

Spør om arbeidsrett



Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett.

Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund (SBDL) AS. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten.

Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@sbdl.no

Arbeidstid og når arbeidstid er overtid

Spørsmål

Jeg er 26 år gammel, ganske nyutdannet og nyansatt i et større internasjonalt revisjonsfirma. Stillingen er ikke såkalt «særlig uavhengig». En del av jobben min går ut på å reise ut til våre klienter i regionen, noe som innebærer en del reising. I arbeidsavtalen min heter det at jeg har 40 timer arbeidsuke, fast arbeidssted på kontoret, og at reiser over en viss avstand følger egne regler om diett- og overnattingsdekning. Videre heter det at «en del reisevirksomhet må påregnes». Det oppstår fra tid til annen situasjoner hvor jeg er usikker på om jeg skal føre arbeidstid, og om denne skal regnes som overtid. For eksempel gjelder dette når jeg reiser direkte til kunder fra eget hjem på morgenen, og hjem igjen etter at jeg er ferdig etter full arbeidsdag. Dette innebærer typisk at jeg må reise hjemmefra lenge før normal arbeidstid. Andre ganger kan det være at jeg sitter på hotellrommet og jobber før/etter å ha vært ute og jobbet for kunde, at jeg har reisetid til/fra hotellet o.l. Hvilke regler gjelder? Takk for svar!

Svar

Spørsmålet ditt gjelder både hva som er arbeidstid og når arbeidstid er overtid. Arbeidsmiljøloven skiller i hovedsak mellom arbeidstid (den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver) og arbeidsfri/fritid (den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver). Den fastslår også at all arbeidstid utover 40 timer i uka er overtid.

Arbeidstid? Tre vilkår avgjør

Hvorvidt *reisetid* i jobben til og fra kunder skal regnes som arbeidstid, er ofte ikke tvilsomt. Du peker på en del eksempler som er tvilsomme. Om disse skal regnes som arbeidstid,

avhenger av at følgende tre vilkår er til stede:

- 1) At du utfører dine arbeidsoppgaver eller plikter «innenfor rammene av arbeidsforholdet» eller lovgivningen,
- 2) at du «står til arbeidsgivers disposisjon» og 3) at du skal anses for å «arbeide». Villkårene er trukket opp gjennom rettspraksis, og er nok litt tekniske.

Det er vanskelig å gjøre en konkret vurdering av alle dine eksempler da vi har sparsomt med detaljer om faktum, men overordnet kan vi si at hvis du står fritt til å velge hvordan du skal komme deg til kunden, når dette skal skje, og at du under selve reisen står fritt til å utføre private gjøremål, slik som å gå på butikken, hente barn i barnehagen osv., er det sannsynlig at reisetiden *ikke* skal regnes som arbeidstid, men som arbeidsfri. Typisk vil vilkåret om å stå til arbeidsgivers disposisjon være det springende punktet. Når det gjelder arbeid på hotellrom under opphold ved reise til kunde, skal dette normalt regnes som arbeidstid. Reisetid fra hotellet og til kunden vil normalt ikke være å regne som arbeidstid, med mindre du etter avtale «står til disposisjon» for arbeidsgiver i denne perioden, f.eks. ved at arbeidsgiver kan pålegge deg arbeid under reisen, eller at du typisk driver forberedelser.

Hva som er overtid

Spørsmålet om *overtid* knytter seg i hovedsak til om du har arbeidet over «lovens grense for alminnelig arbeidstid». Normalt er dette ni timer pr. dag, og 40 timer pr. uke. Hvis den totale arbeidstiden strekker seg utover disse rammene, utgjør det overtid. Dette er for det første bare lovlig ved særlig og tidsavgrenset behov. Normalt vil det også utløse overtidstillegg på mini-

mum 40 % av lønnen. Det gjelder også for den overtiden som stammer fra slik reisetid som du peker på, med mindre det unntaksvis skulle være egne regler i virksomheten din som fastslår at det gjelder egne lønnsatser for reisetid. Dette betyr i praksis at ti timer arbeid den ene dagen og åtte timer den andre, gir én time overtid første dag selv om gjennomsnittet blir ni timer.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Vær også oppmerksom på at det er svært vanlig med avtaler om såkalt gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Loven har egne rammer for slik gjennomsnittsberegning. Det gjør det lettere å tilpasse arbeidstiden til de ellers statiske rammene i loven. Det kan da jobbes mer enkelte dager/uker uten at det nødvendigvis utløser overtid. I eksemplet over vil da den gjennomsnittlige arbeidstiden bli ni timer og dermed innenfor hovedregelen, og ingen enkelt dag vil arbeidstiden overstige ti timer (som er et vilkår i loven). Da oppstår heller ikke overtid.

Til din informasjon kan overtiden avtales avspasert, men det gjelder ikke selve overtidstillegget.