposisjon» og at arbeidstaker er «i arbeid». Det tvilsomme var om beredskapsperioden oppfylte kriteriet «utføre arbeidsoppgaver eller plikter». Domstolen poengterte at utførelse av arbeidsoppgaver under beredskapen ikke var nødvendig for at vilkåret skulle være oppfylt, og la til grunn at i de tilfellene hvor legene var forpliktet til å være til stede og tilgjengelige på arbeidsplassen for å tilby deres profesjonelle tjenester ved behov, var det en del av det «å utføre sine ... plikter» etter arbeidsforholdet. Domstolen viste i den forbindelse til generaladvokatens uttalelser om at «såfremt en vagtperiode etter ordningen med fysisk tilstedeværelse ikke henregnes til begrepet arbeidstid, innebærer dette et alvorlig indgrep i det nævnte mål».<sup>194</sup> Med det menes at dersom arbeidstaker var forpliktet til å være på arbeidsteden i påvente av arbeidsoppgaver uten at dette skulle regnes som arbeidstid, ville det hindret direktivets effektive virkning og vern av arbeidstakers sikkerhet og helse. Dersom beredskapsperioden ble klassifisert som hviletid

---

193 Se kapittel 2.4.2 for en nærmere beskrivelse av dommen.

194 Avsnitt 49.

kunne arbeidstaker i prinsippet gjennomført åtte timer alminnelig arbeid, for så å ha åtte timer beredskapsperiode etter arbeidsøkten. I et slikt tilfelle ville arbeidstakers fritid være svært begrenset, og arbeidstaker ville ikke blitt sikret tilstrekkelig hvile, noe som i ytterste konsekvens kan gå på bekostning av arbeidstakers helse og sikkerhet.

På grunnlag av at samtlige kriterier i arbeidsdirektivet artikkel 2 nr. 1 var oppfylt, konkluderte domstolen i dette tilfellet med at hele tidsperioden var å anse som «arbeidstid».

Det andre spørsmålet domstolen vurderte i *Simap* var om en beredskapsperiode hvor arbeidstaker måtte være tilgjengelig for tilkall, uten krav om opphold på helseinstitusjonen, var arbeidstid, eller om det kun var den tiden hvor aktivt arbeid ble utført ved tilkallelsen som var arbeidstid. EU-domstolen la til grunn at i de tilfellene hvor legene kun står til rådighet for arbeidsgiver, men hvor det må være mulig å kontakte dem for tilkallelse, ble oppfattet annerledes enn hvor legene var pålagt å være til stede på arbeidsstedet i løpet av beredskapsperioden. Domstolen la til grunn at arbeidstakeren i denne perioden stod til rådighet for arbeidsgiver, og at de kunne kontaktes, men at de i løpet av tidsperioden var pålagt langt færre begrensninger sammenlignet med de mer inngripende begrensningene arbeidstakeren var underlagt ved krav om opphold på arbeidsplassen. Arbeidstakerne kunne dermed råde over egen tid og bruke den i egeninteresse.<sup>195</sup> I vurderingen tok domstolen utgangspunkt i hviletidsbegrepet, herunder om tidsperioden var effektiv som hviletid, og konkluderte på dette grunnlag med at tidsperioden var hviletid. Tidsperioden kvalifiserte altså ikke som arbeidstid. I et slikt tilfelle er det kun tiden som medgår til aktivt arbeid ved tilkallelse som er arbeidstid.<sup>196</sup> Denne delen av EU-domstolens avgjørelse i *Simap* kommer jeg tilbake til i kapittel 4.3.

Det er av vesentlig betydning at EU-domstolene mente at tidsperioden i det første spørsmålet klart var arbeidstid, mens den i spørsmål

---

195 Avsnitt 50.

196 Riesenhuber (2012) s. 392.

to ikke var det. Det eneste som skiller situasjonene, er at arbeidstaker i den første situasjonen er pålagt et klart stedlig krav. Av dette kan det sluttes at det stedlige kravet er av stor betydning i vurderingen av om beredskapsperioden er arbeidstid. Dersom arbeidstaker er stedbundet, og det påhviler arbeidstaker en plikt til å følge arbeidsgivers instruksjoner, er tidsperioden «arbeidstid». En svakhet med *Simap* er imidlertid at avgjørelsens premisser er svært kortfattede. En nærmere gjennomgang av annen praksis er derfor nødvendig for å vurdere om resultatet i *Simap* kan legges til grunn som gjeldende rett.

I EU-domstolens avgjørelse i C-151/02 *Jaeger* avsagt 9. september 2003, fremla Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein<sup>197</sup> spørsmål om en beredskapsperiode hvor arbeidstaker måtte oppholde seg på sykehuset skulle klassifiseres som arbeidstid i henhold til arbeidstidsdirektivet artikkel 2, selv om arbeidstaker kunne sove når det ikke ble utførte arbeid.

EU-domstolen foretok en sammenligning av saksforholdene i *Simap* og *Jaeger*. I *Jaeger* poengterte domstolen innledningsvis at autoritetskravet og det stedlige kravet klart var oppfylt i *Simap*. Videre la domstolen til grunn at «selv om det faktisk utførte arbeide varierer etter omstændighederne», måtte forholdet at man oppholdt seg på arbeidsplassen for å være tilgjengelig for arbeidsgiver anses for «at indgå i udførelsen af deres arbejde».<sup>198</sup> Det var ikke tvilsomt at ordningene i både *Simap* og *Jaeger* var like i den forstand at arbeidstakerne måtte oppholde seg på helsesentrene/sykehusene, samt at aktivitetene legene måtte utføre ikke var materielt forskjellige, verken i natur eller kontekst. Byen Kiel kunne heller ikke høres med at arbeidsoppgavene var ulike grunnet medlemsstatenes ulike ordninger for gjennomføringen av beredskapsperiodene; i *Jaeger* fastsatte Tysklands lovgivning at en lege på beredskap ikke kunne utføre arbeidsoppgaver i mer enn 49% av vekten, mens legene i *Simap* hadde uavbrutt arbeidstid i 31

---

197 Ankedomstolen for Arbeidsretten i den tyske delstaten Schleswig-Holstein.

198 *Jaeger* avsnitt 49.

timer, uten nattlig hvile. Ulike beredskapsordninger var i seg selv ikke av betydning for vurderingen.

Spørsmålet var hvilken konsekvens det hadde for klassifiseringen at arbeidstaker kunne sove på arbeidsplassen. I *Jaeger* påpekte domstolen at det i *Simap* ikke var knyttet bemerkninger til hvorvidt det hadde betydning at arbeidstakerne kunne hvile eller sove i løpet av beredskapsperioden.<sup>199</sup> EU-domstolen fastslo at arbeidsfrie perioder «hænger [...] uløseligt sammen med den vagttjeneste, som lægerne utfører etter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet, idet behovet for at yde akut behandling – til forskel fra den normale arbeidstid – afhænger af omstændighederne og ikke kan planlægges i forvejen».<sup>200</sup> Inaktivitet – i form av hvile eller søvn – var dermed ikke relevant i vurderingen ettersom den er et resultat av beredskapsperiodens art, og hvor legene ikke selv kunne bestemme hvor de oppholdt seg. Domstolen konkluderte derfor med at forpliktelsen til å være klar på arbeidsstedet ble ansett for å «indgå i udførelsen af deres arbejde».<sup>201</sup>

Det sentrale å trekke ut av *Simap* og *Jaeger* er at *dersom arbeidstaker må være fysisk til stede på arbeidsstedet og tilgjengelig for arbeidsgiver innebærer det at arbeidstaker utfører plikter etter arbeidskontrakten*.<sup>202</sup> Forpliktelsen til å være til stede på arbeidsstedet er av Alhambra/Hiessl ansett for å være «the main criterion».<sup>203</sup> Jeg er enig i at praksis kan tas til inntekt for at et klart stedlig krav er avgjørende i typetilfellet som diskuteres i dette kapitlet. Både Barnard<sup>204</sup> og Risak<sup>205</sup> har gitt uttrykk for at EU-domstolen i liten grad vektla profesjonalitetskriteriet i vurderingen av om beredskapsperioden var arbeidstid. Beredskapsperioder som gjennomføres på arbeidsstedet er altså «arbeidstid». Det

---

199 *Jaeger* avsnitt 56.

200 *Jaeger* avsnitt 61.

201 *Jaeger* avsnitt 63.

202 Gramano (2020) s. 578.

203 Alhambra/Hiessl (2019) s. 348.

204 Barnard (2012) s. 547.

205 Risak (2015) s. 390.

begrunnes i at arbeidstakeren oppholder seg borte fra sine familiemesige og sosiale omgivelser, og vedkommende kan derfor i mindre grad disponere over den tid hvor hans profesjonelle tjenester ikke er påkrevd.<sup>206</sup> Dette gjelder selv om arbeidstaker er inaktiv<sup>207</sup> eller kan sove<sup>208</sup> i løpet av beredskapsperioden. Et annet resultat ville vært i strid med direktivets formål om å verne arbeidstakers helse og sikkerhet.

I lys av EU-domstolens praksis gjennomgått ovenfor og direktivets sentrale formål, må konklusjonen på problemstillingen være at beredskapsperioder med krav om opphold på arbeidsstedet er «arbeidstid». At arbeidstaker anses for å «utføre arbeidsoppgaver eller plikter» som følge av at arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsstedet er også bekreftet i senere rettspraksis, hvor man har lagt til grunn at hele beredskapsperioden er arbeidstid dersom arbeidstakeren «er forpliktet til at bli på sit arbeidssted til arbejdsgiverens direkte rådighed».<sup>209</sup> Så lenge arbeidstaker har en beredskapsforpliktelse og det foreligger et tydelig stedlig krav fra arbeidsgiver, må det være en avgjørende faktor for at tidsperioden utgjør arbeidstid,<sup>210</sup> og det klare utgangspunktet er at arbeidstiden omfatter den totale tidsperioden, uavhengig av om arbeidstaker i løpet av tidsperioden utfører arbeid.<sup>211</sup>

## 4.3 Beredskapsperioder uten krav om oppholdssted

### 4.3.1 Innledning og problemstilling

Problemstillingen i det følgende er når en beredskapsperioder uten krav om oppholdssted skal klassifiseres som «arbeidstid».

Situasjonen vi skal se nærmere på er når arbeidstaker er i beredskap, men hvor det i motsetning til typetilfellet i kapittel 4.2 ikke er stilt noe

---

206 *Jaeger* avsnitt 65.

207 *Dellas m.fl.* avsnitt 47.

208 *Jaeger* avsnitt 95.

209 Se C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 36 med videre henvisninger.

210 European Commission (u.å).

211 Tilsvarende synspunkter i Barnard (2012) s. 547-548.

krav til hvor arbeidstaker må oppholde seg i løpet av tidsperioden. I en slik situasjon er arbeidstaker tilgjengelig for arbeidsgiver, men som vi så i kapittel 2, er det tvilsomt om tilgjengeligheten i et slikt tilfelle oppfyller autoritetskriteriet og profesjonalitetskriteriet. Det stedlige kravet er ikke til stede i det hele tatt i den skisserte situasjonen. Det vil kunne tilsi at tidsperioden er «hviletid», ettersom elementene i artikkel 2 er kumulative.

Utgangspunktet i EU/EØS-retten er at beredskapsperioder uten krav om oppholdssted er «hviletid». Det følger blant annet av *Simap*, hvor arbeidstakerne var på beredskap i form av tilkalling uten krav om fysisk tilstedeværelse på sykehuset. Beredskapsperioden ble ikke klassifisert som «arbeidstid» ettersom arbeidstaker kunne organisere tiden sin «med færre begrensninger og bruke den i egen interesse».<sup>212</sup> Risak har også tatt til orde for at slike beredskapsperioder som et utgangspunkt er «hviletid», ettersom arbeidstakerne er pålagt få begrensninger i tidsperioden, samt at de kan beskjefte seg med egne interesser.<sup>213</sup> Barnard er imidlertid ikke like kategorisk i sine uttalelser: Under forutsetningen av at elementene er kumulative, poengterer Barnard at det ikke er gitt at beredskapsperioden er «arbeidstid» ettersom arbeidstakeren ikke er *i arbeid* («the worker is not ‘working’»), men at det likevel ikke er noe automatikk i at tidsperioden anses som «hviletid».<sup>214</sup> Sett i lys av dette er det uklart om beredskapsperioden skal klassifiseres som «arbeidstid» eller «hviletid». Sammenlignet med drøftelsen i kapittel 4.2 er tilfellet som vurderes i dette kapittel mer komplekst. Det kreves dermed en nærmere gjennomgang av praksis for å plassere tidsperioden i dikotomien.

Jeg vil først i kapittel 4.3.2 presentere de nyere avgjørelsene fra EU-domstolen som omhandler dette typetilfellet. Videre går jeg i

---

212 *Simap* avsnitt 50 og 52. På bakgrunn av *Simap* har også Kommisjonen i OJ C 165, 24.5.2017, s. 18 fortolket spørsmålet slik.

213 Risak (2015) s. 391. Se for øvrig C-303/98 *Simap* avsnitt 50 og C-151/02 *Jaeger* avsnitt 65.

214 Barnard (2012) s. 547.

kapittel 4.3.3 inn på EU-domstolens tilnæringsmåte til problemstillingen, for deretter å se nærmere på hvilke momenter/forhold som inngår i vurderingen av om beredskapsperioden er arbeidstid i kapittel 4.3.4, samt hvilke forhold som ikke kan vektlegges i vurderingen i kapittel 4.3.5. I kapittel 4.3.6 vil jeg vurdere om det har vært en utvikling i EU-domstolens tilnærming til spørsmålet om beredskapsperioder uten opphold. Til slutt sammenfattes drøftelsen i kapittel 4.3.7.

#### 4.3.2 Presentasjon av avgjørelsene

Av de totalt 24 avgjørelsene fra arbeidstidsdirektivet av 2003 som er gjennomgått, er det fire avgjørelser hvor tidsperioden innebærer en beredskapsperiode *uten noe krav om oppholdssted*. *Som en innledning til den nærmere drøftelse velger jeg først å presentere sakens faktum, rettslige spørsmål og konklusjon.*

##### Sak C-518/15 Matzak

EU-domstolen avsa 21. februar 2018 en fortolkningsdom i sak C-518/15 *Matzak*. Saken omhandlet spørsmål om når beredskap skal regnes som arbeidstid etter arbeidstidsdirektivet. Saken gjaldt en brannmann (Rudy Matzak), som hadde vært en del av brannvesenet i den belgiske byen Ville de Nivelles siden 1. august 1980, og fikk status som frivillig brannmann året etter. Matzak anla sak (for arbeidsretten i Nivelles) med påstand om at Nivelles måtte betale én euro for manglende lønnsutbetaling i løpet av hans tjenester som frivillig brannmann, også inkludert beredskapsperioder i hjemmet. Matzak fikk delvis medhold i søksmålet. Nivelles anket saken og fikk delvis medhold i anken. I spørsmålet som gjaldt lønn for beredskap i hjemmet, var ankeinstansen i tvil hva gjelder om beredskap kunne klassifiseres som arbeidstid i medhold av arbeidstidsdirektivet. Ankeinstansen fremla spørsmålet for EU-domstolen med en rekke prejudisielle spørsmål vedrørende tolkningen og anvendelsen av arbeidstidsdirektivet.

Domstolen fikk forelagt fire spørsmål, men det er kun domstolens vurdering av det fjerde spørsmålet som det er relevant å se nærmere

på. Spørsmålet var om beredskapsperioden med krav om å besvare anrop fra arbeidsgiver innen en periode på åtte minutter, og som i meget vesentlig grad begrenset mulighetene til å utføre andre aktiviteter, var «arbeidstid». Domstolen konkluderte med at:

«den tilkaldevagt, som en arbeidstager utfører i hjemmet med en forpligtelse til at besvare opkald fra arbeidsgiveren inden for *en frist på otte minutter*, og som i meget betydeligt omfang innskærper mulighederne for at udføre andre aktiviteter, skal betragtes som ‘arbeidstid’» (min kursivering).<sup>215</sup>

### **Sak C-344/19 Radiotelevizija Slovenija**

EU-domstolen avsa 9. mars 2021 en fortolkningsdom i sak C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija*. Saken gjaldt en spesialisttekniker (D.J.) som arbeidet i TV-overføringssentrene i et avsidesliggende fjellområde. Han anla sak mot Radiotelevizija Slovenija om at beredskapsperioden hans fra klokken 06.00-12.00 var «arbeidstid». Han mente i den forbindelse at i periodene hvor han var underlagt beredskap uten krav om opphold på arbeidsstedet, skulle avlønnes tilsvarende som timelønn for «overarbeide» – uavhengig om det ble utført faktisk arbeid under beredskapsperioden. I beredskapsperioden skulle de ansatte kunne kontaktes via telefon og skulle kunne vende tilbake til arbeidsstedet innen en time. Det var kun hasteoppgaver som måtte håndteres raskt – andre oppgaver kunne vente til neste dagen. Arbeidsgiver la til rette for overnatting i overføringssentrene, og det var også mulig å slappe av i en stue eller å drive med fritidsaktiviteter i nærområdet. Under beredskapsperioden kunne D.J. forlate overføringssentrene så lenge han var kontaktbar, og om nødvendig besvare tilkall og vende tilbake til arbeidsstedet innen en frist på én time.

---

215 Avsnitt 66.



Domstolen fikk forespørsel om tolkningen av begrepene «arbeidstid» og «hviletid» i artikkel 2 nr. 1 og 2 i arbeidstidsdirektivet. Den øverste domstolen i Slovenia fremla spørsmål om beredskapsperioden, hvor arbeidstaker måtte være kontaktbar og vende tilbake til arbeid innen en time, var arbeidstid. Domstolen konkluderte med at:

«en periode med vagttjeneste uten krav om opphold på arbeidsteden, hvorunder en arbeidstager alene skal kunne kontaktes telefonisk og om nødvendig skal kunne vende tilbake til arbeidsteden inden for *en frist på en time*, idet *denne kan bo i en tjenestebolig*, der er stillet til rådighed af arbejdsgiveren på dette arbejdssted, uden at denne er forpligtet til at blive der, kun i sin helhed udgør arbeidstid som omhandlet i denne bestemmelse, såfremt det følger af *en helhedsvurdering af alle omstændighederne i det foreliggende tilfælde*, navnlig af konsekvenserne af en sådan frist og i givet fald af *den gennemsnitlige hyppighed af indgreb i denne periode*, at de begrænsninger, der er pålagt denne arbejdstager i den nævnte periode, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i den samme periode frit at disponere over den tid, hvor dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid. Det forhold, at der er få fritidsaktiviteter i det pågældende steds nærområde, har ingen betydning for denne vurdering» (min kursivering).<sup>216</sup>

### Sak C-580/19 Stadt Offenbach

EU-domstolen avsa 9. mars 2021 en fortolkningsdom i C-580/19 *Stadt Offenbach am Main*. Saken omhandlet tjenestemannen RJ, som utførte sin tjeneste i egenskap av å være gruppeleder for brannvesenet i Offenbach am Main. RJ hadde alminnelige tjeneste, men skal også i

---

216 Avsnitt 66.

henhold til de regler for brannmenn i denne by, ha regelmessige vakter BvE-tjenesten. Under BvE-tjenesten kunne RJ alltid bli kontaktet, og han måtte ha innsatsbekledning og kjøretøy, som ble stilt til disposisjon av arbeidsgiver. RJ skulle under BvE-tjenesten besvare anrop han mottok, hvor han ble informert om situasjoner som inntraff, og han måtte treffe beslutninger om. I visse situasjoner var RJ også nødt til å rykke ut til innsatsstedet eller tjenestestedet. Under BvE-tjenesten skal RJ velge sitt oppholdssted, men ved alarmering/tilkallelse skulle han nå bygrensen innen 20 minutter ved bruk av sær- og prioritetsrettigheter i henhold til ferdelsesloven med innsatsbekledning og kjøretøy. RJ anla sak for å få bekreftet at BvE-tjenesten var arbeidstid og at han følgelig skulle få betaling for de timene han utførte denne tjeneste.

