



FAGFORBUNDET

Arbeidstidsdefinisjonen i Norge

Advokat Tina Storsletten Nordstrøm, leder Forbundsadvokatene





Arbeidsmiljøloven § 10-1

Arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr.1

§ 10-1. *Definisjoner*

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

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

Article 2

Definitions

For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:

1. "working time" means 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;
2. "rest period" means any period which is not working time;





Arbeidstid, disponibeltid (HR-2023-2068-A)

→ Faktum:

- › A reiste ut på installasjoner på sokkelen etter ordre fra arbeidsgiveren når det var behov for hans arbeidskraft der
- › Arbeidstidsordning som vekslet mellom disponibeltid og friperioder: «19-16-19-23-ordning»
- › Arbeidet fortrinnsvis under disponibeltid, men også utkall på bedre vilkår i friperioder
- › Fikk redusert arbeidstiden fra 100 % til 92,29 % etter aml. § 10-2 (4)

→ Ikke reduksjon i disponibeltiden

→ Er disponibeltid arbeidstid?





Artikkel 2 nr. 1 i arbeidstidsdirektivet

- Formålet: Trygget og helse, skal ha hviletid ila døgn og uke (maksgrenser)
- Ordlyden og EU-domstolens praksis:
 - › Tre kriterier:
 1. «*working*» - på arbeidsstedet
 2. «*at the employer's disposal*» - underlagt styringsrett
 3. «*carrying out his activity or duties*» - utføre arbeidsoppgaver



EU-rettens arbeidstidsbegrep (HR-2023-2068-A)

grunn til å utøpe dette.

- (63) Jeg oppsummerer min forståelse av EUs arbeidstidsbegrep slik: Vilkårene i artikkel 2 nr. 1 kan være oppfylt selv om arbeidstakeren ikke befinner seg på arbeidsstedet for å utføre arbeid. Men i slike situasjoner kreves det noe mer enn at arbeidstakeren i den aktuelle perioden er underlagt arbeidsgivers styrings- og instruksjonsrett. Arbeidstakeren må være pålagt begrensninger som objektivt sett og i meget betydelig omfang påvirker mulighetene for å disponere over fritiden og forfølge egne interesser. Hvis responstiden under stand-by bare er noen få minutter, er utgangspunktet at hele perioden regnes som arbeidstid. Lengre responstid vil tale mot å anse stand-by som arbeidstid. Det må uansett foretas en samlet vurdering, hvor også hyppigheten av utkallingene og andre elementer trekkes inn.
- (64) Arbeidstidsdefinisjonen i arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd må forstås på samme måte. I lys av dette går jeg over til å vurdere om As disponibeltid er arbeidstid etter disse kriteriene.





«*at the employer's disposal*»

- Momenter i vurderingen «*pålagt begrensninger som objektivt sett og i meget betydelig omfang påvirker mulighetene for å disponere over fritiden og forfølge egne interesser.*»
 - › Responstid:
 - » > 60 min = ikke i seg selv nok
 - » «a few minutes» = arbeidstid (8 min og 20 min = arbeidstid, ref C-518/15 Matzak og C-580/19 Stadt Offenbach)
 - › Gjennomsnittlige frekvensen og varigheten av utkallingene
 - › Andre momenter som legger begrensninger på arbeidstakeren: arbeidsklær, må svare på alle utkallinger
- Arbeidstid jf. § 10-1 skal forstås på samme måte
- Konklusjon: ikke arbeidstid





EU-DOMSTOLENS OM STAND-BY

Praksis fra EU-domstolen	Simap	Jaeger	Matzak	Radiotele- vizija Slovenija	Stadt Offenbach am Main	Dopravni podnik	Dublin City Council	AT i SLB
Arbeidstid	Ja	Ja	Ja	Nei	Ja	Ja	Nei	Nei
Oppholds-sted	Obliga- torisk	Obliga- torisk	Obliga- torisk	Valgfritt	Valgfritt	«Obligatoris k»	Valgfritt	Valgfritt
Responstid	-	-	8 min	1 time	20 min	2 min	10 min	Fra «timar» til «fleire dagar»
Forpliktelse til å besvare alle henv.	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nei, 75 %.	Ikke aktuell
Mulighet for å forfølge egne interesser	Nei	Nei	Nei	Ja	Nei	Nei	Ja	Ja
Andre momenter	Lege, på arbeids- stedet	Lege. Hvile-rom. På arbeids- stedet	Brann- mann. Pålagt å være	Tele-tekniker. Brakke. For langt å reise biom	Brann-mann. Uniform + uttryknings-bil.	Brann- mann. Tlf- vakt. Pause.	Taxisjåfør. Pensj. brannmann.	Disp.tid jf. OSA pkt 3.2.4.



Beredskapsvakt etter aml § 10-4 (3)?

- Klart Nei, fordi:
- Disponibeltid er plassering av arbeidstid, beredskapsvakt kommer i tillegg til ordinær arbeidstid
- Beredskapsvakt dreier seg om en vaktordning
- Beredskapsvakt må møte uventede og akutte situasjoner
- Helt annen karakter
- Men kan likevel innebære arbeidstid, dersom kriteriene etter EU-rettsens praksis er oppfylt (men ikke i dette tilfellet)

Hviletid

§ 10-8. Daglig og ukentlig arbeidsfri

- (1) Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder.
- (2) Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager.
- (3) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Det kan ikke avtales kortere arbeidsfri periode enn 8 timer i løpet av 24 timer eller 28 timer i løpet av sju dager. Grensen på 8 timer gjelder ikke når arbeid utover avtalt arbeidstid (jf. § 10-6 første ledd) eller arbeid ved utkalling under beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter på samme vilkår skriftlig avtale arbeid i den arbeidsfrie perioden, når dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.





Unntaksadgangen nr 1:

Unntak fra 11 og 35 timers hvile (tariffbundenhet)

- Avtale mellom tariffbundet arbeidsgiver og tillitsvalgte
- Hviletid kan ikke skje hos arbeidsgiver
- Kompenserende hvile skal gis umiddelbart etter at den utvidede arbeidsøkten er avsluttet
 - › jf. Jager-saken C-151/02 (premiss 94 og 95)
- Eksempel:
 - › Døgn 1: 16 timer arbeid, 8 timer fri
 - › Døgn 2: 13 timer, minst 14 timer arbeidsfri (11 timer + 3 timer kompensasjon for tapt hviletid).





Unntaksadgang nr 2 (fra kompenserende hvile)

- Når kompenserende hvile IKKE kan gis umiddelbart etter den arbeidsintensive vekten:
 - › Vilkår 1: Kan ikke være **mulig** å gi kompenserende hvile umiddelbart etter vekten
 - » Må dokumenteres med objektive grunner
 - › Vilkår 2: Det må gis **annet passende vern**
- C-428/09 (premiss 49-52)
 - › 80 dager per år – var klart i strid med direktivet
 - › Stadig veksel mellom arbeidsperioder og hvileperioder – må faktisk ha helt fri
 - › *”nemlig at de pågældende arbeidstagere enten ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller – i usædvanlige tilfælde, hvor dette af objektive grunde ikke er muligt – ydes en passende beskyttelse”*





FAGFORBUNDET

Takk for meg

