

# Debatt

debatt@dn.no

## Reisetid er arbeidstid

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

**H**øyesterett har i dom avsagt 4. juni i «reisetidssaken» avklart at reisetid i forbindelse med arbeid andre steder enn på fast arbeidssted, og som finner sted utenfor alminnelig arbeidstid, skal anses som arbeidstid.

Dette bygger på en tolkning av vilkåret om å stå «til disposisjon» for arbeidsgiver i definisjonen av arbeidstid i arbeidsmiljøloven paragraf 10-1 (1) og arbeidstidsdirektivet art. 2 (1).

I Høyesterett argumenterte staten for at dette spørsmålet skulle avvises på grunn av manglende rettslig interesse. Høyesterett var ikke enig i dette, men presiserte at spørsmålet som skulle behandles var om reisetid skal anses som arbeidstid etter vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10.

Høyesteretts dom innebærer ingen endring i rettstilstanden når det gjelder reiser foretatt innenfor den alminnelige arbeidstid, som normalt vil være arbeidstid.

Dommen endrer heller ikke rettstilstanden når det gjelder reiser til og fra fast arbeidssted, som ikke er arbeidstid med mindre det utføres konkrete arbeidsoppgaver.

Saken har sin bakgrunn i tre oppdrag utført av en polititjenestemann ved Sogn og Fjordane politidistrikt høsten 2013. Polititjenestemannen fikk kun delvis godkjent reisetiden på disse oppdragene som arbeidstid, og det ble det tatt ut søksmål mot staten, med Politiets Fellesforbund som partshjelper.

Etter å ha tapt både i tingrett og lagmannsrett ble polititjenestemannens anke sluppet inn til Høyesterett.

På forespørsel fra Høyesterett avsa Efta-domstolen en rådgivende uttalelse den 27. november i fjor (i sak E-19/16). Efta-domstolen la til grunn at den nødvendige tid som medgår til reise utenfor alminnelig arbeidstid til og/eller fra et annet sted enn arbeidstagers faste eller sedvanlige oppmøtested for å utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter på dette andre sted som angitt av arbeidsgiver, utgjør «arbeidstid» etter arbeidstidsdirektivet artikkel 2. Efta-domstolen presiserte at



Hvorvidt lovgiver ser behov for å gjøre endringer i det rettslige rammeverket, gjenstår å se, skriver artikkelforfatterne. Foto: Nicklas Knudsen

### Innlegg Merete Furesund og Tore Lerheim



**Merete Furesund**, advokat i Hombles Olsby advokatfirma as



**Tore Lerheim**, advokat og partner i Hombles Olsby advokatfirma as

det kreves ingen vurdering av intensitet av den mengde arbeid som utføres på reisen, og at det er uvesentlig hvor ofte slike reiser finner sted med mindre virkningen er at arbeidstagerens arbeids-

sted må anses flyttet til et nytt fast eller sedvanlig oppmøtested.

Høyesterett la Efta-domstolens uttalelse til grunn og uttalte at det ikke forelå særlige grunner til å fravike Efta-domstolens forståelse av arbeidstidsdirektivet i dette tilfellet. Videre henviste Høyesterett til at partene er uenige om rekkevidden av Efta-domstolens rådgivende uttalelse, men uten å ta stilling til denne uenigheten. Det ble kort konstatert at uttalelsen var klar for så vidt gjaldt de reiser som polititjenestemannen hadde nedlagt påstand om.

Høyesteretts konklusjon i dette spørsmålet betyr at reisetiden i sin helhet skal medtas i arbeidstidsregnskapet for polititjenestemenn. Dette får som konsekvens at reisetiden må inngå ved beregning av den daglige og ukentlige maksimale arbeidstid, daglig og ukentlig hviletid, samt for gjennomføringen av kompenserende hvile.

Ettersom Høyesterett valgte å ikke ta stilling til partenes uenighet om rekkevidden av

Efta-domstolens rådgivende uttalelse, vil Efta-domstolens rådgivende uttalelse få større betydning for partene i arbeidslivet. Slik Efta-domstolens rådgivende uttalelse er utformet må reiser for alle arbeidstagerne vurderes opp mot den generelle og klare rettsregel som Efta-domstolen har oppstilt.

I spørsmålet om polititjenestemannen hadde krav på overtidskompensasjon var det dissens i Høyesterett. Et flertall på fire dommere kom til at han hadde krav på overtidskompensasjon i ett av de tre gjestående omtvistede tjenesteoppdrag, mens én dommer ga ham medhold fullt ut. Denne del av saken ble løst på grunnlag av en konkret tolkning av den tariffavtale som gjaldt på tidspunktet for de omtvistede oppdrag.

Etter Høyesteretts dom er det nødvendig for alle parter i norsk arbeidsliv å se nærmere på de arbeidstidsordninger som gjelder i den enkelte virksomhet.

● Er disse tilstrekkelig tilpasset virksomhetens behov?



Får de ansatte det nødvendige vern og den kompensasjon som følger av regelverket

● Får de ansatte det nødvendige vern og den kompensasjon som følger av regelverket?

Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser gir mange muligheter til å inngå avtaler om arbeidstidsordninger som kan tilpasses virksomheten.

Hvorvidt lovgiver ser behov for å gjøre endringer i det rettslige rammeverket, gjenstår å se, men kan blant annet være avhengig av om partene i arbeidslivet selv klarer å komme frem til gode og balanserte løsninger.

**Merete Furesund**, advokat, og **Tore Lerheim**, advokat og partner, Hombles Olsby advokatfirma as

Begge kronikkforfattere prosederte saken for Høyesterett. Furesund har prosedert saken for polititjenestemannen for alle instanser, samt for Politiets Fellesforbund i tingretten og lagmannsretten. Lerheim prosederte saken i Høyesterett for Politiets Fellesforbund.