Spørsmålet domstolen skulle besvare var om de beredskapsperioder, hvor arbeidstaker var nødt til å nå bygrensen til sitt tjenestested innen 20 minutter med innsatskjøretøyet og iført tjenestetøy var arbeidstid, på tross av at arbeidsgiveren ikke hadde anvist arbeidstaker til et oppholdssted under vekten, men at arbeidstaker likevel var vesentlig begrenset i valget av lokalitet og i mulighetene til å hellige seg sine personlige og sosiale interesser. Domstolen konkluderte med at:

«en periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, hvorunder en arbejdstager skal være i stand til at nå frem til bygrænsen i den by, hvor den pågældende har tjenestested, *inden for en frist på 20 minutter, med sin indsatsbeklædning og det indsatskøretøj, som arbejdstageren har fået stillet til rådighed af sin arbejdsgiver, ved brug af de sær- og prioritetsrettigheder i henhold til færdselsloven, der er knyttet til dette køretøj, kun i sin helhed udgør »arbejdstid« som omhandlet i denne bestemmelse, såfremt det følger af en helhedsvurdering af alle omstændighederne i det foreliggende tilfælde, navnlig af konsekvenserne af en sådan frist og i givet fald af den gennemsnitlige hyppighed af indgreb i denne periode, at de begrænsninger, der er pålagt denne arbejdstager i den nævnte periode, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i den samme periode frit at disponere over den tid, hvor dennes*

faglige tjenester ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid» (min kursivering).<sup>217</sup>

### Sak C-214/20 MG v. Dublin City Council

EU-domstolen avsa 11. november 2021 en fortolkningsdom i sak C-214/20 *MG v. Dublin City Council*. Saken omhandlet brannmannen MG, som var deltidsansatt av byrådet i Dublin. Han hadde en beredskapsperiode som gikk ut på at han ved tilkallelse måtte være klar til utrykning på brannstasjonen innen helst 5 og maksimalt 10 minutter. Han var i prinsippet på beredskapsperiode 24 timer i døgnet syv dager i uka, kun avbrutt av ferieperioder og perioder han hadde meldt at han ikke er tilgjengelig. MG hadde plikt til å delta på 75 % av utrykningene, men han kunne avstå fra å delta på det resterende. Arbeidsgiver hadde heller ikke lagt noen begrensninger på hvor MG oppholdt seg i løpet av beredskapsperioden, så lenge MG er klar til utrykning ved tilkallelse. MG kunne også ta annet arbeid opp til 48 timer i uken, hvilket han gjorde som taxisjåfør, men hadde også anledning til å påta seg arbeid for annen arbeidsgiver. MG mente beredskapsperioden skulle anses som arbeidstid. Saken gjaldt spørsmål om MGs beredskapsperiode var «arbeidstid» etter arbeidstidsdirektivet artikkel 2. Domstolen konkluderte med at direktivet skal fortolkes som at:

«en periode med tilkaldevagt uden krav om ophold på arbejdsstedet, som udføres af en deltidsbrandmand, under hvilken periode denne *arbejdstager med arbejdsgiverens tilladelse udøver en erhvervsmæssig beskæftigelse for egen regning*, men som i tilfælde af nødopkald skal møde på den brandstation, som denne er tilknyttet, *inden for en maksimal frist på ti minutter*, ikke udgør »arbejdstid« som omhandlet i denne bestemmelse, såfremt det følger af *en helhedsvurdering af alle omstændighederne i det foreliggende tilfælde*, navnlig af omfanget af og bestemmelserne

---

217 Avsnitt 61.

angående denne mulighet for at udøve en anden erhvervsmæssig beskæftigelse og det forhold, at *der ikke er pligt til at deltage i alle udrykninger*, der finder sted fra denne brandstation, at de begrænsninger, der er pålagt den nævnte arbejdstager i denne periode, ikke er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighet for i den nævnte periode frit at disponere over den tid, hvor dennes faglige tjenester som deltidsbrandmand ikke er påkrævet» (min kursivering).<sup>218</sup>

### 4.3.3 EU-domstolens tilnæringsmåte

EU-domstolen tilnærmet seg problemstillingen ved å oppstille et vurderingstema, herunder en terskel, for når denne typen beredskapsperiode skal klassifiseres som «arbeidstid».

Vurderingstemaet ble lagt til grunn av EU-domstolen i alle de fire avgjørelsene.<sup>219</sup> Vurderingstemaet er om de begrensninger som er pålagt arbejdstaker 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».<sup>220</sup> Dersom beredskapsperioden «objektivt set og i meget betydeligt omfang» påvirker arbejdstakers muligheter til å disponere over egen fritid, vil beredskapsperioden anses som «arbeidstid». Uten slike begrensninger regnes ikke beredskapsperioden som sådan som «arbeidstid». I et slikt tilfelle er det kun i de tidsrom hvor arbejdstaker utfører faktisk arbeid etter tilkalling som anses som arbeidstid.<sup>221</sup>

---

218 Avsnitt 48.

219 Merk at vurderingstemaet ble formulert noe annerledes i *Matzak*, men hovedpoenget er fortsatt det samme.

220 Se eksempelvis *Dublin City Council* avsnitt 38 og *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 38.

221 Jf. *Simap* avsnitt 50 og Riesenhuber (2012) s. 392.

Domstolen presiserte at om arbeidstaker er pålagt begrensninger, som «objektivt set og i meget betydeligt omfang» påvirker arbeidstakers muligheter til å styre sin egen fritid, beror på en helhetsvurdering av omstendighetene i saken.<sup>222</sup>

En slik inngang til spørsmålet tar ikke utgangspunkt i begrepsselementene i arbeidstidsbegrepets artikkel 2 nr. 1, men tar utgangspunkt i motsatsen – hviletidsbegrepet. Denne tilnæringsmåten synes å skyldes utgangspunktet som ble etablert i *Simap*; beredskapsperioder uten krav om oppholdssted er som hovedregel «hviletid». Domstolen åpner likevel for at konkrete omstendigheter ved saksforholdet kan tilsi at tidsperioden skal klassifiseres som «arbeidstid». Med det har domstolen etablert et unntak fra hovedregelen.<sup>223</sup> Unntaket innebærer at en beredskapsperiode uten krav om oppholdssted kan være arbeidstid dersom arbeidstaker er pålagt begrensninger av en viss karakter eller omfang.

Det er videre lagt til grunn i praksis at dersom arbeidstaker *kun* skal være kontaktbar i løpet av beredskapsperioden er det i seg selv ikke nok for at beredskapsperioden klassifiseres som arbeidstid.<sup>224</sup> Terskelen for at arbeidstaker er pålagt begrensninger som «objektivt set og i meget betydeligt omfang» påvirker arbeidstakers muligheter til å disponere over egen fritid krever derfor noe *mer enn* at arbeidstaker utelukkende er kontaktbar.

Som nevnt tidligere er vurderingene konkrete, og det er opp til den nasjonale domstol å anvende de retningslinjer og momenter domstolen oppstiller. EU-domstolen legger imidlertid føringer for hvilke omstendigheter, momenter eller forhold som har relevans i helhetsvurderingen. Formålet med drøftelsen i det følgende er således å analysere sakene for å kunne trekke ut hvilke forhold som er relevante for vurderingen av om tidsperioden skal klassifiseres som «arbeidstid».

---

222 Jf. eksempelvis *Dublin City Council* avsnitt 48.

223 Jf. eksempelvis *Radiotelevizija Slovenija* og *Stadt Offenbach*.

224 C-303/98 *Simap* avsnitt 52, C-518/15 *Matzak* avsnitt 63-66 og C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 37.

#### 4.3.4 Momenter som inngår i helhetsvurderingen

Her skal jeg se nærmere på hvilke momenter som inngår i helhetsvurderingen av om den aktuelle beredskapsperioden er å anse som «arbeidstid», og hvilken vekt momentene har i helhetsvurderingen.

I generaladvokat Pitruzellas forslag til avgjørelse i *Radiotelevizija Slovenija* opplistet han ulike momenter, som ble foreslått av partene i saken, for å vurdere i hvilken grad den aktuelle beredskapsvakten la begrensninger på vedkommendes mulighet til å disponere tiden sin slik han måtte ønske. Generaladvokaten presenterte følgende momenter, som han mente var relevante i vurderingen:<sup>225</sup>

- 1) Responstid
- 2) Arbeidstakerens handlingsrom etter tilkallelse/plikten til å etterkomme anropet
- 3) Sanksjoner ved forsinkelse eller unnlattelse av å respondere.
- 4) Oppdragets hastepreg.
- 5) Spesifikke karakteristikker med yrket.
- 6) Behovet for å gå med jobbklær.
- 7) Tilgjengelighet av tjenestebil.

Generaladvokatens momentliste er ikke uttømmende, og den er heller ikke gjengitt i sin helhet i EU-domstolens avgjørelser. Listen reiser i hovedsak to spørsmål. For det første må det analyseres nærmere om EU-domstolen gir sin tilslutning til at disse momentene er relevante ved vurderingen av om beredskapsperioden skal klassifiseres som arbeidstid. For det andre blir det et spørsmål om det kan utledes noe av vurderingene med hensyn til momentenes vekt.

Selv om det opplistes flere momenter som skal tas med i vurderingen av om beredskapsperioden kan klassifiseres som «arbeidstid», skal

---

225 Se generaladvokatens forslag til avgjørelse i både C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 111 og C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 102. Gjengitt i Mitrus (2022) s. 7.

det foretas en konkret helhetsvurdering av omstendighetene i den aktuelle saken. Domstolen har lagt til grunn at også andre begrensninger kan trekkes inn i helhetsvurderingen ved spørsmålet om beredskapsperioden skal klassifiseres som arbeidstid. Det sentrale ved vurderingen er dermed om forholdene samlet sett pålegger arbeidstaker begrensninger av en slik art at de «objektivt sett 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».

I det følgende skal jeg gjennomgå hvert enkelt moment for å vurdere om de gjenfinnes i praksis. Spørsmålet er hvilke momenter som er relevante i helhetsvurderingen.

### Responstid

Med *responstid* siktes det til lengden på fristen fra arbeidsgiver gir arbeidstaker melding eller tilkall til arbeidstaker om å møte opp på arbeidsstedet eller annet oppmøtested. Spørsmålet er først om lengden på responstiden er relevant for vurderingen av om beredskapsperioden kan klassifiseres som «arbeidstid». Deretter blir det et spørsmål om momentets vekt.

Samtlige av de EU-rettslige dommene trekker inn responstiden som et relevant moment i vurderingen. I *Radiotelevizija Slovenija* – med henvisning til generaladvokatens vurdering – uttrykkes dette ved at domstolen eksplisitt sier at de nasjonale domstolene skal ta hensyn til konsekvensene en kort frist har for arbeidstakeren.<sup>226</sup> Responstid er altså et moment som er relevant for vurderingen av om beredskapsperioden er «arbeidstid».

I hvilken grad responstiden legger begrensninger på arbeidstakers fritid beror dermed på fristens lengde. Fristens lengde er en objektiv størrelse. I rettspraksis er det fremholdt at en kort frist – ofte på noen få minutter – i prinsippet vil medføre at arbeidstaker pålegges begrens-

---

226 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 47.

ninger som «objektivt sett og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighet» til å beskjeftige seg med egne interesser i fritiden. I *Matzak* uttalte domstolen at plikten til å være fysisk til stede på et sted anvist av arbeidsgiver innen en frist på åtte minutter påla arbeidstaker både tidsmessige og geografiske begrensninger. En kort responstid begrenset dermed Matzaks muligheter *objektivt sett* til å «hellige sig sine personlige og sociale interesser». Domstolen konkluderte uten noe nærmere begrunnelse enn dette med at beredskapsperioden skulle klassifiseres som «arbeidstid». På samme måte som i *Matzak* vil saker med tilsvarende korte frister til å respondere legge store begrensninger på arbeidstakers muligheter til å bestemme over egen fritid da det pålegger arbeidstaker både geografiske og tidsmessige begrensninger. Av dommen kan det slutes at en kort responstid som et generelt utgangspunkt innebærer at tidsperioden er arbeidstid – det vil i hvert fall være et tungtveiende argument for at tidsperioden er arbeidstid. Dette må bl.a. begrunnes i det stedlige kravet ved at en kort responstid i praksis legger en geografisk begrensning på arbeidstaker.

En kort responstid innebærer ikke at tidsperioden *automatisk* er arbeidstid – det er kun et utgangspunkt. I *Dublin City Council* var responstiden på mellom fem og ti minutter, noe som svarer til responstiden i *Matzak*. Likevel ble tidsperioden i *Dublin City Council* ikke ansett som arbeidstid. I *Dublin City Council* sto arbeidstakeren friere enn i *Matzak* ved at MG kunne frasi seg 25 % av oppdragene, og samtidig ha annet arbeid i beredskapsperioden. Den fleksibiliteten og det handlingsrommet MG hadde førte til at tidsperioden ikke var arbeidstid på tross av en kort responstid. Det illustrerer at andre forhold påvirker vurderingen av hvilke begrensninger responstiden pålegger arbeidstakeren.

Det fremheves i *Radiotelevizija Slovenija* at dersom arbeidstaker har en *rimelig* frist til å gjenoppta sine profesjonelle tjenester kan vedkommende planlegge sine personlige og sosiale anliggender under beredskapen. I et slikt tilfelle utgjør beredskapsperioden ikke



«arbeidstid».<sup>227</sup> Hva som menes med en *rimelig* frist forklares ikke nærmere av domstolen. Vurderingstemaet er at man må ha mulighet til å planlegge sosiale og personlige forhold. Hvor den nærmere grense går for hvor lang frist arbeidstaker må ha for at responstiden er rimelig må fastlegges nærmere gjennom rettspraksis.

### Oppdragets hastepreg

EU-domstolen har ikke uttalt eksplisitt at momentet er relevant, men generaladvokaten synes å legge det til grunn. Spørsmålet er derfor om oppdragets hastepreg er et relevant moment i helhetsvurderingen.

Oppdragets hastepreg kan begrunne en kort responstid. Det kan være i yrker hvor det kreves en tilnærmet umiddelbar reaksjon, f.eks. en brannbetjent som må rykke ut ved brann eller en lege som blir innkalt til sykehuset grunnet en akutsituasjon. Slik sett henger dette momentet sammen med spesifikke karakteristikk med yrket.

Det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å bestemme hvor lang responstiden skal være. Det er selve responstiden som kan ha en begrensende effekt på arbeidstakers fritid, uavhengig av om oppdraget er av hastepreg eller ikke. Arbeidstaker er dermed forpliktet til å respondere innenfor den fristen arbeidsgiver har fastsatt i arbeidsavtalen eller i medhold av styringsretten uavhengig av hva som er begrunnelsen for en slik frist.<sup>228</sup>

Oppdragets hastepreg er ikke et relevant moment i helhetsvurderingen ettersom det verken sier noe om begrensningene arbeidstaker er pålagt eller friheter arbeidstaker har i beredskapsperioden. Dette forholdet styres av andre momenter.

---

227 *Ibid.* avsnitt 48.

228 Se eksempelvis Skjønberg (2022) s. 178-182 om det individuelle arbeidsforholdet og forholdet til styringsretten.

## Arbeidstakers handlingsrom etter tilkallelsen/plikten til å etterkomme anropet

Jeg velger å vurdere disse momentene i sammenheng ettersom momentene innbyr til en vurdering av hvilke forpliktelser arbeidstaker har ved tilkalling. Spørsmålet er om arbeidstakers handlingsrom ved tilkallelse er relevant i vurderingen.

Har arbeidstaker en forpliktelse til å besvare telefonen, som ledes av en plikt til å møte opp på et bestemt sted? Hvis ja, er det et moment som taler for at beredskapsperioden er «arbeidstid». Dersom arbeidstaker kun har en forpliktelse til å besvare telefonen (være kontaktbar) i løpet av et tidsrom er det ikke nok i seg selv for at tidsperioden er arbeidstid.<sup>229</sup> Dette formuleres i *Stadt Offenbach* avsnitt 37 som at dersom «arbejdstageren alene skal stå til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på, at sidstnævnte kan komme i kontakt med denne» adskiller det seg fra en tidsperiode hvor arbeidstakeren er pålagt objektive og betydelige begrensninger.

I tillegg vil arbeidstakers handlingsrom etter anropet være av relevans for helhetsvurderingen av om beredskapsperioden skal klassifiseres som «arbeidstid». Har arbeidstaker mulighet til å frasi seg oppdraget, kan vedkommende erstattes av en annen arbeidstaker eller må arbeidstaker møte på arbeidsplassen ved oppringning?

Som det framgår av drøftelsen knyttet til responstiden, hadde deltidsbrannmannen MG og Matzak tilsvarende kort responstid. Forskjellen i saksforholdet var at MG i *Dublin City Council* kunne frasi seg 25 % av oppdragene, samt ta annet arbeid under beredskapsperioden, hvilket han gjorde som taxisjåfør. Domstolen konkluderte dermed med at beredskapsperioden *ikke* var «arbeidstid». Dette ble begrunnet i at MG hadde frihet til selv å vurdere tidsbruken under beredskapsperioden. Utfallet i dommene ble derfor ulikt, selv om responstiden var tilsvarende kort i sakene. Dette illustrerer at kort responstid ikke

---

229 Jf. *Simap*. Se også C-518/15 *Matzak* avsnitt 63-66 og C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 37.

er så begrensende for arbeidstakers fritid dersom vedkommende har et visst handlingsrom etter tilkallelsen.

Det kan stilles spørsmål ved hva som ville blitt resultatet i *Dublin City Council* dersom arbeidstaker var pålagt en ubetinget plikt til å etterkomme anropet. I et slikt tilfelle ville mest sannsynlig tidsperioden blitt klassifisert som «arbeidstid» grunnet den korte responstiden. Det viser sammenhengen mellom arbeidstakers handlingsrom ved tilkall og responstiden. Hvilken begrensende effekt responstiden har på arbeidstaker må særlig ses i sammenheng med dette momentet. Arbeidstakers handlingsrom ved tilkall er dermed et relevant moment i vurderingen.

### **Sanksjoner grunnet forsinkelser eller unnlatelser**

Spørsmålet er om sanksjoner grunnet forsinkelse eller unnlattelse av å respondere på tilkall eller unnlattelse av å møte opp er et relevant moment i helhetsvurderingen av om tidsperioden er «arbeidstid». Med *sanksjoner* sikter jeg til advarsel, oppsigelse eller avskjed. Hvilken sanksjon som ilegges arbeidstaker beror på alvorlighetsgraden av forsømmelsen eller pliktbruddet.<sup>230</sup> EU-domstolen har ikke direkte uttalt at dette momentet er relevant i vurderingen av om tidsperioden er «arbeidstid». Spørsmålet er om momentet likevel er av relevans for vurderingen.

Momentet må anses å henge tett sammen med momentet ovenfor om arbeidstakers plikter og handlingsrom ved tilkalling, ettersom sanksjoner kun kan ilegges dersom det foreligger et brudd på beredskapsforpliktelsen arbeidstaker har. Dersom arbeidstaker har et handlingsrom, herunder om han selv kan velge om han vil påta seg jobben, kan arbeidsgiver ikke ilegge arbeidstaker en sanksjon grunnet manglende oppfyllelse. I C-214/20 *Dublin City Council* kunne arbeidstaker frasi seg 25 % av oppdragene, og i et slikt tilfelle kunne ikke arbeidsgiver pålegge MG sanksjoner som følge av at han frasa seg

---

230 Skjønberg (2022) s. 580.

oppdragene innenfor avtalens rammer. En slik slutning er i tråd med alminnelig avtalerettslig forståelse ettersom en frasing av 25 % eller mindre av oppdraget ikke vil utgjøre et brudd på arbeidstakers arbeidsplikt. Avgjørelsen vurderer derimot ikke hva som hadde vært tilfellet dersom arbeidstakeren avsto et oppdrag som gikk ut over den frie prosentsatsen som nevnt over – altså et oppdrag som lå innenfor arbeidstakers arbeidsplikt. Arbeidsgiver vil i disse tilfellene ha en rett til å ilegge arbeidstaker sanksjoner ettersom det foreligger et pliktbrudd. En slik forståelse ser ut til å være lagt til grunn i Rt-2011-1674.<sup>231</sup>

Etter min mening kommer momentet implisitt til uttrykk i *Dublin City Council* ettersom sanksjonssystemet henger tett sammen med hvilke forpliktelser man er pålagt i henhold til arbeidsavtalen/styringsretten. Dersom arbeidstaker har et handlingsrom ved tilkall innebærer det at sanksjoner ikke kan ilegges, og motsatt hvis man må agere ved tilkall. Grunnet den nære sammenheng mellom sanksjoner og kontraktsforpliktelsen vil spørsmålet om sanksjoner kan ilegges være et relevant moment i helhetsvurdering.<sup>232</sup>

### **Krav om å møte ikledd tjenestetøy**

I *Stadt Offenbach* var RJ nødt til å ha med seg sin uniform til enhver tid i løpet av beredskapsperioden. Ved tilkallelse var RJ nødt til å nå Offenbach am Mains bygrense innen 20 minutter ikledd uniformen. At arbeidstaker hadde pålegg om å møte opp i jobbklær/uniform ved tilkallelse er et relevant moment i helhetsvurderingen.<sup>233</sup> Det er klart at et tilfelle hvor arbeidstaker må ha uniformen sin tilgjengelig i løpet av beredskapsperioden er en begrensning for arbeidstaker, men momentet er ikke særlig tungtveiende i en helhetsvurdering isolert

---

231 Sml. Rt-2011-1674 *Kabinansatt* hvor Høyesterett uttalte at manglende etterlevelse av beredskapsordning «etter omstendighetene» kunne innebære et alvorlig brudd på arbeidsavtalen.

232 Se tilsvarende betraktninger i generaladvokatens forslag til avgjørelse i *Stadt Offenbach* avsnitt 110-111.

233 Avsnitt 54.

sett. Det kan imidlertid ha større vekt i de tilfellene hvor uniformen er kompleks, og hvor det derfor tar en del tid å ta den på seg. I et slikt tilfelle kan kravet om å møte i uniform veie tyngre, og det kan få betydning i de tilfellene responstiden er noe lenger ettersom arbeidstaker likevel ikke har frihet til å gjøre det vedkommende vil.

En frist på 20 minutter, slik som i *Stadt Offenbach*, vil isolert sett gi arbeidstaker en viss form for mulighet til å planlegge andre aktiviteter i løpet av beredskapsperioden. Dersom arbeidstaker i løpet av 20 minutter skal ta på seg en uniform, som er tidkrevende å ta på, vil dette kunne få betydning i helhetsvurderingen. For eksempel må arbeidstaker anses for å komme for sent dersom vedkommende møter opp innen responstiden, men i manglende, nødvendig arbeidsantrekk.<sup>234</sup>

### Fasiliteter/tilrettelegging

Spørsmålet er om arbeidstakers fasiliteter i beredskapsperioder er av relevans.

I *Stadt Offenbach* ble RJ (brannbetjenten) stilte arbeidsgiver tjenestebil til arbeidstakers rådighet, hvor arbeidstaker kunne benytte seg av sær- og prioritetsrettigheter etter landets ferdselslov. Muligheten til å benytte seg av spesialregler ved kjøring, gjør at arbeidstaker står friere med tanke på hvor man kan oppholde seg i løpet av beredskapsperioden.

Derfor vil det tale for at de begrensningene som pålegges arbeidstaker, for eksempel en viss responstid eller arbeidsoppgavens grad av hasteoppdrag, kan gjøre at begrensningene er mindre inngripende enn de ellers ville vært. Det innebærer at en kort responstid kan avhjelpes med at arbeidstaker har fått tjenestebil, hvor man har adgang til å

---

234 Et eksempel finner man i norsk rett i LE-1997-00092. I saken skulle arbeidstakerne møte klokken 07:00 på arbeidsstedet, og de måtte innstemples iført arbeidstøy. Lagmannsretten må forstås slik at arbeidstaker møtte for sent i de tilfellene hvor de ikke var iført arbeidstøy, selv om vedkommende stemplet inn innen klokken 07:00, men hvor de ikke rakk å skifte før klokken var passert 07:00.

benytte seg av særbestemmelser i veitrafikkloven. På denne måten kan en kort responstid ha mindre vekt, og oppleves som mindre belastende for arbeidstaker, dersom arbeidstaker har tilgang på slikt kjøretøy.

Dommen gir således en anvisning på at dersom arbeidsgiver har fasiliteter eller tilrettelegger for at beredskapsperioden skal utgjøre færrest mulige begrensninger for arbeidstaker, kan det påvirke vekten av de øvrige momenter og om beredskapsperioden skal anses som arbeidstid eller ikke.<sup>235</sup>

### Andre begrensninger

I rettspraksis er det også lagt til grunn at begrensninger som følger av nasjonal lovgivning, kollektive overenskomster eller som følger av arbeidsavtale, arbeidsreglement eller andre ordninger for fordeling av beredskapsperioder mellom arbeidstakere er relevante momenter å vektlegge i vurderingen.<sup>236</sup> Dersom lovgivning eller andre avtaler begrenser arbeidstakers muligheter til å bestemme over egen tid, vil dette inngå i helhetsvurderingen av om beredskapsperioden skal klassifiseres som «arbeidstid».<sup>237</sup>

### Hyppigheten av tilkallelse

I *Stadt Offenbach* ble det uttrykkelig stilt spørsmål ved om hyppigheten av tilkallelse var et relevant moment i helhetsvurderingen av om beredskapsperioden var «arbeidstid». EU-domstolen uttrykket at sammenholdt med responstiden, skal man også vurdere hyppigheten av tilkallelser i løpet av beredskapsperioden.<sup>238</sup> Dette kunne bare tas

---

235 *Stadt Offenbach* avsnitt 49.

236 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 39.

237 Det kan tenkes at pliktmessig avhold etter sjøloven § 144 (2), luftfartsloven § 6-12 (2), m.fl. kan innebære en begrensning som må medtas i helhetsvurderingen. Det vil neppe være tilstrekkelig til å konstatere at en eventuell beredskap som innebærer pliktmessig avhold fra å nyte alkohol i en viss periode før man går på vakt eller tilkalles er arbeidstid.

238 *Stadt Offenbach* avsnitt 50 og *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 51.

i betraktning dersom hyppigheten kan vurderes objektivt. Domstolen mente altså at hyppigheten skal vektlegges i helhetsvurderingen. Hvis arbeidstaker i gjennomsnitt tilkalles hyppig gir det arbeidstaker mindre rom til å råde over egen fritiden ettersom arbeidstakers hvile ofte bli avbrutt.<sup>239</sup>

Dette er imidlertid kritisert i teorien i en artikkel av Mitrus.<sup>240</sup> Han mener at hyppighetsmomentet ikke skal vektlegges i vurderingen. Det begrunner han i at hyppigheten ikke er av betydning for hvilke begrensninger arbeidstaker er pålagt i løpet av beredskapsperioden. Det er plikten til å være *klar* til utrykning, og ikke om arbeidstaker pleier å bli tilkalt, som begrenser arbeidstakers mulighet til å disponere fritt over egen tid.<sup>241</sup> Plikten, som bygger på kontrakten mellom partene, innebærer derfor at arbeidstaker til enhver tid skal være klar til å tre i virksomhet ved en eventuell tilkalling. Mitrus mener også at de psykiske belastningene under en beredskapsperiode ikke skal undervurderes, og at dette underbygger at hyppigheten av tilkallelse ikke er et relevant moment i vurderingen. Dette innebærer ifølge Mitrus at plikten til å være klar for tilkall og de psykiske belastningene ved å være på beredskap tilsier at hyppigheten av tilkall ikke er et relevant moment i helhetsvurderingen.

Domstolen har imidlertid ikke lagt dette til grunn. EU-domstolen har i samtlige saker hvor beredskapsperioder uten krav om opphold har vært et tema, uttalt at hyppigheten er et relevant moment i vurderingen. Dersom de psykiske påkjenningene ved å være på beredskap skal få en mer fremtredende plass i vurderingen, kreves det at EU-domstolen i fremtidige saker vektlegger dette.

Selv om det er avklart i EU-domstolen at momentet er relevant, mener jeg at Mitrus' kritikk er relevant. Det er, slik Mitrus også hevder, plikten til å være tilgjengelig ved tilkalling under beredskapsperioden,

---

239 *Stadt Offenbach* avsnitt 50 og 51. EU-domstolens synspunkter synes å være en bekreftelse i generaladvokatens forslag til avgjørelse avsnitt 116-119.

240 Mitrus (2022).

241 Mitrus (2022) s. 8.

som utgjør en belastning for arbeidstaker. Dersom arbeidstaker f.eks. har 20 minutters responstid, men vedkommende sjeldent blir tilkalt, vil responstiden fortsatt være et ganske betydelig inngrep i arbeidstakers mulighet til å beskjeftige seg med egne interesser. Beredskapsforpliktelsen er en kontraktmessig forpliktelse, og selv om sannsynligheten for tilkall er liten, kan arbeidstaker ikke se bort fra denne forpliktelsen. Dersom arbeidstaker velger å se bort fra plikten til å være klar, kan det innebære et pliktbrudd dersom arbeidstaker ikke svarer eller møter opp innen responstiden.

Det gjenstår imidlertid å se om EU-domstolen ved senere anledninger tar kritikken i betraktning. Det vil imidlertid kreve en kursendring fra EU-domstolens side. Ettersom det er EU-domstolen som er den autoritative fortolkeren av EU-retten er hyppigheten av tilkallingen per i dag et relevant moment, som skal vektlegges i helhetsvurderingen, jf. *Dublin City Council* og *Stadt Offenbach*.

#### 4.3.5 Momenter som ikke inngår i helhetsvurderingen

I kapittel 4.3.4 har vi klarlagt hva som inngår i vurderingen av om begrensningene som pålegges arbeidstaker er av en slik karakter at det «objektivt set og i meget betydeligt omfang [...]» påvirker arbeidstaker til å disponere over egen fritid. Det er imidlertid også andre forhold som kan påvirke arbeidstakers muligheter til å disponere fritt over egen fritid. Problemstillingen i dette kapittelet er hvilke forhold som *ikke* inngår i vurderingen av om beredskapsperioden er «arbeidstid». EU-domstolen har ved flere anledninger lagt til grunn den bredt anlagte retningslinjen om at:

«organisatoriske vanskeligheter, som en periode med vagttjeneste kan skabe for arbejdstageren, og som ikke følger av sådanne begrænsninger, men som f.eks. er en følge af naturlige faktorer eller af dennes frie valg, ikke tages i betragtning» (mine kursiveringer).<sup>242</sup>

---

242 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 40 og *Stadt Offenbach* avsnitt 41.



Hva som utgjør *organisatoriske vanskeligheter* er, som domstolen legger til grunn, begrensninger som skyldes naturlige faktorer eller arbeidstakers frie valg. Dette er bare eksempler på organisatoriske vanskeligheter. Domstolen holder det således åpent om også andre forhold kan kategoriseres som organisatoriske vanskeligheter. EU-domstolen har særlig trukket frem tre forhold som er et resultat av naturlige faktorer eller arbeidstakerens frie valg: begrensede muligheter til å drive med fritidsaktiviteter i området, avstanden fra oppholdsstedet under beredskapsperioden til arbeidsplassen og tilfeller hvor arbeidsplassen ikke kan skilles fra arbeidstakers oppholdssted. I det følgende skal jeg utdype hva som ligger i dette og hvor det faller utenfor vurderingen.

### **Begrensede muligheter til å drive med fritidsaktiviteter i området**

Et grunnleggende utgangspunkt for at tidsperioden skal klassifiseres som «hviletid» er at arbeidstaker sikres en *effektiv hvile*.<sup>243</sup> Som nevnt i kapittel 2.5, ligger det i dette en forutsetning om at arbeidstakeren kan styre tidsbruken sin i fritiden, samt beskjeftige seg med egne interesser, bl.a. drive med fritidsaktiviteter. Det innebærer at dersom arbeidstaker pålegges så store begrensninger av arbeidsgiver i løpet av tidsperioden at hvilen ikke kan anses som effektiv, vil tidsperioden anses som arbeidstid.

I *Radiotelevizija Slovenija* var teknikerens (DJ) mulighet til å drive med fritidsaktiviteter begrenset ettersom overføringsssentrene var plassert i fjellene. Manglende tilgang til arbeidstakers egne fritidsaktiviteter i området hvor arbeidsgiver er etablert er et resultat av naturlige faktorer og vil ikke påvirke spørsmålet om arbeidstid. Av dommen fremgår det at for DJs vedkommende var tale om forhold som han kunne fått rede på eller orientert seg om før han tok stillingen. Det var således opp til ham å velge om han ville ta stillingen på tross av de begrensede muligheter til å drive egne fritidsaktiviteter i virksomhetens nærområde. Det vil eksempelvis ikke være mulig å drive med motor-

---

243 Mitrus (2022) s. 10.

sport dersom man arbeider offshore. Det er arbeidstaker klar over og det er et «offer» vedkommende må gjøre for å ta stillingen. At det er få fritidsaktiviteter i området er følgelig å anse som en *organisatorisk vanskelighet*. Det er derfor ikke et relevant moment i helhetsvurderingen av om tidsperioden er «arbeidstid».<sup>244</sup>

### **Opphold på arbeidsstedet grunnet arbeidsstedets karakter eller art**

I noen tilfeller er arbeidsstedet en integrert del av arbeidstakers oppholdssted. Dette kan skyldes at arbeidsstedet ikke kan skilles fra arbeidstakers bolig/oppholdssted. Det kan for eksempel være en vaktmester, som utfører vaktmesteroppgaver for et boligsameie, hvor vedkommende også har fått utdelt en vaktmesterleilighet. Det kan eksempelvis også være en skipsmedarbeider, som må sove og oppholde seg på båten i arbeidsfrie perioder.<sup>245</sup>

Det faktum alene at arbeidsstedet er en integrert del av arbeidstakers oppholdssted er ikke nok til at beredskapsperioden anses for å være arbeidstid.<sup>246</sup> I *Radiotelevizija Slovenija* la domstolen vekt på at arbeidstakeren (DJ) i realiteten ikke hadde mulighet til å dra fra arbeidsstedet etter at arbeidet var utført (alminnelig arbeidstid). Domstolen påpekte imidlertid at det kun er i de tilfellene at arbeidstaker er underlagt «objektive og meget betydelige begrensninger», hvor man straks skal stå til rådighet for arbeidsgiver, at tidsperioden automatisk er «arbeidstid».<sup>247</sup> Dette gjelder imidlertid ikke dersom man er nødt til å oppholde seg på arbeidsstedet grunnet at det er umulig (eller vanskelig) å forlate stedet – ikke som følge av objektive og meget betydelige begrensninger – men grunnet «the nature of the workplace».<sup>248</sup> I DJs tilfelle hadde

---

244 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 42.

245 Det gjelder egne arbeidstidsregler for skipsansatte, se Lov om skipssikkerhet av 16.02.2007 nr. 9 §§ 23 og 24, men eksempelet brukes som en illustrasjon på sammenhengen mellom bopel og arbeidssted.

246 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 44.

247 L.c.

248 IDS (2021) s. 13.

han én time responstid, men det var ikke mulig å komme seg ned i dalen og vende tilbake til arbeidsstedet på én time da man måtte ta taubane ned fra fjellet. Dette skyldtes imidlertid stedets karakter – og ikke begrensninger som var pålagt av arbeidsgiver. DJ sto fritt til å oppholde seg og gjøre hva han ville i beredskapsperioden, så lenge han møtte på arbeid innen én time ved tilkall.

Det springende punkt vil altså være om oppholdet på arbeidsplassen skyldes objektive og betydelige begrensninger som arbeidsgiver har pålagt arbeidstaker eller om arbeidstakeren i realiteten må bli værende på arbeidsplassen grunnet arbeidsstedets natur. I sistnevnte tilfelle er omstendighetene utenfor arbeidsgivers kontroll.

Opphold på arbeidsstedet grunnet arbeidsstedets karakter eller art er ikke relevant i helhetsvurderingen av om tidsperioden skal klassifiseres som «arbeidstid». For eksempel vil vaktmesteren (se eksempelet ovenfor) som oppholder seg i egen leilighet i løpet av en tidsperiode med beredskap ikke automatisk innebære at tidsrommet er «arbeidstid» ettersom hjemmet og arbeidsoppgavene er samme sted. Det må noe *mer* til, herunder at vaktmesteren blir pålagt «objektive og meget betydelige begrensninger» i sin fritid. Det kan f.eks. være at vaktmesteren er nødt til å oppholde seg i boligen grunnet en responstid på fem minutter, jf. *Matzak*.

### **Avstanden fra oppholdsstedet under beredskapsperioden til arbeidsplassen**

Som forklart i kapittel 3.2 skal som hovedregel reisetiden fra bopel til fast arbeidssted ikke klassifiseres som «arbeidstid», jf. aml. § 10-1 og arbeidstidsdirektivets artikkel 2.

I *MG v. Dublin City Council* uttalte domstolen at «såsom valget af bopælssted eller stedet for utøvelsen af en anden erhvervsmessig beskæftigelse, der kan befinde sig mer eller mindre langt fra det sted, som han skal være i stand til å nå frem til inden for den fastsatte frist

i forbindelse med hans ansættelse» ikke skal vektlegges i vurderingen.<sup>249</sup> Det er arbeidstaker selv som bestemmer å inngå en arbeidskontrakt, hvor avstanden mellom arbeidsstedet og bopelen er så lang at arbeidstaker blir tvunget til å oppholde seg i nærheten av arbeidsstedet.<sup>250</sup> Arbeidstaker har her ved avtaleinngåelsen kunnet forutse at en reisevei på 20 minutter fra bopel til arbeidsstedet ikke lar seg forene med en responstid på 15 minutter fra arbeidstaker tilkalles til man må være til stede på arbeidsstedet. Avstanden fra oppholdsstedet under beredskapsperioden til arbeidsstedet er derfor ikke et relevant moment i helhetsvurderingen av om tidsperioden er «arbeidstid». For det første skyldes dette at arbeidstakers avstand fra bopel til oppmøtested er utenfor arbeidsgivers kontroll. For det andre skyldes det at arbeidstaker ved valg av arbeidssted kan vurdere responstiden opp mot reisetiden – responstiden er altså et objektivt kriterium som er likt for alle arbeidstakerne uavhengig av bosted.

Hovedpoenget er at arbeidstaker i en slik situasjon fritt har tatt stilling til avstandsspørsmålet ved inngåelsen av arbeidsforholdet. Det er derfor ikke et relevant moment i helhetsvurderingen da det er å anse som en organisatorisk vanskelighet. Om den aktuelle tidsperioden likevel er arbeidstid beror på en vurdering av andre momenter, se kapittel 4.3.4.

Det kan stilles spørsmål ved hvilken relevans momentet vil ha i de tilfellene arbeidstaker ikke har fast oppmøtested. Det kan for eksempel tenkes at en låsesmed har utstyret sitt i bilen, og rykker ut ved tilkall til kunder som har behov for hjelp. Om reisetiden som medgår fra bopel til kunde er arbeidstid styres av vurderingene som er fastlagt i kapittel 3.4, mens spørsmålet om selve beredskapsperioden er arbeidstid styres av vurderingene som er lagt til grunn i dette kapitlet.

---

249 Avsnitt 45.

250 C-266/14 *Tyco* avsnitt 44 og C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 41.

#### 4.3.6 Utvikling i EU-domstolens tilnæringsmåte

På bakgrunn av drøftelsen kan det stilles spørsmål ved om det har vært en utvikling i EU-domstolens tolkning og forståelse av hvorvidt ulike former for beredskapsperioder er arbeidstid.

*Simap*-avgjørelsen var den første som behandlet spørsmålet om beredskapsperioder var arbeidstid. Som forklart i punkt 4.2, ble tidsperioder hvor arbeidstaker måtte oppholde seg på arbeidsstedet ansett for å være arbeidstid. Senere avgjørelser har bekreftet at beredskapsperioder med krav om opphold på arbeidssteder er arbeidstid. Dommen har på dette punktet blitt stående som gjeldende rett i EU-domstolens praksis.<sup>251</sup>

Det andre spørsmålet som skulle besvares i *Simap* var om beredskapsperioder uten krav om oppholdssted i løpet av tidsperioden var arbeidstid. Domstolen la til grunn at tidsperioden ikke var arbeidstid. I *Radiotelevizija Slovenija* og *Stadt Offenbach* la domstolen imidlertid til grunn at en beredskapsperiode likevel kan klassifiseres som arbeidstid etter en konkret helhetsvurdering. Domstolen benytter seg av en annen tilnæringsmåte ved klassifiseringen av beredskapsperioder i de nyere avgjørelsene ved at hviletidsbegrepet får en større plass i vurderingen enn tidligere. Domstolens konkrete vurderinger innebærer at en beredskapsperiode uten krav om oppholdssted kan være arbeidstid, avhengig av hvilke begrensninger som er pålagt arbeidstaker. Dette har dermed endret de rettslige karakteristikkenes av beredskapsperioder. Den nyere praksis fra EU-domstolen innebærer altså en utvikling i domstolens tilnæringsmåte ved spørsmålet om beredskapsperioder uten krav om oppholdssted er arbeidstid. Utviklingen er illustrert og sammenfattet i kapittel 4.4 gjennom de retninglinjene som er oppstilt for når beredskapsperioder er arbeidstid.

En mulig begrunnelse for at domstolen foretok en kursendring av tilnæringsmåte, kan skyldes utviklingen av arbeidsmarkedet. Det må ses i lys av den teknologiske utviklingen i kommunikasjons- og

---

251 Se eksempelvis C-580/19 *Stadt Offenbach* avsnitt 36.

informasjonskanaler, endrede markedsforhold og økt konkurranse, samt den såkalte «24-hour economy», som har ført til store forandringer i organiseringen av arbeidslivet og hvor tilgjengelig arbeidstaker er for arbeidsgiver uten tilstedeværelse på arbeidsplassen.<sup>252</sup>

#### 4.3.7 Sammenfatning

For at en beredskapsperiode uten krav om opphold skal anses som arbeidstid må det foretas en konkret helhetsvurdering av forholdene i saken. Vurderingstemaet er om arbeidstaker er pålagt begrensninger 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».

I helhetsvurderingen er det, som vi har sett ovenfor, flere momenter som inngår. For det første skal det tas hensyn til responsfristens lengde, dvs. fristen fra arbeidstaker blir tilkalt til vedkommende må være på plass på arbeidsstedet. Drøftelsen viser at konsekvensene av en slik frist må vurderes i sammenheng med andre begrensninger arbeidstaker er pålagt, som for eksempel plikt til å ha på uniform. I tillegg må fasiliteter eller annen tilrettelegging også trekkes inn i helhetsvurderingen, for eksempel tilgang på tjenestebil. For det andre må hyppigheten av tilkallelse vurderes under den forutsetning at hyppigheten kan dokumenteres.

Basert på det gjennomgåtte synes helhetsvurderingen til en viss grad å være toleddet. Det første leddet i vurderingen er å vurdere selve responstiden. Responstiden synes å være det mest sentrale momentet i vurderingen. De øvrige momentene synes i stor grad å være knyttet til dette ved at de kan påvirke betydningen responstiden har for arbeids-

---

252 ILO Committee of Experts (2005) s. 9.

taker. Det neste leddet i vurderingen er å vurdere hyppigheten av tilkallelsen gitt at den objektivt kan vurderes.<sup>253</sup>

Utover dette er det viktig å merke seg skillet mellom begrensninger som er pålagt av arbeidsgiver og begrensninger som skyldes organisatoriske vanskeligheter. Det er kun begrensninger som pålegges av arbeidsgiver som skal vektlegges i vurderingen av om beredskapsperioden objektivt sett og i meget betydelig grad påvirker arbeidstakers muligheter til å disponere fritt over fritiden sin.

#### **4.4 Retningslinjer for når beredskapsperioder er arbeidstid**

Drøftelsene gir grunnlag for å oppstille noen generelle retningslinjer for vurderingen av når beredskapsperioder skal klassifiseres som «arbeidstid». Retningslinjene kan fremstilles slik:

- 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 sett og i meget betydelig omfang» påvirker arbeidstakers muligheter til å disponere fritt over egen fritid, herunder beskjefte 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.

---

253 Forstått tilsvarende i Gramano (2022) s. 579. Se også *Stadt Offenbach* avsnitt 45.

## 4.5 Betydningen for begrepsforståelsen

Problemstillingen i det følgende er hvilket bidrag den konkrete rettsanvendelsen i beredskapstilfellene har for det generelle innholdet i arbeidstidsbegrepet. Jeg går først gjennom hvilken betydning det får for hvert enkelt begrepsэлеment, før jeg ser nærmere på om drøftelsen får konsekvenser for vektingen av momentene og forholdet til hviletidsbegrepet.

### Profesjonalitetskriteriet

Rettsanvendelsen i beredskapstilfellene illustrerer for det første at det ikke er et krav om at det utføres arbeid i løpet av tidsperioden. Under en beredskapsperiode er arbeidstaker tilgjengelig for arbeidsgiver i *påvente av potensielle* fremtidige arbeidsoppgaver, men uten at arbeidstaker *ennå* har fått arbeidsoppgaver som må utføres. Det ble i den forbindelse fastslått allerede i *Simap* at det å stå til rådighet for arbeidstaker i form av å være på beredskap utgjør en «plikt» etter arbeidsavtalen. De nye avgjørelsene tilfører ikke noe med hensyn til forståelsen av det første begrepsэлеmentet da dette synes å være en etablert forståelse i EU-domstolen, og EU-retten generelt.

### Autoritetskriteriet

Autoritetskriteriet er framtreddende i EU-domstolens vurderinger.<sup>254</sup> Rettsanvendelsen i EU-domstolen viser at autoritetskriteriet må ses i sammenheng med hviletidsbegrepet, og at begrepene påvirker hverandre. Hvis arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver vil arbeidstaker normalt være pålagt så store begrensninger i sin fritid at tidsperioden neppe kan anses for å være hviletid. Dette blir annerledes dersom arbeidstaker er pålagt få eller ingen begrensninger i løpet av en tidsperiode. Da kan arbeidstaker neppe stå til disposisjon for arbeidsgiver i denne tidsperioden.

---

254 *Stadt Offenbach* og *Radiotelevizija Slovenija*.



Drøftelsen har også vist at autoritetskriteriet overlapper med profesjonalitetskriteriet. Det å være tilgjengelig/stå til rådighet for arbeidsgiver i påvente av arbeidsoppgaver er av domstolen plassert under profesjonalitetskriteriet. Å stå til rådighet for arbeidsgiver under en beredskapsperiode tilsier imidlertid også at autoritetskriteriet er oppfylt.

### Det stedlige kriteriet

Det tredje begreps-elementet er utfordrende i de tilfeller hvor det ikke er stilt krav om oppholdssted. Begreps-elementet innebærer et stedlig krav, som er fortolket slik at det er oppfylt i de tilfellene hvor arbeidstaker er pålagt å være på 1) den ordinære arbeidsplassen eller 2) et annet sted anvist av arbeidsgiver. Ved beredskapsperioder uten krav om oppholdssted, er det stedlige kravet ikke oppfylt ettersom arbeidstaker ikke har plikt til å være et bestemt sted under beredskapsperioden. Sett hen til at vilkårene i arbeidstidsdirektivet artikkel 2 er kumulative tilsier det at slike beredskapsperioder er «hviletid».

Domstolen åpner likevel for at beredskapsperioden kan være arbeidstid ut fra en helhetsvurdering med utgangspunkt i hviletidsbegrepet. Spørsmålet er dermed om det stedlige kravet har betydning i vurderingen av beredskapsperioder, og i så fall hvilken betydning.

EU-domstolens rettsanvendelse kan forstås dithen at det indirekte synes å være en form for stedlig krav. For eksempel vil en kort responstid på noen få minutter, utgjøre et vesentlig inngrep i arbeidstakers bevegelsesfrihet. Slik sett har arbeidsgiver indirekte og i realiteten pålagt arbeidstakeren et oppholdssted. En kort responstid vil nemlig kunne innebære at arbeidstaker må befinne seg innenfor en bestemt geografisk radius.<sup>255</sup>

Dersom beredskapsperioder uten krav om oppholdssted automatisk blir klassifisert som hviletid grunnet at det stedlige kravet ikke er

---

255 Tilsvarende betraktninger i Generaladvokatens forslag til avgjørelse i *Stadt Offenbach* avsnitt 99.

oppfylt, vil arbeidsgiver i prinsippet kunne unnlate å oppstille et krav om oppholdssted, men fastsette en så kort responstid at arbeidstaker likevel pålegges store begrensninger i sin bevegelsesfrihet. Dersom tidsperioden ble klassifisert som hviletid ene og alene fordi det ikke er stilt et uttrykkelig krav om oppholdssted, så ville det vært i strid med direktivets formål. Dette må ses i lys av den teknologiske utviklingen, som har ført til at det er mindre grunn for at arbeidstaker må oppholde seg et bestemt fysisk sted, ettersom arbeidsgiver kan kontakte arbeidstaker per mobiltelefon. Det sentrale er altså ikke oppholdsstedet som sådan, men om arbeidstaker må møte til fastsatt oppmøtested innen fristen ved tilkall.

Jeg mener derfor at det ikke er arbeidstakers oppholdssted under beredskapsperioden som er avgjørende for om tiden er arbeidstid eller hviletid, men heller om arbeidstaker er pålagt begrensninger i sin bevegelsesfrihet. Det vil si at det blir et spørsmål om det foreligger innstramminger i *hvor arbeidstaker kan oppholde seg i løpet av beredskapsperioden*.<sup>256</sup>

Det stedlige kravet får indirekte betydning i vurderingen av beredskapsperioder, og må følgelig ses i sammenheng med responstidens lengde. Jo kortere responstid, desto større begrensninger legger det på arbeidstaker geografiske oppholdssted under beredskapsperioden. De geografiske begrensningene gjør det igjen vanskeligere for arbeidstakere å beskjefte seg med sine sosiale og personlige interesser. Dermed synes det stedlige kravet å ha en indirekte, men likevel viktig plass i vurderingen.

---

256 Dette kan f.eks. leses ut av C-518/15 *Matzak* avsnitt 63 hvor de geografiske og tidsmessige begrensningene Matzak var pålagt som følge av en responstid på åtte minutt innebar at Matzak måtte oppholde seg i hjemmet. Den korte responstiden la i så måte geografiske begrensninger på Matzak, som utgjorde et inngrep i hans bevegelsesfrihet. Beredskapsperioden var derfor arbeidstid.

## Helhetsvurderingen – hva gjør EU-domstolen?

I helhetsvurderingen av om en beredskapsperiode skal klassifiseres som arbeidstid tas det utgangspunkt i hviletidsbegrepets innhold. Det foretas derfor ikke en konkret, strukturert vurdering av begrepsene slik man har sett i tidligere saker, hvor domstolen gjennomgår hvert enkelt element. Vurderingen er i større grad blitt konkret og skjønnsmessig, slik domstolen har utformet vurderingen i de nyere avgjørelsene. Det innebærer større samspill mellom komponentene i vurderingen, og begrepsene overlapper derfor noe. Momentene skal altså ikke anvendes mekanisk, og det kan variere fra sak til sak hvilken vekt det enkelte moment skal ha. Det kan på bakgrunn av dette oppstilles en glideskala: Jo mer omfattende begrensninger arbeidstaker er pålagt i en tidsperiode, desto mer sannsynlig er det at tidsperioden er arbeidstid.

Det må samtidig bemerkes at de tre begrepsene ikke er fraværende i vurderingen, selv om vurderingen tar utgangspunkt i hviletidsbegrepet. Begrepsene kommer til uttrykk på en mer indirekte måte gjennom momentene som inngår i helhetsvurderingen. For eksempel slik at momentet om kort responstid i realiteten også innebærer en stedlig begrensning, og dermed kan responstiden sees i sammenheng med det stedlige kravet.

## 4.6 Forholdet til tradisjonelle utgangspunkter

Spørsmålet er om retningslinjene, som er oppstilt i kapittel 4.4, representerer en utvikling sammenlignet med tidligere etablert forståelse i norsk rett. Drøftelsen, som har munnet ut i retningslinjene i kapittel 4.5, har vist at det har skjedd en tydelig utvikling på to punkter. Det gjelder både en utvikling av vurderingen av beredskapsperioder uten krav om oppholdssted og en utvikling når det gjelder hviletidsbegrepets betydning. Jeg vil i det følgende gjennomgå de enkelte utviklingene og knytte noen kommentarer til hvilke konsekvenser utviklingen har for tradisjonelle norske utgangspunkter.

For det første har det skjedd en utvikling i vurderingen av bered- skapsperioder uten krav om oppholdssted.

Det tradisjonelle utgangspunktet i norsk rett har vært at bered- skapsperioder uten krav om oppholdssted som hovedregel ikke er «arbeidstid».<sup>257</sup> Aml. § 10-4 (3) om beredskapsperioder utenfor arbeids- stedet synes å bygge på dette utgangspunktet. Ifølge aml. § 10-4 (3) skal arbeidstaker likevel få godskrevet deler av beredskapsperioden som «arbeidstid». Det skyldes at arbeidstaker naturligvis pålegges visse begrensninger under beredskapsperioden, og dermed skal beredskaps- perioden beregnes etter en brøk, der minst 1/7 av beredskapsperioden regnes som «arbeidstid». Brøken kan oppjusteres avhengig av hvor «belastende vaktordningen» er.<sup>258</sup> Hvilken brøk som skal fastsettes beror på «arbeidstakerens bevegelsesfrihet under vekten, krav til responstid, sannsynligheten og hyppigheten av utkalling, og varigheten av aktivt arbeid under vekten. Arbeidstakernes bevegelsesfrihet under vekten skal tillegges særlig vekt».<sup>259</sup>

Flere av vurderingsmomentene som ligger til grunn for fastsettelsen av brøken etter aml. § 10-4 (3), er sammenfallende med momentene som ligger til grunn for helhetsvurderingen av om beredskapsperioden er «arbeidstid» etter direktivet. Dette tilsier at lovgiver ved utarbeidel- sen av aml. § 10-4 (3) ikke har tatt høyde for at disse momentene kan innebære at beredskapsperioden fullt ut er arbeidstid. Dersom vurde- ringene i det vesentlige overlapper kan dette i sin ytterste konsekvens innebære at bestemmelsen ikke lenger kommer til anvendelse.

Uansett innebærer EU-domstolens praksis under enhver omstendig- het en vesentlig begrensning i anvendelsesområdet for aml. § 10-4 (3) ettersom flere beredskapsperioder vil klassifiseres som arbeidstid.

Det har dermed skjedd en utvikling og en utvidelse av arbeidstids- begrepets innhold sammenlignet med tradisjonelle utgangspunkter i

---

257 Dalheim (2019) note 297.

258 Prop. 48 L (2014-2015) s. 84.

259 Prop. 48 L (2014-2015) s. 84.

norsk rett hva gjelder beredskapsperioder uten krav om fast oppmøtested.

For det andre representerer hviletidsbegrepets betydning i drøftelsen av klassifiseringen av beredskapsperioder en utvikling.

Som i kapittel 3.9.2 illustrerer også drøftelsen i kapittel 4.3 at hviletidsbegrepet har fått et positivt innhold. Drøftelsen gir således en klarere bekreftelse på at vurderingstemaet om *tiden er effektiv som hviletid* har fått en plass i helhetsvurderingen EU-domstolen foretar seg. Dette innebærer også en brytning med vurderingstemaet slik det fremkommer i *Kårstø*. Vurderingstemaet knyttet til hviletidsbegrepet har derfor fått en mer sentral plass i EU/EØS enn i norsk rettstradisjon. Det innebærer at det er et misforhold mellom forståelsen av begrepet «hviletid» i EU/EØS og den tradisjonelle forståelsen av begrepet «arbeidsfri», selv om begrepene er ment å ha samme innhold da det er et felleskapsrettslig begrep.

## 5 Klassifiseringen av pauser

### 5.1 Utgangspunkter og problemstillinger

Temaet i dette kapittelet er klassifiseringen av pauser. En *pause* kan forklares som et «midlertidig opphold, avbrekk, stopp».<sup>260</sup> Med *pause* i arbeidsrettslig forstand menes et avbrekk i løpet av arbeidsdagen, hvor arbeidstakers arbeidsplikt midlertid stanses.<sup>261</sup> Avbrekkene i arbeidsdagen har vært assosiert med redusert tretthet, økt energinivå og økt effektivitet i arbeidet.<sup>262</sup> Formålet med pauser er altså at arbeidstaker skal få muligheten til å hvile og/eller spise i løpet av arbeidsdagen.<sup>263</sup> Dette kan eksempelvis være en halvtimes lunsjpause.

Pauser reguleres i aml. § 10-9 (1), som i hovedsak er en videreføring av § 51 nr. 1 i arbeidsmiljøloven av 1977.<sup>264</sup> Ifølge bestemmelsen skal arbeidstaker ha minst en halvtimes pause dersom arbeidsdagen varer i minst åtte timer. Arbeidstaker har også krav på pause i løpet av arbeidsdagen dersom den overstiger fem og en halv time. Lengden av en slik pause er derimot ikke regulert.<sup>265</sup>

Det kan være uklart om pauser er arbeidstid eller hviletid, og pauser utgjør derfor et grensetilfelle. Det skyldes to forhold. På den ene siden er formålet med pausen å gi arbeidstaker en mulighet til å hvile. På den annen side er pausen integrert i arbeidsdagen, og er dermed tett forbundet med det som klart er arbeidstid.

---

260 Universitetet i Bergen/Språkrådet (2022).

261 Det bemerkes at det kan være ulike former for pauser, og definisjonen er kun et utgangspunkt. Det bemerkes også at spørsmålet om pauser skal betales er et privatrettslig forhold, dvs. at det må bestemmes i arbeidsavtalen eller tariffavtale.

262 Cropley (2020) s. 919.

263 Heuvel (2021) § 10-9 note 2.

264 NOU 2004:5 s. 553.

265 Fougner (2022) Kommentar til § 10-9. Pausens plassering og lengde skal omtales i avtalen, jf. aml. § 14-6 (1) bokstav j og k. Tariffavtalen kan inneholde andre reguleringer av pausen, jf. aml. § 10-12 (4).

Problemstillingen er derfor når pauser, som gjennomføres i løpet av arbeidsdagen, skal klassifiseres som arbeidstid.

Utgangspunktet er at pauser *ikke er arbeidstid*.<sup>266</sup> Aml. § 10-9 (1) tredje punktum viser det ved å regulere nærmere når pauser klassifiseres som arbeidstid. Det er tilfellet dersom arbeidstaker ikke «fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom».<sup>267</sup> Om pauserommet oppfyller kravene til oppholdssted under pausen, fremgår av arbeidsplassforskriften.<sup>268</sup> Dette er imidlertid ikke en uttømmende regulering av når pausen er arbeidstid. I aml. § 10-9 (2) første og andre punktum er det oppstilt en spesialregel som sier at pausen regnes som en del av arbeidstiden dersom arbeidstaker «arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet». Utover dette vil pausen også være arbeidstid dersom arbeidstaker står til disposisjon i pausen, jf. aml. § 10-1 (1).

Dersom pausen ikke faller inn under tilfellene som er opplistet i aml. § 10-9 (1) eller (2), og arbeidstaker heller ikke står til disposisjon etter aml. § 10-1 (1), vil denne tidsperioden betraktes som arbeidsfri.<sup>269</sup>

Pauser er regulert i arbeidstidsdirektivet artikkel 4. Det fremgår her følgende:

«Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at alle arbeidstakarar får ein pause dersom den daglege arbeidstida overstig seks timar; dei nærmare reglane for pausen, særleg lengda og vilkåra for tildeling, skal fastsetjast ved tariffavtaler eller avtaler som er gjorde mellom partane i arbeidslivet eller, dersom dette ikkje er mogleg, ved nasjonal lovgjeving.»

---

266 NOU 2016:1 s. 29 og Skjønberg (2022) s. 458.

267 Merk spesialregel i arbeidsmiljøloven § 11-5 for personer under 18 år.

268 Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften) av 06.12.2011 nr. 1356.

269 Fougner (2022) Kommentar til § 10-9. Også forstått slik av LO (2022).

Arbeidstaker har etter dette krav på en pause i løpet av arbeidsdagen dersom arbeidstiden overstiger seks timer. Som det fremkommer av bestemmelsen, har medlemsstatene en viss skjønnsmargin hva gjelder pausens utforming og innhold. Dette må reguleres i nasjonal rett, gjennom tariffavtaler eller andre avtaler mellom arbeidslivets parter, eller i nasjonal lovgivning dersom tariffavtaler/avtaler mellom arbeidslivets parter ikke eksisterer. Bestemmelsen er altså uvanlig sett hen til oppbyggingen av direktivet. Den gir arbeidslivets parter prioritet til å fastsette pausens innhold før lovgiver. Det er uvanlig ettersom arbeidslivets parter normalt bare er gitt myndighet til å fravike etablerte utgangspunkter.<sup>270</sup>

Direktivet oppstiller imidlertid visse minstekrav til pausen. Det fremkommer av arbeidstidsdirektivets artikkel 2 nr. 9, hvor det står at arbeidstakeren har rett på «adequate rest» (på norsk: «tilstrekkeleg kvile»). Videre følger det av fortalens punkt 5 at arbeidstaker skal sikres «adequate breaks» (på norsk: «høvelege pausar»). Artikkel 2 nr. 9 og fortalen punkt 5 må leses i sammenheng med artikkel 4 selv om begrepsbruken ikke er helt sammenfallende.<sup>271</sup> De må anses å innebære kvalitative krav til pauser.<sup>272</sup> Pausen skal være «tilstrekkeleg lange og samanhengande til å sikre at arbeidstakarane ikkje skadar seg sjølve, kollegaene sine eller andre som følgje av trøytteleik eller skiftande arbeidsrytme, og at dei ikkje skadar helsa si, verken på kort eller på lang sikt». Det innebærer at pausen som avholdes i løpet av arbeidsdagen skal sikre arbeidstaker en tilstrekkelig hvile sett i lys av arbeidsdagens lengde.<sup>273</sup>

---

270 Bercusson (2009) s. 349-354.

271 Også forstått slik i Generaladvokatens forslag til avgjørelse i C-107/19 *Dopravní podnik hl. m. Prahy* avsnitt 44.

272 Risak (2015) s. 392.

273 I C-243/09 *Fuß* avsnitt 32 ble begrepet «passende pauser» benyttet. I NOU 2004:5 s. 553 er det uttalt at det er en pause i lovens forstand dersom den «i tilstrekkelig grad ivareta arbeidstakernes behov for å hvile og spise».



Et ytterligere poeng som underbygger dette er plasseringen av artikkel 4 i direktivet. Artikkel 4 er plassert i kapittel 2 som er benevnt «minsteperioder for kvile – andre aspekt ved organisering av arbeidstid». Bestemmelsen om pause er plassert mellom artikkel 3 (daglig hvile) og artikkel 5 (ukentlig hvile). Både artikkel 3 og 5 er omfattet av minstekravene i artikkel 2 nr. 9. Systembetraktninger tilsier følgelig at det må stilles kvalitative minstekrav til pausene også etter artikkel 4. Medlemsstatene står derfor ikke *helt* fritt ved utformingen av pausens innhold og lengde.<sup>274</sup>

Likevel har medlemsstatene betydelig frihet til å bestemme hva som er en tilstrekkelig pause. I NOU 2016:1 s. 55 er det uttalt at bestemmelsen om pauser i arbeidsmiljøloven er «noe strengere og mer detaljerte hva angår omfanget av pauser enn det direktivet åpner for». Det innebærer at reguleringen av pause er strengere enn direktivets regulering. I norsk rett har man valgt å gi arbeidstaker rett til en pause etter fem og en halv time arbeid. I tillegg er pausen automatisk arbeidstid gitt at ett av vilkårene i aml. § 10-9 (1) annet punktum eller (2) er oppfylt.

Dersom pausen ikke er omfattet av unntakene i aml. § 10-9 (1) annet punktum blir det imidlertid et spørsmål om hvor pausen skal plasseres i dikotomien i aml. § 10-1. Som vist innledningsvis, er pausen som et utgangspunkt hviletid. Det kan likevel være tilfeller hvor det kreves en nærmere vurdering av om pausen likevel er arbeidstid. Det er denne vurderingen jeg skal drøfte nærmere i dette kapitlet.

I det følgende vil jeg først se nærmere på EU-domstolens konkrete vurderinger av når pause er arbeidstid i kapittel 5.2. I kapittel 5.3 ser jeg nærmere på hvilken betydning drøftelsen har for den generelle begrepsforståelsen. Til slutt vurderer jeg EØS-rettens forhold til reguleringen av pause i norsk rett i kapittel 5.4.

---

274 Merk også arbeidstidsdirektivets artikkel 13.

## 5.2 Beredskapsperioder i pauser

Problemstillingen er om beredskapsperioder i pauser er arbeidstid. EU-domstolen avsa 9. september 2021 en fortolkningsdom i sak C-107/19 *XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy* (heretter «Dopravní podnik») vedrørende problemstillingen. EU-domstolen har ikke tatt stilling til spørsmålet tidligere.

XR var i perioden 2005-2008 ansatt som en brannmann i Dopravní podnik hl. m. Prahy. XR arbeidet skift: et dagskift fra klokken 06:45 til 19:00 og et nattskift fra klokken 18:45 til 07:00. Hans daglige arbeidstid inkluderte to pauser på 30 minutter. Mellom 06:30 og 13:30 kunne XR gå til personalkantinen, som lå 200 meter fra arbeidstedet. XR valgte selv plasseringen av pausen innenfor dette tidsrommet. I pausene var XR på beredskap, og det var ingen som erstattet hans arbeidskraft. Han var derfor utstyrt med en personsøker som varslet ham, hvis nødvendig, om at en servicebil skulle hente ham innen to minutter foran inngangen til personalkantinen. Pausen var bare inkludert i utregningen av XRs arbeidstid dersom den ble avbrutt av utrykning. Uavbrutte pauser ble derfor ikke godtgjort.

XR mente at uavbrutte pauser måtte medregnes som arbeidstid, og at han dermed også hadde krav på godtgjørelse for denne perioden. Spørsmålet EU-domstolen skulle besvare i saken var om beredskap i pauser er arbeidstid. For å besvare spørsmålet oppstilte domstolen samme vurderingstema som for beredskapsperiodene i *Radiotelevizija Slovenija* og *Stadt Offenbach*. Forskjellen var at den aktuelle beredskapen ble gjennomført i en pause i løpet av arbeidsdagen. Spørsmålet var om XR var pålagt begrensninger i pausen som «objektivt sett og i meget betydeligt omfang» påvirket arbeidstakers mulighet til fritt å disponere over den tid, hvor vedkommendes profesjonelle tjenester ikke er påkrevd, og for å hellige seg sine personlige og sosiale interesser.<sup>275</sup>

---

275 Avsnitt 33.

Domstolen la til grunn at en kort responstid som hovedregel innebærer at tidsperioden er arbeidstid ettersom arbeidstaker «i vid utstrækning afskrækkes fra at planlægge nogen som helst form for afslapning».<sup>276</sup> Selv om responstiden er kort, skal det likevel foretas en konkret vurdering hvor andre begrensninger pålagt arbeidstakeren, samt andre fasiliteter innvilget arbeidstaker, skal vektlegges i helhetsvurderingen.<sup>277</sup> Domstolen videreførte med andre ord det samme grunnleggende vurderingstemaet, som er lagt til grunn i kapittel 4 om vurderingen av beredskapsperioder.<sup>278</sup> Det er likevel enkelte særtrekk ved den konkrete vurderingen av beredskap i pauser.

For det første ble det poengtert i dommens avsnitt 38 at begrensninger som følger av pausens art – pausens betingelser og lengde – ikke skal hensyntas i vurderingen av om tidsperioden skal klassifiseres som arbeidstid. Det innebærer at begrensninger som uansett ville eksistert grunnet pausens format ikke vektlegges. Av dette kan det slutes at selv om arbeidstaker ikke har mulighet til f.eks. å trene eller utføre ærender i løpet av pausen, skal slike begrensninger ikke vektlegges i vurderingen. Derfor vil det være færre forhold/begrensninger som kan vektlegges sammenlignet med helhetsvurderingen som foretas i *Radiotelevizija Slovenija* og *Stadt Offenbach*. Det sentrale poeng er altså om begrensningene, dvs. to minutters responstid, hindrer XRs krav på effektiv hvile innenfor pausens rammer. Med dette menes om arbeidstakeren har mulighet til å disponere tiden sin innenfor pausens tidsmessige rammer. Spørsmålet er om lengden på utrykningsfristen «objektivt set og meget betydeligt» er egnet til å begrense arbeidstakers muligheter til å bestemme fritt over hvordan pausen skal disponeres.<sup>279</sup>

For det andre var det større fokus på hyppigheten av tilkallelse sammenlignet med *Radiotelevizija* og *Stadt Offenbach*. Det ble lagt til grunn at sporadiske og uforutsette avbrytelser, som skjer sjeldent, ikke

---

276 Avsnitt 35.

277 Avsnitt 36.

278 Til sammenligning se *Radiotelevizija* og *Stadt Offenbach*. Se også kapittel 4.

279 Avsnitt 40.

fører til at pausen automatisk er «hviletid». Sjelden tilkallelse er altså ikke avgjørende for om tidsperioden er arbeidstid eller hviletid. Det sentrale er, som i annen praksis, om arbeidstaker er pålagt begrensninger som «objektivt set og meget betydeligt» hindrer arbeidstakers mulighet til å beskjeftige seg med egne interesser. Domstolen bemerker i den forbindelse at den uforutsigbare karakteren av avbrytelsene under pausen innebærer en ytterligere begrensning på arbeidstakerens mulighet til fritt å disponere i pausens tidsrom.<sup>280</sup> Usikkerheten knyttet til når arbeidstaker blir tilkalt fører til at arbeidstaker *permanent* er på vakt under pausen.<sup>281</sup> Dette er særlig fremtredende ved beredskap under en pause ettersom responstiden er kort.

Basert på dette var lengden på utrykningsfristen «objektivt set og meget betydeligt» egnet til å begrense arbeidstakers muligheter til å bestemme fritt over hvordan pausen skal disponeres. Domstolen konkluderte dermed med at pausen var «arbeidstid».

### 5.3 Betydningen for begrepsforståelsen

Drøftelsen har vist at domstolen tar utgangspunkt i hviletidsbegrepet ved at det fokuseres på arbeidstakers mulighet til å disponere fritt over tiden i tidsrommet pausen avvikles. Hvis arbeidstaker er pålagt så store begrensninger – hvilket en to minutters responstid er å regne som – vil pausen være «arbeidstid» ettersom dette «objektivt set og i meget betydeligt omfang» påvirker arbeidstakers muligheter til å bestemme over egen fritid.

Det mest fremtredende bidraget dommen gir til den generelle forståelsen av arbeidstids- og hviletidsbegrepet er at det bekrefter og støtter opp under at hviletidsbegrepet har fått et positivt innhold. I tillegg viser drøftelsen at i de tilfellene hvor utgangspunktet er at

---

280 Avsnitt 41.

281 Se kapittel 2, hvor Mitrus har tatt til orde for at hyppigheten av tilkallelse ikke skal vektlegges grunnet at arbeidstaker kontraktuelt er forpliktet til å være klar til utrykning i hele tidsperioden, se Mitrus (2022) s. 8.

tidsperioden er hviletid, så er det naturlig å ta utgangspunkt i de – nå – positivt angitte kravene til hviletidsbegrepet fremfor i de tre begreps-elementene.

Domstolens fremgangsmåte og fortolkning av innholdet i artikkel 2 kan ses på som en bekreftelse av vurderingstemaene og vurderingsmomentene som er fastlagt i *Radiotelevizija og Stadt Offenbach*.<sup>282</sup> Det gir dermed et sterkere belegg for å legge vurderingstemaet til grunn i fremtidige saker, hvor det er spørsmål om klassifiseringen av beredskapsperioder.

## 5.4 Forholdet til reguleringen av pauser i norsk rett

Arbeidstidsutvalget av 2016 la til grunn at den norske reguleringen av pauser er «strengere og mer detaljert» hva angår omfanget av pausene sammenlignet med direktivets minstenivå.<sup>283</sup> Uttalelsen fra arbeidstidsutvalget gjelder vilkårene for når krav på pause inntreer og krav til pausens lengde, men sier ingenting om når pauser skal regnes som arbeidstid. Det kan derfor reises spørsmål om terskelen for å klassifisere pauser som arbeidstid er lavere etter norsk rett enn etter direktivet. Det medfører i så fall at arbeidstaker har et bedre vern etter norsk rett enn EØS-retten.<sup>284</sup>

Innledningsvis er det vist til at pauser er arbeidstid dersom arbeidstaker 1) ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen, eller 2) der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, jf. aml. § 10-9.

Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av arbeidsmiljøloven av 1977 § 51 nr. 1.<sup>285</sup> I forarbeidene til nevnte bestemmelse er det vist til at hvorvidt hvilepauser skal regnes som fritid beror på grensedragningen mellom arbeidstid og fritid i aml. § 46 nr. 1 (3).<sup>286</sup> Denne

---

282 Næss (2022).

283 NOU 2016:1 s. 55

284 Jf. aml. § 10-9 og arbeidstidsdirektivet art. 15

285 NOU 2004:5 s. 553 og Ot.prp. nr.49 (2004-2005) s. 320.

286 Ot.prp. nr.41 (1975-1976) s. 67.

bestemmelsen fastsatte at en hvilepause er «arbeidstid dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen». Den nærmere forståelsen av bestemmelsen innebar at hvile- og spisepauser skulle regnes som fritid berodde på om «arbeidstakeren i pausen er helt fritatt for plikter og kan bruke pause til f.eks. å forlate arbeidsstedet. Dersom arbeidstakeren er pålagt plikter i pausene, f.eks. slik at han må kunne ta telefoner, må pausen regnes som arbeidstid».<sup>287</sup> Pausen skulle altså regnes som arbeidstid dersom arbeidstaker sto til disposisjon for arbeidsgiver i løpet av perioden etter arbeidstidsdefinisjonen, samt dersom vilkårene i § 46 nr. 1 (3) var oppfylt. NHO har i samsvar med dette lagt til grunn at arbeidstaker må «være fritatt for plikter og kunne forlate arbeidsstedet» for at pausen er arbeidsfri. Videre vises det til at «dersom arbeidstaker er pålagt plikter i pausene, slik som å måtte kunne ta telefonen, regnes pausen som arbeidstid. Det samme gjelder dersom arbeidstaker må regne med stadige avbrytelser i pausen».<sup>288</sup>

Reguleringen i § 46 nr. 1 (3) i 1977-loven fremgår nå av aml. § 10-9 (1) tredje punktum. Ingen av forarbeidene til loven kommenterer dette nærmere, men reguleringen er «i hovedsak» videreført. Det er derfor naturlig å legge til grunn at uttalelsene i forarbeidene, som vist til ovenfor, har relevans for forståelsen av aml. § 10-9.

Sammenlignet med EU-domstolens praksis stilles det lavere krav etter norsk rett for at pausen skal klassifiseres som «arbeidstid». Det kan særlig illustreres ved at det å kun være kontaktbar i en angitt tidsperiode i EU-retten ikke er nok for at tidsperioden er arbeidstid.<sup>289</sup> Etter aml. § 10-9 vil det imidlertid, basert på eldre forarbeidsuttalelser, være nok at arbeidstaker er forpliktet til å svare på telefon (være kontaktbar) i pausen.

På bakgrunn av dette vil ikke grensedragningen i aml. § 10-1, og de føringer som er fastlagt i EØS-retten, være av stor betydning i norsk

---

287 Ot.prp. nr.41 (1975-1976) s. 62.

288 NHO (u.å).

289 *Simap* og etterfølgende praksis.

rett. Dermed vil den konkrete helhetsvurderingen som må foretas etter EU/EØS-retten ikke være like relevant ved klassifiseringen av pauser. Det skyldes at norsk rett gir anvisning på en skarpere grensedragning mellom arbeidstid og arbeidsfri ved klassifiseringen av pauser.

Det kan imidlertid reises spørsmål ved om de eldre forarbeidsuttalelsene kan tas helt på ordet. I nyere forvaltningspraksis har det å være kontaktbar på telefon ikke i seg selv medført at pausen ble ansett som arbeidstid.

Arbeidstilsynet behandlet en sak hvor de vektla at det å ha med seg jobbtelefonen i lunsjpausen var et moment som talte for at pausen var arbeidstid.<sup>290</sup> Direktoratet for arbeidstilsynet i klagesaker la motsetningsvis til grunn at det å ha med seg mobiltelefon i pausen ikke i seg selv medførte at arbeidstakeren sto til arbeidsgivers disposisjon for å utføre arbeid etter arbeidsavtalen, jf. definisjonen av arbeidstid etter aml. § 10-1 første ledd.<sup>291</sup> At man har med seg jobbtelefonen, og således er kontaktbar, var dermed ikke tilstrekkelig for at man sto til arbeidstakers disposisjon. Uttalelsen i forarbeidene av aml. 1977 er altså ikke fullt ut fulgt i forvaltningspraksis.

Reguleringen av pauser har sitt utspring i eldre lovgivning. Arbeidsmiljøloven av 1977 er 45 år gammel og arbeidsmiljøloven av 2005 er 17 år gammel. Forarbeidsuttalelsene til 1977-loven knytter seg til et arbeidsliv som i de fleste sammenhenger må betraktes som vesentlig endret sett i lys av de betydelige endringer som skyldes teknologiske nyvinninger.

Uttalelsen må dermed forstås i lys av den samfunnsmessige konteksten. På 1970-tallet innebar det å være kontaktbar på telefon i praksis en klar stedlig begrensning. Arbeidstaker måtte derfor oppholde seg på arbeidsplassen/kontoret for å kunne besvare telefonen. Den teknologiske utviklingen i kommunikasjons- og informasjonskanaler har

---

290 Fougner (2022) Kommentar til § 10-9. Jeg har forsøkt å få tak i avgjørelsene fra Arbeidstilsynet uten å lykkes.

291 Fougner (2022) Kommentar til § 10-9. Jeg har forsøkt å få tak i avgjørelsene fra Arbeidstilsynet uten å lykkes.

ført til at arbeidstakere i mye større grad enn før er tilgjengelige for arbeidsgiver i fritiden.<sup>292</sup> Det skyldes at kommunikasjonsmidler, som pc eller telefon, i dag er bærbart. I dag vil ikke et krav om å besvare telefonen i pausen legge en slik stedlig begrensning på arbeidstaker.

Det sentrale i EØS-retten er, slik vi har sett i kapittel 3 og 4, at man må være pålagt direkte eller indirekte stedlige begrensninger. Det er ikke nok å kun være kontaktbar. Selv med den tunge vektleggingen av vernehensyn som ligger til grunn for den EØS-rettslige forståelsen og fortolkningen av arbeidstidsdirektivet har man ikke lagt til grunn at det å *kun* være kontaktbar i våre dager ikke i seg selv gjør en tidsperiode til arbeidstid. Dette tilsier at forarbeidsuttalelsene fra 1977-loven neppe kan tas fullt ut på ordet i dag. Det begrunnes særlig i de reelle hensyn som det er pekt på, herunder arbeidslivets- og samfunnets utvikling generelt. Regelverket må med andre ord reflektere utviklingen på arbeidsmarkedet og tilpasse seg samfunnsutviklingen generelt.<sup>293</sup>

Føringen i forarbeidene kan etter min mening ikke fortolkes helt bokstavelig ettersom det å besvare telefonen i dag innebærer langt færre begrensninger enn da uttalelsen ble skrevet. Uansett mener jeg at det er gode grunner for at det å være kontaktbar ikke i seg selv *bør* være nok for at pausen er «arbeidstid». I et slikt tilfelle vil de reelle hensynene jeg har pekt på i den øvrige drøftelse i så fall begrunne hvorfor jeg mener at forarbeidsuttalelsen i 1977-loven ikke lenger bør tas helt bokstavelig.

Alt i alt kan kapittelets problemstilling besvares med at terskelen for å klassifisere pauser som arbeidstid er lavere etter norsk rett enn i direktivet. Det skyldes først og fremst at lovgiver har laget regler som gjør at noen typer pauser automatisk er arbeidstid, samt at selve vurderingen av grensdragningen mellom arbeidstid og arbeidsfri synes

---

292 ILO Committee of Experts (2005) s. 9.

293 Tilsvarende refleksjoner i NOU 2004:5 s. 163 og Skjønberg (2022) s. 62 knyttet til arbeidstakerbegrepet. Det fokuseres i stor grad på at forståelsen av arbeidstakerbegrepet må tolkes i lys av den fremtidige utviklingen på arbeidsmarkedet.



å være noe strengere for pauser etter aml. § 10-1 enn direktivets krav. Dermed vil arbeidstaker ha et bedre vern etter norsk rett enn EØS-retten. Det kan likevel bemerkes at det er en trend i utviklingen av reglene som synes å gå i retning av direktivets krav. Med det menes at tilpasningen til dagens arbeidsliv potensielt vil føre norsk rett inn i samme spor som EU/EØS-retten.

## 6 Betydningen for andre arbeidstidsreguleringer i arbeidsmiljøloven

### 6.1 Innledning og problemstilling

Som redegjort for innledningsvis har forståelsen av direktivets arbeidstidsbegrep direkte betydning for de nasjonale reglene som gjennomfører direktivets krav. Avklaringene om arbeidstidsbegrepet som fremkommer i kapitlene 3-5 legges derfor til grunn for de bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 10 som gjennomfører direktivet. Temaet i dette kapittelet er om avklaringene har betydning for *andre* arbeidstidsreguleringer i arbeidsmiljøloven. I den forbindelse vises det til enkelte særnorske arbeidstidsreguleringer i arbeidsmiljøloven, som ikke har en forankring i arbeidstidsdirektivet. Det gjelder bl.a. bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 10 og andre deler av arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljølovens kapittel 10 om arbeidstid inneholder regler i §§ 10-10 om søndagsarbeid og 10-6 om overtid og overtidstillegg. Andre arbeidstidsreguleringer finnes i kapittel 11 om barnearbeid og aml. § 14-4a om deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.

Problemstillingen er dermed om avklaringene kapittel 3-5 har gitt, skal legges til grunn i de særnorske arbeidstidsreguleringene. Dersom problemstillingen kan besvares bekreftende, vil konklusjonen innebære at samme innhold av arbeidstidsbegrepet som hovedregel skal legges til grunn i samtlige av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid.

*Reisetidssaken* kan bidra til å belyse problemstillingen. I *Reisetidssaken* kom Høyesterett enstemmig til at de omtvistede reisene til Thue var arbeidstid. Høyesterett uttalte her at uttalelsene knyttet til tolkningen av arbeidstidsbegrepet ikke uten videre hadde overføringsverdi til «hva som anses som arbeidstid i andre sammenhenger; verken i tariffavtaler, i *andre deler av arbeidsmiljøloven* eller i lovgivningen for

øvrige» (min kursivering).<sup>294</sup> Høyesteretts reservasjon etterlater en usikkerhet hva gjelder tolkningen av arbeidstidsbegrepets innhold i andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven og lovgivningen for øvrige. Dette innebærer at andre begrepsforståelser kan foreligge. Spørsmålet er – utover denne avgjørelsen – ikke behandlet i praksis eller teori.<sup>295</sup> Hotvedt har reist problemstillingen, og ifølge henne foreligger det et avklaringsbehov fra lovgiverhold «om hvilke regler som skal tolkes i tråd med direktivets begrep, hvilke som eventuelt skal forstås annerledes, og hvordan forståelsen da skal være».<sup>296</sup> Jeg skal i det følgende gå nærmere inn på denne problemstillingen.

Den EØS-rettslige begrepsforståelsen av arbeidstid får ikke direkte anvendelse på bestemmelser som ikke reguleres av direktivet. Dette er formulert av Borgarting lagmannsrett slik:

«Så langt lagmannsretten er kjent med, foreligger det ingen avgjørelser fra EF-domstolen om tolkningen av arbeidstidsdefinisjonen i direktivet som sier at arbeidstidsdefinisjonen i direktivet også må anvendes i forhold til nasjonale vernebestemmelser som ikke er regulert i direktivet. EF-domstolens tolkning av arbeidstidsdefinisjonen i direktivet er gjennomgående knyttet opp mot relevante vernebestemmelser i direktivet [...] Det fremgår også gjennomgående at EF-domstolens tolkning av arbeidstid gjelder arbeidstid 'i direktivets forstand'. Dette taler for at EF-domstolens tolkning er rettet mot de minimumsforordninger som er fastsatt i direktivet, og følgelig også begrenset til dette. En slik forståelse underbygges også av at direktivets formål

---

294 *Reisetid* avsnitt 44.

295 Med unntak av en masteravhandling skrevet av Brenna (2019).

296 Hotvedt (2019a) s. 127.

er å sikre en enhetlig anvendelse av direktivets minimumsfor-  
skrifter i medlemslandene.»<sup>297</sup>

Sitatet kan tas til inntekt for at arbeidstidsbegrepet kan være relativt, slik at de særnorske bestemmelsene ikke nødvendigvis skal tolkes i tråd med arbeidstidsdirektivets forståelse av begrepet. Det kan tenkes at arbeidstidsbegrepet er relativt på lignende måte som andre arbeidsrettslige grunnbegreper. Eksempelvis er arbeidsgiverbegrepet relativt ettersom meningsinnholdet varierer i relasjon til hvilke rettsvirkninger som inntreer, selv om arbeidsgiverbegrepet er legaldefinert i aml. § 1-8 (2).<sup>298</sup> Begrunnelsen for at arbeidsgiverbegrepet er relativt er at «ulike hensyn ligger bak de forskjellige situasjoner hvor arbeidsgiveransvaret kan oppstå, og de ulike hensyn gjør seg gjeldende med forskjellig tyngde».<sup>299</sup> Ulike hensyn kan altså begrunne ulik begrepsforståelse i den enkelte arbeidstidsregulering. Lovgivers bruk av legaldefinisjoner innebærer dermed ikke automatisk at innholdet i begrepet skal legges til grunn i øvrige arbeidstidsreguleringer. Det kan imidlertid være gode grunner for at arbeidstidsbegrepet bør tolkes i tråd med forståelsen etter direktivet, men dette krever en nærmere gjennomgang.<sup>300</sup>

I det følgende vil jeg først vurdere om det er grunnlag for en presumsjon for at samme begrepsinnhold skal legges til grunn i de særnorske reglene i kapittel 6.2. Arbeidstidsbegrepet i de særnorske bestemmelsene vurderes deretter hver for seg. Jeg behandler først regelen om overtidstillegg i kapittel 6.3. Deretter behandles regelen om søndagsarbeid i kapittel 6.4 og reglene om barnarbeid i kapittel 6.5. Til slutt vurderer jeg reglene om deltidsansattes rett til utvidet stilling i kapittel 6.6. I kapittel 6.7 gis en sammenfatning av drøftelsen.

---

297 Se LB-2013-88645. Dommen omhandlet spørsmålet om ansatte i kriminalomsorgen hadde krav på etterbetaling av lønn for overtid for arbeidstid utover tariffavtalens arbeidstidsregulering.

298 Hotvedt (2016) s. 21 og punkt 1.3.4.

299 Jakhelln (u.å), kommentar til arbeidsmiljøloven § 1-8 (2), note 4.4.

300 Hotvedt (2019b) s. 19.

## 6.2 Presumsjon for samme begrepsforståelse?

Arbeidstidsbegrepet er, som nevnt, legaldefinert i aml. § 10-1 (1). Definisjonen danner *ett* arbeidstidsbegrep i rettsreglene i arbeidsmiljøloven. Etter ordlyden gjelder altså definisjonen i aml. § 10-1 (1) for hele loven. Det problematiske i dette tilfellet er at det er et skille mellom bestemmelser som implementerer arbeidstidsdirektivets vernebestemmelser og bestemmelser som er særnorske.

På bakgrunn av dette kan det spørres om det eksisterer en presumsjon for en samlet begrepsforståelse av «arbeidstid» i arbeidsmiljøloven.

I norsk rettstradisjon har man fastlagt at legaldefinerte ord og uttrykk som blir benyttet i loven, vanligvis skal legges til grunn generelt ved tolkningen og anvendelsen av begrepet i samme lov.<sup>301</sup> Som følge av at arbeidstidsbegrepet er legaldefinert i arbeidsmiljøloven innebærer det normalt at begrepsinnholdet, som et utgangspunkt, skal legges til grunn i andre bestemmelser som regulerer forholdet (her; arbeidstidsbegrepet). Lovgiver legger dermed opp til en samme begrepsforståelse i hele arbeidsmiljøloven, og dette taler for en presumsjon om et felles meningsinnhold ved anvendelsen av begrepet.

Arbeidslivslovutvalget av 2004 uttalte at et formål med den nye arbeidsmiljøloven var at den skulle være mer tilgjengelig for brukerne som utgjorde en «stor og uensartet gruppe».<sup>302</sup> Dette siktet til at loven skulle kunne anvendes av alt fra store virksomheter og arbeidstakere med ulike forutsetninger til å sette seg inn i arbeidstidsreguleringene, og rettighetene de har etter arbeidstidsreglene. Å gjøre loven mer tilgjengelig gjaldt særlig arbeidstidsreguleringene som tidligere hadde vært lite anvendelige grunnet mange, lange og detaljerte bestemmelser.<sup>303</sup> Formålet med å utarbeide en ny arbeidsmiljølov var derfor delvis også hensynet til forenkling og tydeliggjøring av lovens arbeidstids-

---

301 Mestad (2019b) s. 7.

302 NOU 2004:5 s. 238.

303 L.c.

regulering. Ulik forståelse av arbeidstidsbegrepet kan gjøre det vanskeligere for brukerne å utlede og ivareta sine rettigheter etter loven. Hensynet til klarhet og forutberegnelighet for brukerne tilsier at begrepsforståelsen i § 10-1, som er basert på direktivet, legges til grunn i hele loven.

Rettstekniske hensyn og systembetraktninger trekker i samme retning. Reglene om arbeidstid utgjør et helhetlig system, hvor bestemmelsene bygger på hverandre. Regelverkets sammenheng i kapittel 10 og i arbeidsmiljøloven for øvrig taler for samme begrepsforståelsen.

På denne bakgrunn legger jeg til grunn at det gjelder en presumsjon for at arbeidstidsbegrepet i bestemmelser i arbeidsmiljøloven uten forankring i direktivet skal forstås i tråd med forståelsen etter direktivet. Det kan nevnes at problemstillingen er drøftet av Brenna, hvor hun la til grunn en presumsjon for en samme begrepsforståelse.<sup>304</sup> Dette støtter opp under at det foreligger en presumsjon.

En presumsjon utelukker imidlertid ikke at det kan være grunnlag for en annen forståelse i noen særegne tilfeller. Spørsmålet er dermed om det foreligger særlige holdepunkter i rettskildene for at arbeidstidsbegrepet skal ha et særegent innhold i andre arbeidstidsreguleringer i arbeidsmiljøloven. I vurderingen av den enkelte regel vil hensynene bak den bestemte regelen stå sentralt, ettersom begrunnelsen for regelen kan indikere en avvikende forståelse av innholdet i arbeidstidsbegrepet.

---

304 Brenna (2019) s. 31.

### 6.3 Arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 10-6 (11) om overtidstillegg

Hovedregelen er at overtidarbeid kun skal utføres dersom det er et «særlig og tidsavgrenset behov», jf. aml. § 10-6 (1).<sup>305</sup> Overtid reguleres i aml. § 10-6 (2). Arbeid som varer «ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid» er overtidarbeid.

Overtidsbegrepet er knyttet til de tidsmessige grensene i vernebestemmelsen i aml. § 10-4. Aml. § 10-4 implementerer arbeidstidsdirektivet artikkel 6. I arbeidstidsdirektivet artikkel 6 bokstav b er det fastsatt at maksimal ukentlig arbeidstid på 48 timer er «inklusive overarbeide». Det er ikke tvilsomt at samme arbeidstidsbegrep skal legges til grunn for reglene om overtidens lengde da regelsettene er tett knyttet sammen.

Dersom overtidarbeid utføres utløses en plikt for arbeidsgiver til å utbetale overtidstillegg på minst 40 % for arbeidstiden som overstiger lovens alminnelige arbeidstid, jf. aml. § 10-6 (11). Det vil si at arbeidstaker har krav på lønn og overtidstillegg for arbeid utover 9 timer i løpet av en arbeidsdag og 40 timer i løpet av en uke, jf. aml. § 10-4. Brudd på plikten til å utbetale overtidstillegg kan straffes i medhold av aml. § 19-1 (1). Fagforeninger med innstillingsrett har likevel adgang til å fravike bestemmelsen ved å inngå tariffavtale, jf. aml. § 10-12 (4).

Dette var tilfellet i Borgarting lagmannsrett avgjørelse i LB-2013-88645. Lagmannsretten skulle besvare spørsmålet om ansatte i kriminalomsorgen hadde krav på etterbetaling av lønn for overtid for arbeidstid utover tariffavtalens

---

305 Det bemerkes at merarbeid er arbeid utover avtalt arbeidstid, men innenfor lovens rammer for alminnelig arbeid, jf. § 10-6 (1) lest i sammenheng med arbeidsmiljølovens § 10-6 (2). Merarbeid gir ikke grunnlag for overtidstillegg. Se eksempelvis Heuvel (2021) § 10-12 note 2 og 3. I artikkelen drøftes kun arbeidstidsbegrepets betydning for overtidstilleggsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-6 (11).

arbeidstidsregulering. Det forelå en tariffavtale mellom partene hvor det i § 5 (1) første punktum ble uttrykket at «[v]ed anstalter hvor natttjenesten består av både aktiv og passiv tjeneste, regnes 1 time passiv tjeneste som 20 minutter». Det vil si at én time passiv tjeneste ble regnet som 20 minutters arbeidstid. Domstolen fastla at «arbeidstidsdirektivet ikke setter begrensinger i forhold til at hvilende vakt kan avlønnes lavere enn aktiv tjeneste, for eksempel ved at hvilende vakt godtgjøres med 1/3 av lønnen ved aktiv tjeneste som avtalt i denne saken». Førstvoterende begrunnet dette med at «[n]år statene etter direktivet står fritt å bestemme om de skal ha regler om overtid og overtidsgodtgjørelse, herunder hvor innslagspunktet for overtidsgodtgjørelse skal ligge, fremstår det lite konsekvent om statene skal være forpliktet til å benytte direktivets arbeidstidsdefinisjon ved fastsettelsen av dette innslagspunktet». Dette bekreftes i *Reisetid* hvor førstvoterende uttaler at «[t]ariffavtalens bestemmelser om godtgjørelse derimot, er fremforhandlet mellom partene i arbeidslivet under tilnærmet full avtalefrihet, jf. aml. § 10-12 fjerde ledd. Det står da partene fritt å gradere arbeidstakers godtgjørelse etter flere kategorier, for eksempel aktiv arbeidstid og reisetid. Dette innebærer at tolkningen av tariffavtalen i utgangspunktet står på egne ben, jf. ARD-2001-16 side 32».

Arbeidstidsdirektivet regulerer ikke spørsmål om godtgjørelse. Regelen om overtidstillegg er altså en særnorsk bestemmelse. Spørsmålet er om det er holdepunkter i rettskildene for et særegent begrepsinnhold i regelen om overtidstillegg.

Det er særlig to hensyn som begrunner regelen om utbetaling av overtidstillegg. For det første skal arbeidstaker kompenseres for den ekstrabelastningen det er for vedkommende å jobbe utover alminnelig arbeidstid. For det andre skal utbetalingen av overtidstillegget ha en preventiv effekt ved at arbeidsgiver pålegges en ekstrautgift.<sup>306</sup> Tanken er at arbeidsgiver skal organisere virksomheten sin slik at arbeidet som hovedregel utføres innenfor den alminnelige arbeidstiden. Regelen er begrunnet i særskilte hensyn, men har samtidig nær sammenheng med hensynet til helse og sikkerhet som ligger til grunn for direktivet.

---

306 Skjønberg (2022) s. 457 og Fougner (2022) Kommentar § 10-6.



Overtidstillegget er ment å være en ekstraavgift for arbeidsgiver for at vedkommende i minst mulig grad skal pålegge arbeidstakerne overtid da dette er en belastning på arbeidstaker helse og sikkerhet. Hensynene trekker derfor ikke klart i retning av et særegent begrepsinnhold.

Forarbeidene gir heller ingen klare holdepunkter for en særegen forståelse. Tvert imot understrekes sammenhengen med regler som gjennomfører direktivet. I forarbeidene er det lagt til grunn samme definisjon i regelen om overtidstillegg, nemlig at «[t]illegget skal bare betales for overtidsarbeidet det vil si det arbeid som går utover lovens grense for den alminnelig arbeidstid».<sup>307</sup> Overtidstillegget er i forarbeidene knyttet direkte til definisjonen av overtid. Når overtidstillegget styres av hva som utgjør overtid, og overtid er styrt av vernebestemmelsene i kapittel 10 tilsier det at samme arbeidstidsbegrep legges til grunn. Dette innebærer også at systembetraktninger og retts tekniske hensyn er tungtveiende momenter i vurderingen. Regelen blir vanskelig å praktisere dersom det opereres med et annet arbeidstidsbegrep for når innslagstidspunktet for overtidstillegg slår inn, og at dette ikke er koblet til tidsperioder som er «arbeidstid» og klassifiseres som overtid grunnet at man er utenfor lovens alminnelige rammer for arbeidstid. Dalheim synes også å forstå regelen slik at overtidstillegget bare gjelder for det som er definert som overtid i § 10-6 (2).<sup>308</sup>

Som følge av fraværet av holdepunkter i rettskildene, tilsier systembetraktninger at forståelsen av arbeidstidsbegrepets innhold i regelen om overtidstillegg må være i samsvar med de bestemmelsene som gjennomfører direktivet.<sup>309</sup> I de tilfellene hvor det ikke er holdepunkter i tariffavtalen for en annen begrepsforståelse er det arbeidsmiljølovens regler som er styrende for innslagstidspunktet.

---

307 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 319.

308 Dalheim (2022) note 323. Se også Skjønberg (2022) s. 457.

309 Tilsvarende konklusjon i Brenna (2019) s. 43.

## 6.4 Arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 10-10 om søndagsarbeid

Regelen om søndagsarbeid er plassert i aml. § 10-10. Ifølge bestemmelsen er «søndag» fra lørdag klokken 18:00 til søndag klokken 22:00 – det såkalte «utvidede søndagsdøgnet».<sup>310</sup> Hovedregelen er at det skal være *arbeidsfri* på søndager. Reglene om forbud mot søndagsarbeid er begrunnet i arbeidstakers sosiale og velferdsmessige behov.<sup>311</sup> Reglene er ikke i samme grad begrunnet i hensynet til liv, helse og sikkerhet, som de direktivregulerte bestemmelsene.<sup>312</sup>

Unntak fra forbud om søndagsarbeid reguleres i aml. § 10-10 (2) hvor det fastsettes at søndagsarbeid kan tillates så fremt «arbeidets art gjør det nødvendig». Hvorvidt arbeidet er av en slik art at det er nødvendig beror på en konkret vurdering.<sup>313</sup> Det innebærer at dersom arbeidstakeren skal kunne arbeide på søndager, må man først vurdere om tidsperioden i det hele tatt kan klassifiseres som «arbeidstid» etter den særnorske bestemmelsen. Derfor er spørsmålet om hvilket arbeidstidsbegrep som skal legges til grunn av interesse for forståelsen av regelens innhold. Om en kommer til at det er tale om «arbeidstid», må det videre vurderes om arbeidet er av en *nødvendig art*. I det følgende drøfter jeg, som nevnt, kun spørsmålet om arbeidstidsbegrepet i § 10-10 (2) må forstås i samsvar med presumsjonen om at det har likt innhold som i arbeidstidsdirektivet.

I direktiv 93/104/EF artikkel 5 (2) var det fastsatt at minimumskravet til ukentlig hviletid også inkluderte søndagen. Denne bestem-

---

310 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 177. Det bemerkes at bestemmelsen også regulerer «helgedag» uten at det er av betydning for problemstillingen.

311 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 178.

312 Dalheim (2022) note 337.

313 Dalheim (2022) note 338. Ifølge Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 178 og 320 var endringen i ordlyden i lovens bestemmelse om søndagsarbeid en forenklet videreføring av unntakskriteriene opplistet i tidligere arbeidsmiljølov av 1977 § 44 (2), og kriteriene kan dermed gi veiledning for hva som inngår i den konkrete vurderingen.

melsen ble imidlertid fjernet ved endringsdirektivet av 2000,<sup>314</sup> og ved vedtakelsen av arbeidstidsdirektivet av 2003 ble endringen om å fjerne bestemmelsen om søndagsarbeid videreført. Dette kan innebære at det ikke stilles EØS-rettslige krav til den nasjonale reguleringen – verken kravene som stilles til adgangen til å utføre søndagsarbeid eller hyppigheten av dette.<sup>315</sup> Likevel må det forstås slik at kravene til ukentlig hvile gjelder *hele* uken i dagens arbeidstidsdirektiv artikkel 5, og det er nærliggende å anta at man har fjernet særreguleringen om søndager da det ikke tilfører bestemmelsen noe mer rent innholdsmessig.

Spørsmålet er om det foreligger holdepunkter for at arbeidstidsbegrepets innhold har et særegent innhold i aml. § 10-10 om søndagsarbeid.

Selve forbudet mot å arbeide på søndager er begrunnet i sosiale og velferdsmessige behov. Arbeidstaker har imidlertid adgang til å arbeide på en søndag grunnet arbeidets nødvendige art i medhold av aml. § 10-10 (2). Etter min vurdering skal arbeidstakers helse og sikkerhet naturligvis vernes i denne perioden på lik linje som andre dager. Arbeidstaker kan, slik jeg vurderer det, ikke ha et dårligere arbeidsrettlig vern kun fordi vedkommende arbeider på en søndag. At det opereres med et snevrere arbeidstidsbegrep på søndager taler mot formålet om å verne arbeidstakers helse og sikkerhet. Lovgiver kan neppe ha tiltenkt at bestemmelsen skal ha et snevrere nedslagsfelt enn arbeidstidsbegrepets innhold i aml. § 10-1. Samtidig tilsier plasseringen av reglene om søndagsarbeid i lovens kapittel 10, som regulerer arbeidstid, at samme begrepsinnhold skal legges til grunn.

Hovedregelen om at det skal være arbeidsfri på søndager gjelder for arbeid i det som ellers er alminnelig arbeidstid, jf. aml. § 10-4, og for overtidsarbeid i § 10-6. Bestemmelsen i aml. § 10-10 må ses i sammenheng med regelen i § 10-8 (4) ettersom arbeidsfri også skal omfatte

---

314 Direktiv 2000/34/EF.

315 NOU 2016:1 s. 55.

søndagen så vidt mulig.<sup>316</sup> I aml. § 10-8 (4) henvises det videre til aml. § 10-8 (2) hvor det står at arbeidstaker skal ha «en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager». Regelen om søndagsarbeid inngår derfor i et sammenhengende system, hvor arbeidstaker skal sikres tilstrekkelig ukentlig hvile. Systembetraktninger taler sterkt for at arbeidstidsbegrepet skal være det samme loven – i hvert fall i kapittel 10.

Dette underbygges av historikken til reguleringen av søndagsarbeid. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 ble det lagt til grunn at det «bør gjelde de samme grenser for [søndagsarbeid] ... som for nattarbeid».<sup>317</sup> Terskelen for å fravike hovedregelen om forbud mot søndagsarbeid var imidlertid høyere enn for nattarbeid.<sup>318</sup> Ved vedtaket av arbeidsmiljøloven av 2005 ble det gjort visse språklige forklaringer i formuleringen av regelen om søndagsarbeid, men regelens innhold ble videreført i sin helhet.<sup>319</sup> Lovgiver har med andre ord lagt til grunn og videreført sammenhengen mellom regelsettene nattarbeid og søndagsarbeid. Forskjellen mellom regelsettene er at nattarbeid reguleres av arbeidstidsdirektivet artikkel 8. Den nære sammenhengen mellom regelsettene i aml. §§ 10-10 og 10-11, og det faktum at aml. § 10-11 reguleres av arbeidstidsdirektivet, tilsier at arbeidstidsbegrepet får indirekte betydning også i regelen om søndagsarbeid. Det sentrale er uansett at lovgiver synes å legge til grunn at reglene om nattarbeid og søndagsarbeid er skåret over samme lest med den konsekvens at samme arbeidstidsbegrep bør legges til grunn.

Forarbeidene trekker dermed i retning av at søndagsarbeid skal være styrt av de samme rammene som nattarbeid. Når nattarbeid er regulert av EØS-retten og vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, tilsier det at samme arbeidstidsbegrep må gjelde for regelen om søndagsarbeid.

---

316 Heuvel (2021) § 10-10 note 2.

317 Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) s. 41.

318 L.c.

319 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 320.

Konklusjonen er at det ikke foreligger holdepunkter for at arbeidstidsbegrepets innhold har et særegent innhold i aml. § 10-10 om søndagsarbeid.<sup>320</sup> Dette begrunnes primært i sammenhengen i regelverket. Videre kan det neppe ha vært lovgivers intensjon at det skal opereres med et snevrere arbeidstidsbegrep på søndager enn ellers. Klassifiseres noe som arbeidstid i ukedagene etter det utvidede arbeidstidsbegrepet i aml. § 10-1 (1) må dette også legges til grunn på ved arbeid på søndager.

## 6.5 Arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven kapittel 11 om barne- og ungdomsarbeid

Spørsmålet er om det foreligger holdepunkter i rettskildene for at arbeidstidsbegrepet skal ha et særegent innhold i arbeidstidsreguleringene i kapittel 11 om barne- og ungdomsarbeid.

Barne- og ungdomsarbeid reguleres av arbeidsmiljølovens kapittel 11.<sup>321</sup> Arbeidsmiljøloven kapittel 11 implementerer direktiv 94/33/EF (direktivet om vern av barn og unge personer på arbeidsplassen).<sup>322</sup> Direktivets formål er å ivareta barn og unge arbeidstakers «sikkerhet og sundhet» da dette er en særlig følsom risikogruppe.<sup>323</sup> Direktivet er på lik linje som arbeidstidsdirektivet forankret i artikkel 153 TEUF og i Charteret. På samme måte som arbeidstidsdirektivet står derfor hensynet til helse og sikkerhet sentralt, men det poengteres at barn og unge skal ha *et særlig vern*.<sup>324</sup>

---

320 Tilsvarende konklusjon i Brenna (2019) s. 36.

321 Barne- og ungdomsarbeid reguleres nærmere i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12 av 6. desember 2011 nr. 1355.

322 Se EØS-komiteen (28. juni 1996). Direktivet ble implementert i arbeidsmiljøloven av 1977 ved Lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v av 30.04.1998 nr. 24.

323 Se fortalen punkt 7.

324 Charteret art. 32 oppstiller et strengere vern for unge arbeidstakere.

Hva som utgjør arbeidstid etter direktiv 94/33/EF er definert i artikkel 3 bokstav e. Som sammenligningen nedenfor illustrerer, er definisjonene av hviletid for unge arbeidstakere tilnærmet identisk med definisjonen i arbeidstidsdirektivet artikkel 2 med unntak av *hvem bestemmelsen retter seg inn mot*.

Direktiv 94/33/EF artikkel 3 bokstav e	Direktiv 2003/88/EF artikkel 2
«ethvert tidsrum, i hvilket <i>den unge</i> er paa arbejde og staar til raadighed for arbejdsgiveren under udfoerelsen af sin beskaeftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis» (min kursivering).	«det tidsrum, hvori <i>arbejdstageren</i> er paa arbejde og staar til arbejdsgiverens raadighed under udfoerelsen af sin beskaeftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis» (min kursivering).

Spørsmålet er altså om det er grunnlag for å tolke arbeidstidsdefinisjonen i det særskilte direktivet om unge arbeidstakere på en annen måte enn i arbeidstidsdirektivet.

Det er lagt til grunn at arbeidstidsbegrepets innhold i arbeidstidsdirektivet artikkel 2 er autonomt. Om samme begrepsinnhold skal legges til grunn i direktiv 94/33/EF kan diskuteres.

I EU har man hatt en intensjon om å skape et system og en koherens i regelverket, bl.a. i sekundærretten innenfor visse fagområder, som ikke er begrenset til fortolkningen av den enkelte rettsakt.<sup>325</sup> Riesenhuber har lagt til grunn at på arbeidsrettsområdet etterstreber EU å skape et slikt sammenhengende system.<sup>326</sup> Som et utgangspunkt skal derfor enhver EU-rettslig bestemmelse så langt som mulig tolkes i samsvar med EU-rettens bestemmelser som et hele.<sup>327</sup> En systeminnrettet fortolkning tilsier derfor at arbeidstidsbegrepet skal forstås likt

325 Riesenhuber (2021) s. 261.

326 Riesenhuber (2021) s. 261.

327 Fredriksen (2022) s. 333 og eksempelvis C-583/11 avsnitt 50.

i EU-regelverket, i hvert fall i de tilfellene hvor begrepet er definert likt. Når arbeidstidsbegrepet defineres likt i arbeidstidsdirektivet og direktivet for unge arbeidstakere taler det for at samme meningsinnhold tillegges begrepet. Direktivets forankring i Charteret og sammenhengen med det øvrige regelverket på arbeidsmiljørettens området støtter opp under dette.<sup>328</sup>

Etter min mening tilsier dette at arbeidstidsbegrepet i direktivet om unge arbeidstakere må forstås på tilsvarende måte som i arbeidstidsdirektivet. Dersom et snevrere arbeidstidsbegrep ble lagt til grunn for unge arbeidstakere ville det vært et paradoks grunnet unge arbeidstakers særlige vern.

Det foreligger ikke holdepunkter i rettskildene for at arbeidstidsbegrepet skal ha et særegent innhold i arbeidstidsreguleringene i kapittel 11 om barne- og ungdomsarbeid. Konklusjonen underbygges av det sterke vernet barn og unge arbeidstakere har. Det kan i hvert fall ikke opereres med en snevrere begrepsforståelse av arbeidstidsbegrepet i kapittel 11 sammenlignet med arbeidstidsbegrepet i aml. § 10-1.<sup>329</sup>

## **6.6 Arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 14-4a om retten til utvidet stilling for deltidsansatte**

Arbeidstakers arbeidstid og stillingsprosent skal framgå av arbeidsavtalen, jf. aml. §§ 14-5 og 14-6. Ifølge aml. § 14-4a har deltidsansatte rett til utvidet stillingsprosent tilsvarende deres «faktiske arbeidstid» dersom vedkommende jevnlig har jobbet «utover avtalt arbeidstid»

---

328 Se tilsvarende betraktninger i Hotvedt (2018) s. 84 knyttet til arbeidstakerbegrepet. Hun fokuserer på at sammenhengen i regelverket tilsier at «også i direktivet om unge arbeidstakere må [arbeidstakerbegrepet] forstås fellesskapsrettslig, på tross av direktivets henvisning til nasjonal rett». Jeg mener altså at tilsvarende betraktninger kan legges til grunn for arbeidstidsbegrepet.

329 Tilsvarende konklusjon i Brenna (2019) s. 52.

de siste tolv månedene. I et slikt tilfelle kan arbeidstaker dersom det er et behov for merarbeid ha krav på en stillingsbrøk som er høyere enn den formelle grunnstillingen.<sup>330</sup> Beviser arbeidsgiver imidlertid at det ikke foreligger et behov for merarbeid har den deltidsansatte ikke rett til utvidet stillingsprosent, jf. § 14-4a (1) annet punktum. Unntaket er ment å være en sikkerhetsventil for å hindre urimelige utslag av retten til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.<sup>331</sup>

Spørsmålet er om det foreligger holdepunkter i rettskildene for at arbeidstidsbegrepet skal ha et eget begrepsinnhold i arbeidstidsreguleringene i aml. § 14-4a. Det sentrale for drøftelsen er om beredskapsperioder eller reiser som utføres utenfor avtalt arbeidstid skal medregnes i grunnlaget ved fastsettelsen av ny stillingsbrøk. Det næmere spørsmål er dermed hvilket arbeidstidsbegrep som ligger til grunn for «faktisk arbeidstid», jf. aml. § 14-4a.

Formuleringen «faktisk arbeidstid» kan forstås slik at det er tale om aktivt arbeid. Jeg mener imidlertid at det ut fra en ordlydsfortolkning er mer nærliggende å forstå formuleringen som en henvisning til arbeidstakers reelle arbeidstid. Den reelle arbeidstiden innebærer en summering av den avtalte arbeidstiden og merarbeidet.

Dette underbygges av at «faktisk arbeid» i forarbeidene er forklart som det merarbeid som er utført i den aktuelle perioden (tolvmånedersperioden).<sup>332</sup> Det er det reelle merarbeidet som danner grunnlaget for utvidelsen av stillingsbrøken.<sup>333</sup> Arbeidstaker har derfor rett til å kreve stilling med samme omfang (stillingsprosent), samme arbeidssted og samme vakter tilsvarende merarbeidet.<sup>334</sup> For at en tidsperiode skal anses å være merarbeid må den klassifiseres som «arbeidstid». Dette taler for at samme arbeidstidsbegrep skal legges til grunn i § 14-4a ettersom spørsmålet om en tidsperiode er merarbeid styres av aml.

---

330 Skjønberg (2022) s. 242.

331 Prop.83 L (2012-2013) s. 78.

332 Prop.83 L (2012-2013) s. 78.

333 Storeng (2020) s. 113.

334 Prop.83 L (2012-2013) s. 86. Se Storeng (2020) s. 112-113.



§ 10-1 sett i sammenheng med aml. § 10-4. Det er derfor vanskelig å se at arbeidstidsbegrepet skal ha et snevrere anvendelsesområde ved fastsettelsen av ny stillingsprosent, f.eks. ved at tid brukt på aktiviteter som reiser eller beredskap, ikke medtas ved beregningen av ny stillingsprosent.

Regelen skal hindre negative konsekvenser for den deltidsansattes «karriere, pensjon og økonomisk uavhengighet».<sup>335</sup> Hensynet bak regelen er videre å redusere/hindre ufrivillig deltid – de som ønsker å jobbe skal få muligheten.<sup>336</sup> Dette har også en side til at ufrivillig deltid ikke er gunstig utfra et samfunnsøkonomisk perspektiv, herunder at friske arbeidstakeres arbeidskraft ikke utnyttes.<sup>337</sup> Hensynene bak bestemmelsen er annerledes enn for vernebestemmelsene i kapittel 10, hvilket taler for en særegen begrepsforståelse. Likevel trenger ikke ulike hensyn bety at det skal legges til grunn en særegen begrepsforståelse. Både systembetraktninger og likebehandlingsbetraktninger kan tilsi at samme begrepsinnhold skal legges til grunn.

Heltids- og deltidsansatte skal likebehandles. Dette følger blant annet av deltidsdirektivet (rådsdirektiv 97/81/EF), som er innlemmet i EØS-avtalen.<sup>338</sup> Direktivet skal sikre at deltidsansatte ikke forskjellsbehandles.<sup>339</sup> Det bemerkes at verken deltidsdirektivet eller arbeidstidsdirektivet regulerer den deltidsansattes rett til utvidet stillingsbrøk ved jevnlig merarbeid. Betraktninger knyttet til diskriminering av deltidsansatte er likevel relevant for drøftelsen.

Aml. § 13-1 (3) gjennomfører deltidsdirektivets bestemmelser om forbud mot diskriminering av deltidsansatte, og hovedregelen er at forskjellsbehandling er forbudt, jf. aml. § 13-1 (1).<sup>340</sup> En lavere stillingsprosent kan ikke begrunne et annet arbeidstidsbegrep for den deltids-

---

335 Prop.83 L (2012-2013) s. 65.

336 L.c.

337 L.c.

338 EØS-komiteen (30. oktober 1998).

339 Se deltidsdirektivets vedlegg av rammeavtale om deltidsarbejde § 1.

340 Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 197 flg. og 325.

ansatte sammenlignet med den heltidsansatte da arbeidsoppgavene er av samme art. Etter mitt syn vil det innebære forskjellsbehandling dersom reisetid eller beredskapsperioder inngår i beregningen av maksimumsgrensene for arbeidstid til en heltidsansatt, men at det ikke inngår i beregningsgrunnlaget for en deltidsansatts utvidede stillingsbrøk. Likebehandlingsprinsippet trekker dermed i retning av at det skal opereres med samme arbeidstidsbegrep.

Basert på drøftelsene over er det etter min mening ikke tilstrekkelige holdepunkter i rettskildene for at arbeidstidsbegrepet skal ha et eget begrepsinnhold i aml. § 14-4a. Ut fra systembetragtninger og at deltidsansatte skal likebehandles med heltidsansatte, særlig med tanke på arbeidstid, får arbeidstidsbegrepet indirekte betydning ved vurderingen av arbeidstidsbegreps innhold i aml. § 14-4a.<sup>341</sup>

## 6.7 Sammenfatning

Jeg finner ikke klare holdepunkt i rettskildene for en særegen begrepsforståelse av arbeidstidsbegrepet i noen av de særnorske arbeidstidsreguleringene i arbeidsmiljøloven. I mangel av klare holdepunkter faller jeg derfor tilbake på presumsjonen. Konklusjonen er at samme begrepsforståelse skal legges til grunn i *hele* arbeidsmiljøloven, og avklaringene i kapittel 3-5 kan derfor legges til grunn også i de andre sammenhengene.

---

341 Tilsvarende konklusjon i Brenna (2019) s. 49.

## 7 Litteraturliste

### Norske rettskilder

#### Lover

- 1977 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 04.02.1977 nr. 4.
- 1988 Lov om ferie av 29.04.1988 nr. 21 (ferieloven).
- 1992 Lov om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) av 27.11.1992 nr. 109 (EØS-loven).
- 1993 Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. av 04.06.1993 nr. 58 (allmenngjøringsloven).
- 1993 Lov om luftfart av 11.06.1993 nr. 101 (luftfartsloven).
- 1994 Lov om sjøfarten av 24.06.1994 nr. 39 (sjøloven).
- 1998 Lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v av 30.04.1998 nr. 24.
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17.06.2005 nr. 62 (arbeidsmiljøloven).
- 2007 Lov om skipssikkerhet av 16.02.2007 nr. 9 (skipssikkerhetsloven).
- 2012 Lov om arbeidstvister av 27.01.2012 nr. 9 (arbeidstvistloven).

## Forskrift

- 2001 Forskrift om endring i forskrift om arbeid av barn og ungdom av 21.06.2001 nr. 1119.
- 2005 Forskrift om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere av 16.12.2005 nr. 1568.
- 2011 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12 av 6. desember 2011 nr. 1355.
- 2011 Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften) av 06.12.2011 nr. 1356.
- 2021 Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnatting-, serverings- og cateringvirksomheter av 10.05.2021.

## Forarbeid

- Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.
- Ot.prp. nr. 67 (1996-1997) Om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- NOU 2004:5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
- Prop.83 L (2012-2013) Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (søksmålsrett for fagforeninger mv., overtredelsesgebyr og ufrivillig deltid).

- Prop.48 L (2014–2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.).
- NOU 2016:1 Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet.
- NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering.
- Prop. 14 L (2022-2023) Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern).

### Rettspraksis

Rt. 1997 s. 1954 *Løten kommune*

Rt. 2000 s. 1602 *NØKK*

Rt. 2000 s. 1811 *Finanger I*

Rt. 2001 s. 418 *Kårstø*

Rt. 2011 s. 1674 *Kabinansatt*

Rt 2013 s. 258 *STX*

HR-2016-2554-P *Holship*

HR-2018-1036-A *Reisetid*

LB-2015-30477

LB-2013-88645

LE-1997-00092

## EU- og EØS-rettskilder

### Direktiver og forordninger

- Direktiv 2006/54/EF Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).
- Direktiv 2003/88/EF Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [arbejdstidsdirektivet].
- Direktiv 2000/34/EF Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 om ændring af Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for at omfatte sektorer og aktiviteter, der er undtaget fra dette direktiv [endringsdirektivet] (oppehvet).
- Direktiv 97/81/EF Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS [deltidsdirektivet].
- Direktiv 94/33/EF Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.
- Direktiv 93/104/EF Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [arbejdstidsdirektivet] (oppehvet).

Direktiv 89/391/EØF Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet [arbejds miljødirektivet].

## Rettspraksis

EU-domstolen

Sitert fra Curia.

C-303/98 <i>Simap</i>	Sindicato de Médicos de Asistencia Pública mod Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana	ECLI:EU: C:2000:528
C-397/01- C-403/01 <i>Pfeiffer m.fl.</i>	Bernhard Pfeiffer (sag C-397/01), Wilhelm Roith (sag C-398/01), Albert Süß (sag C-399/01), Michael Winter (sag C-400/01), Klaus Nestvogel (sag C-401/01), Roswitha Zeller (sag C-402/01), Matthias Döbele (sag C-403/01) mod Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV.	ECLI:EU: C:2004:584
C-151/02 <i>Jaeger</i>	Landeshauptstadt Kiel mod Norbert Jaeger	ECLI:EU: C:2003:437
C-313/02 <i>Wippel</i>	Nicole Wippel mod Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG	CLI:EU: C:2004:607

C-188/03 <i>Junk</i>	Irmand Junk mod Wolfgang Kühnel	ECLI:EU: C:2005:59
C-14/04 <i>Dellas m.fl.</i>	Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière mod  Premier ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité	ECLI:EU: C:2005:728
C-437/05 <i>Vorel</i>	Jan Vorel mod Nemocnice Český Krumlov	ECLI:EU: C:2007:23
C-428/09 <i>Union syndicale Solidaires Isère</i>	Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others.	ECLI:EU: C:2010:612
C-429/09 <i>Fuß</i>	Günter Fuß mod Stadt Halle	ECLI:EU: C:2010:717
C-258/10 <i>Grigore</i>	Nicușor Grigore contre Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București	ECLI:EU: C:2011:122
C-583/11	Inuit Tapiriit Kanatami, Ottawa (Canada), Nattivak Hunters and Trappers Association, Qikiqtarjuaq (Canada), Pangnirtung Hunters' and Trappers' Association, Pangnirtung (Canada) m.fl.	ECLI:EU: C:2013:625



C-518/15 <i>Matzak</i>	Ville de Nivelles mod Rudy Matzak	ECLI:EU: C:2018:82
C-266/14 <i>Tyco</i>	Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) mod Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA	ECLI:EU: C:2015:391
C-175/16 <i>Hälva</i>	Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paaajanen, Satu Piik mod SOS-Lapsikylä ry,	ECLI:EU: C:2017:617
C-684/16 <i>Max-Planck</i>	Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV mod Tetsuji Shimizu	ECLI:EU: C:2018:874
C-147/17 <i>Sindicatul Familia Constanța and Others</i>	Sindicatul Familia Constanța, Ustinia Cvas m.fl. mod Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța	ECLI:EU: C:2018:926
C-55/18 CCOO	Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mod Deutsche Bank SAE	ECLI:EU: C:2019:402
C-107/19 <i>Dopravní podnik hl. m. Prahy</i>	XR mod Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost	ECLI:EU: C:2021:722
C-344/19 <i>Radiotelevizija Slovenija</i>	D.J. mod Radiotelevizija Slovenija	ECLI:EU: C:2021:182

C-580/19 <i>Stadt Offenbach</i>	RJ mod Stadt Offenbach am Main	ECLI:EU: C:2021:183
C-742/19 <i>Ministrstvo za obrambo</i>	B.K. mod Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)	ECLI:EU: C:2021:597
C-909/19 <i>Unitatea Administrativ Teritorială D</i>	BX mod Unitatea Administrativ Teritorială D.	ECLI:EU: C:2021:893
C-214/20 <i>Dublin City Council</i>	MG mod Dublin City Council	ECLI:EU: C:2021:909

## Generaladvokatuttalelser

### Sitert fra Curia.

C-303/98 <i>Simap</i>	Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valencian	ECLI:EU: C:1999:621
C-151/02 <i>Jaeger</i>	Landeshauptstadt Kiel mod Norbert Jaeger	CLI:EU: C:2003:209
C-266/14 <i>Tyco</i>	Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) mod Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA	ECLI:EU: C:2015:391

C-55/18 CCOO	Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mod Deutsche Bank SAE	ECLI:EU: C:2019:87
C-107/19 <i>Dopravní podnik hl. m. Prahy</i>	XR mod Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost	ECLI:EU: C:2020:96
C-344/19 <i>Radiotelevizija Slovenija</i>	D.J. mod Radiotelevizija Slovenija	ECLI:EU: C:2020:796
C-580/19 <i>Stadt Offenbach</i>	RJ mod Stadt Offenbach am Main	ECLI:EU: C:2020:797

#### EFTA-domstolen

E-19/16 Thue	Thorbjørn Selstad Thue mot Den norske stat	E2016J0019
E-11/20 Sverrisson	Eyjólfur Orri Sverrisson mot Den islandske stat	E2020J0011

#### EU/EØS-rettslige forarbeider, vedtak, rapporter og andre dokumenter

COM(2002) 336 final	European Commission, <i>Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council concerning certain aspects of the organisation of working time (codified version)</i> 24. juni 2002.
---------------------	--

- COM(2003) 843 final/2 European Commission, *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European economic and social committee and the committee of the regions and the social partners at Community level concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time*. 15. januar 2004.
- OJ C 165, 24.5.2017 European Commission, *Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time*. 24. mai 2017, s. 1–58.
- OJ C 456, 10.11.2021 European Commission, *European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect*, 10. November 2021.
- OJ L 303, 14.11.2013 European Commission, *Commission implementing decision of 12 November 2013 amending Decision 2008/294/EC to include additional access technologies and frequency bands for mobile communications services on aircraft (MCA services)*, 14.11.2013, s. 48-51.

#### Andre EU/EØS-rettslige kilder

- European Commission (u.å) European Commission. “Working Conditions – Working Time Directive: Interpretative Communication.” (u.å) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&intPageId=5115&langId=en> hentet den 09.11.2022.

## EØS-akter

- EØS-komiteen (28. juni 1996) *EØS-komiteens beslutning nr. 43/96 av 28. juni 1996 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn). 28. juni 1996.*
- EØS-komiteen (30. oktober 1998) *EØS-komiteens beslutning nr. 104/98 av 30. oktober 1998 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner). 30. oktober 1998.*

## Internasjonale rettskilder og standarder

- Charteret *Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter (Charteret), 1. desember 2009.*
- EØS-avtalen *Avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde. Oporto, 2. mai 1992.*
- ILO-konvensjon nr. 14 *ILO-konvensjon nr. 14 om ukentlig hvile i industrielle foretak.*
- ILO-konvensjon nr. 30 *ILO-konvensjon nr. 30 om arbeidstid for handels- og kontorvirksomhet.*
- ILO-konvensjon nr. 47 *ILO-konvensjon nr. 47 om 40-timers uke.*
- Philadelphia-erklæringen *ILO declaration of Philadelphia: Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation, 10. mai 1944.*
- TEU *Traktaten om den Europæiske Union. Konsolidert udgave 2016 (EUT 2016/C 202/01).*

TEUF                      *Traktaten om den Europæiske Unions  
funktionsmåde*. Konsolidert udgave 2016 (EUT  
2016/C 202/01).

## Litteratur

- Alhambra/  
Hiessl  
(2019)      Alhambra, M. og Christina Hiessl. «The Matzak  
judgment of the CJEU: The concept of worker and the  
blurring frontiers of work and rest period.» *European  
Labour Law Journal* vol 10, nr. 4 (2019) s. 343-352.
- Arnesen  
(2022)      Arnesen, Finn mfl. *Oversigt over EØS-retten*. Oslo:  
Universitetsforlaget, 2022.
- Arnull  
(2006)      Arnall, Anthony. *The European Union and its Court of  
Justice*. Oxford: Oxford University Press, 2006.
- Barnard  
(2012)      Barnard, Cathrine. *EU Employment law*. 4. utg.,  
Oxford: Oxford University Press, 2012.
- Bercusson  
(2009)      Bercusson, B. *European Labour Law*. 2. utg.,  
Cambridge: Cambridge University Press, 2009.
- Bergo  
(2019)      Bergo, Knut. «Tolkning og anvendelse av lov, forskrift  
og forarbeider.» I *Juridisk metode og tenkemåte*. Alf  
Petter Høgberg og Jørn Øyrehagen Sunde red., Oslo:  
Universitetsforlaget, 2019, s. 175-238.
- Bird (2015)      Bird, Robert C. «Why don't more employers adopt  
flexible working time?» *West Virginia University: the  
research repository* vol 118, nr. 1 (2015) s. 327-367.
- Bogg (2014)      Bogg, Alan. «Fair and Just Working Conditions.»  
I Steve Peers m.fl. red., Oxford: Hart Publishing Ltd,  
2014, s. 833-868.

- Brenna (2019) Brenna, Kristine. *Er arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven enhetlig? En analyse av arbeidstidsbegrepet i kjølvannet av HR-2018-1036-A (Reisetid)*, Masteroppgave, UiO (2019).
- Bull (2002) Bull, Henrik. *Det indre marked for tjenester og kapital*. Oslo: Universitetsforlaget AS, 2002.
- Carlsen og Andresen (2023) Carlsen, Tor Olav og Hannah Oseberg Andresen. «Arbeidstid og reise – handlingsrom og begrensninger.» *Arbeidsrett*. Oslo: Universitetsforlaget, 2023.
- Cropley (2020) Cropley, M., Leif Rydstedt og David Andersen. «Recovery from work: testing the effects of chronic internal and external workload on health and well-being.» *Journal of epidemiology and community health*, vol. 74, nr. 11 (2020) s. 919-924.
- Dalheim (2022) Dalheim, Tron. «Kommentar til arbeidsmiljøloven» i *Norsk lovkommentar, Gyldendal Rettsdata 2022* hentet 02.09.2022.
- Eckhoff (2001) Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*. 5. utgave, ved Jan E. Helgesen, Oslo: Universitetsforlaget, 2001.
- Engan/ Almestrand (2020) Engan, Anne-Beth Meidell og Silje Stadheim Almestrand. «Det er fortsatt ikke slik at all reisetid er arbeidstid», i *Retts24.no*, 16.04.2020.
- Evju (2003) Evju, Stein. «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv.» *Arbeidsrett og arbeidsliv* bind 1 (2003) s. 3-32.

- Fafo-notat (2011) FAFO ved Dag Olstad. Arbeidstidsdilemmaer – drivkrefter, interesser og konfliktlinjer på arbeidstidsrommet. Fafo-notat 2011:16, Oslo: 2011 [https://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/10137.pdf](https://www.fafo.no/media/com_netsukii/10137.pdf).
- Fougner (2022) Fougner, Jan m.fl. «Arbeidsmiljøloven: kommentarutgave.» I *Juridika.no* (2022) hentet 11.08.2022.
- Fredriksen (2011) Fredriksen, Halvard H. *EU/EØS-rett i norske domstoler*. Bergen: Europautredningen, 2011.
- Fredriksen (2013a) Fredriksen, Halvard H. *Offentligrettslig erstatningsansvar ved brudd på EØS-avtalen*. Bergen: Fagbokforlaget, 2013.
- Fredriksen (2013b) Fredriksen, Halvard H. «Betydningen av EUs pakt om grunnleggende rettigheter for EØS-retten.» *Jussens venner* vol. 48, Iss. 6 (2013), s. 371-399. [Lest i Idunn]
- Fredriksen (2022) Fredriksen, Halvard H. og Gjermund Mathisen. *EØS-rett*. 4. utg., Bergen: Fagbokforlaget, 2022.
- Furesund/Lerheim (2018) Furesund, Merete og Tore Lerheim. «Reisetid er arbeidstid.» *Dagens næringsliv*, 07.06.2018.
- Glowacka (2021) Glowacka, Marta. «A little less autonomy? The future of working time flexibility and its limits.» *European Labour Law Journal* vol. 12 nr. 2 (2021) s. 113-133.
- Gramano (2022) Gramano, Elena. «Stand-by time through the Court of Justice's lens.» *European Labour Law Journal* vol. 13, nr. 4 (2022) s. 577-584.



- Heuvel (2021) Engan, Anne-Beth Meidell, Andreas van der Heuvel og Eirik Hognestad m.fl. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven.» I *Lovdata Pro* (2022) hentet 31.06.2022.
- Heuvel (2022) Heuvel, Andreas. «Karnov lovkommentar til allmenngjøringsloven.» I *Lovdata Pro* (2022) hentet 17.09.2022.
- Hotvedt (2016) Hotvedt, Marianne Jenum. *Arbeidsgiverbegrepet: en analyse av grunnlaget for arbeidsgiverplikter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, 2016.
- Hotvedt (2018) Hotvedt, Marianne Jenum. «Arbeidstaker – quo vadis?» *Tidsskrift for Rettsvitenskap* vol. 131, nr. 1 (2018) s. 42-103. [Lest i Idunn]
- Hotvedt (2019a) Hotvedt, Marianne Jenum. «Når er reisetid arbeidstid?» *Lov og rett* nr. 2 (2019), s. 107-129. [Lest i Idunn]
- Hotvedt (2019b) Hotvedt, Marianne Jenum. «Når er reisetid arbeidstid?» *Universitetet i Oslo* (2019), s. 1-20.
- Hotvedt (2021a) Hotvedt, Marianne Jenum. «Karnov lovkommentar til arbeidsmiljøloven.» I *Lovdata Pro* (2021) hentet 14.06.2022.
- Hotvedt (2021b) Hotvedt, Marianne Jenum. Foredragsholder av *Arbeidstid og reisetid: sak E-11/20 Sverrisson* [Arbeidsrettslunsj], 21. september 2021.
- Hustad (2020a) Hustad, Jørgen. «Kommentar til LE-2019-19773 (Coca-Cola-dommen) og andre nye avgjørelser om reisetid som er arbeidstid.» I *Juridika.no*, 09.09.2020.

- Hustad (2020b) Hustad, Jørgen. «Ankeutvalget avviste Coca-Cola-saken – reisetid er arbeidstid.» I *Rett24.no*, 01.04.2020.
- IDS (2021) IDS Employment Law Brief. «ECJ considers standby and working time: DJ v Radiotelevizija Slovenija; RJ v Stadt Offenbach am Main, ECJ.» *IDS Employment Law Brief*, nr. 1137 (2021) s. 11-14. [Lest i Westlaw UK]
- ILO Committee of Experts 2005 ILO Committee of Experts 2005 International Labour Organization Committee of Experts, *Hours of Work: From fixed to flexible?*, 26. oktober 2005, <https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/kd00123.pdf>, hentet 03.03.2022.
- Jakhelln (u.å) Jakhelln, Henning. «Arbeidsmiljøloven med kommentarer.» I *arbeidsrett.no* (u.å) hentet 04.08.2022.
- Jetlund/Hagberg (2018) Jetlund, Martin og Marie Berggren Hagberg, «Kommentar til Høyesteretts dom om arbeidstid 4. juni 'Reisetidssaken'.» I *Juridika.no*, 03.07.2018.
- Kenner (2004) Kenner, Jeff. «Re-evaluating the concept of working time: an analysis of recent case law.» *Industrial Relations Journal* vol 35, nr. 9 (2004) s. 588-602.
- LO (2022) LO-advokatene. «Rett til pause.» (2022) <https://www.lo.no/hva-vi-mener/lo-advokatene/nyheter-fra-lo-advokatene/rett-til-pause/> hentet 01.12.2022.
- Meder (2018) Meder, Margrethe, «Reisetid er ikke uten videre Arbeidstid». *Dagens Næringsliv*, 18.06.2018.

- Mestad (2019a) Mestad, Ola. «Rettenns kilder og anvendelse.» I *Juridisk metode og tenkemåte*. Alf Petter Høgberg og Jørn Øyrehagen Sunde red., Oslo: Universitetsforlaget, 2019, s. 77-112.
- Mestad (2019b) Mestad, Ola. «Rettenns kilder og anvendelse.» I *Knophs oversikt over Norges rett*. Harald Irgens-Jensen red., Oslo: Univeristetsforlaget, 2019, s. 6-28.
- Mitrus (2022) Mitrus, Leszek. «Defining working time versus rest time: An analysis of the recent CJEU case law on stand-by time.» *European Labour Law Journal* (2022), s. 1-13.
- Munkholm (2021) Munkholm, Natalie. «Karnov lovkommentar til Arbeidstidsdirektivet.» I Lovdata Pro (2021) hentet 14.10.2022.
- Nesvik (2018) Nesvik, Marie. *Beskyttelse av arbeidstakeren i internasjonal privatrett*. Oslo: Universitetsforlaget, 2019.
- NHO (u.å) NHO. «Lovfestet krav om pauser.» (u.å) <https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/arbeidstid-ferie-og-permisjon/arbeidstid-skift-og-turnus/artikler/pauser/> hentet 01.12.2022.
- Næss (2022) Næss, Mona og Alexander Cascio. Fordragsholdere av *Nyheter i rettsutviklingen – EU/EØS-arbeidsrett* [Advokatenes fagdager], 19.05.2022.
- Pecinovsky (2018) Pecinovsky, Pieter. «EELC 2018/44 Travelling time from home to customers is working time in the absence of a fixed work place (BE).» *European Employment Law Cases* 2018 nr. 4 (2018), s. 32-34.

- Rahimi/  
Løwenborg  
(2018) Rahimi, Norah og Agathe Løwenborg. «Reisetid er ikke alltid arbeidstid». *Dagens Næringsliv*, 15.06.2018.
- Rebhahn  
(2021) Rebhahn, R og Martin Franzen. «European labour law.» I *European Legal Methodology*. Karl Riesenhuber (red.), Cambridge: Intersentia, 2021, s. 469-498.
- Riesenhuber  
(2012) Riesenhuber, Karl. *European Employment Law*. Cambridge: Intersentia, 2012.
- Riesenhuber  
(2021) Riesenhuber, Karl (red.). *European Legal Methodology*. Cambridge: Intersentia, 2021.
- Risak (2015) Risak, Martin. «2003/88/EC: Working Time.» I *EU Labour Law: a Commentary*. Monika Schlachter (red.), Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer Law & Business., 2015, s. 385-419.
- Skjønberg  
(2022) Skjønberg, Alexander S., Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt. *Arbeidsrett: Individuelle og kollektive emner*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, 2022.
- Storeng  
(2020) Storeng, Nils mfl. *Arbeidslivets spilleregler*. 5. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2020.
- Vigneau  
(2005) Vigneau, C., «Der Bereitschaftsdienst eines Arztes in einem Krankenhaus – Arbeitszeit oder Ruhezeit im Rahmen der Richtlinie 93/104/EG?», french case note. *European Review of Private Law* vol. 13, issue 2 (2005) s. 209-224.

## Andre kilder

Universitetet i Bergen/Språkrådet. «Pause»,  
i Bergen/ Bokmålsordboka. URL: [https://ordbokene.no/bm,nn/  
Språkrådet search?q=pause&scope=ei](https://ordbokene.no/bm,nn/Språkrådet/search?q=pause&scope=ei), (hentet/sitert 10.10.2022).  
(2022).

Sigrid Frafjord Landa

## Arbeidstid

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

Fremstillingen tar for seg arbeidstidsbegrepets innhold i arbeidsmiljøloven. I de senere år har det kommet flere avgjørelser fra EU- og EFTA-domstolen knyttet til forståelsen av arbeidstidsbegrepet. Utviklingen i rettspraksis aktualiserer behovet for å foreta en nærmere analyse av avgjørelsens betydning for arbeidstidsbegrepets innhold. Formålet med analysen og fremstillingen er å klargjøre begrepets innhold, og dermed også tydeliggjøre skillet mellom arbeidstid og arbeidsfri.

Hovedproblemstillingen i fremstillingen er hva som er «arbeidstid» i arbeidsmiljøloven § 10-1. Ettersom avgjørelsene fra EU- og EFTA-domstolen i første rekke knytter seg til tre typetilfeller og reiser spørsmål om reisetid, beredskapsperioder og pauser skal klassifiseres som arbeidstid, er en problemstilling når reisetid, beredskap og pauser helt konkret regnes som arbeidstid. Videre vil en analyse bidra til å kaste lys over den generelle begrepsforståelsen i direktivet, så vel som arbeidsmiljøloven § 10-1. Til slutt vurderes det om etablerte utgangspunkter eller argumenter i norske rettskilder knyttet til arbeidstidsbegrepets innhold må justeres.

Sigrid Frafjord Landa er advokatfullmektig i Advokatfirmaet Thommessen. Avhandlingen ble skrevet mens hun var vitenskapelig assistent ved Institutt for privatrett ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo.

## Institutt for privatrett

PrivIus 222/2023

ISBN 978-82-7236-281-1

ISSN 2703-8955

Utgitt av Privatrettsfondet – Fondet til fremme av forskning på privatrettens område