



## Høyesterett - Dom. - HR-2000-868 - Rt-2001-418 (89-2001)

Instans	Høyesterett – Dom.
Dato	2001-03-21
Publisert	HR-2000-868 – Rt-2001-418 (89-2001)
Stikkord	Arbeidsrett. Arbeidstid. Arbeidsgivers styringsrett.
Sammendrag	Saken gjaldt spørsmålet om når arbeidstiden begynner og slutter for to grupper ansatte ved anlegget til Statoil på Kårstø, og i den forbindelse rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver har rett til å fastsette fremmøtested hvor arbeidstaker skal stå til disposisjon for å utføre arbeidsoppgavene. Tolkning av arbeidsmiljøloven § 46 sto sentralt i saken.
Saksgang	Karmsund herredsrett nr. 98-00217 og 98-00218 – Gulating lagmannsrett LG-1999-366 og LG-1999-367 – Høyesterett HR-2000-868, sivil sak, anke.
Parter	Den norske stats oljeselskap a.s (advokat Lars Holo) mot Arvid Færaas, Johannes Børtveit, Antonio Piscopo, Oddmund Tungland, Per Stenersen, Gunnar Nilsen, Dag Helge Lervik, Thomas Sigurdson, Roy Karsten Bakken, Øyvind Ørjansen, Tore Nyborg, Øyvind Nygård, Roger Helgesen, Magne Odland, Harald Kleiven, Ernst Ingebrigtsen, Svein Ove Gundersen, John Johansen, Nils-Magne Torgrimsen, Elisabeth Persson, Petter Skaar, Lars Magnus Hauge, Erling Langåker (advokat Hans Chr. Monsen – til prøve). Hans Marius Saltveit, Jan Erik Vaaga, Per Emil Helgesen, Stein Sigmund Mortensen, Birger Torstein Romseland, Bjarne Sigmund Engevik, Ernst Arvid Wold, Frode Tønnesen, Johnny Nornes, Olav Jarle Johansen, Per Øyvind Opedal, Rune Kristiansen, Ståle Nesheim, Svein Gjerde, Terje Ekrheim, Tor-Egil Vikse, Vidar Rønnevik, Wenche Irene Bendiksen, Øyvind Heldås Udjus, Steinar Ervesvåg, Astrid Inger Kristin Håvardson, Lars Birger Baustad, Endre Hans Wannberg, Jan Hansen, Espen Børseth, Monika Egge, Ole Slothe Kalkvik, Bård Kverndalen, Hans Trygve Ermland, Kjell A. Eide, Atle M. Carlsen, Håkon Myklebust, Jens Eivind Helgeland, Kjell J. Hatlestad, Øyvind Pedersen, Tor Arne Roa, Rune Larsen, Sverre Hjelmtveit, Dag J. Neraal, Rolf Opheim, Vidar Hauge, Kari Rossebø, Jan Inge Eide, Jan Magnar Seime, Dagfinn Djønne, Knut Urban Hjelmervik, Odd-Arne Hettervik, Stian Mehus, Geir Vestre, Kjell Inge Haraldseid, Egil Vikingstad, Even Hetland, Grethe Gabrielsen, Lars Schwalb, Odd Helmik Heskja, Torbjørn Arnesen, Harald Thaule, Johan H. Øvrebø, Nils Johannes Nilsen, Olav Wangen, Ronny Kalstø, Rune Sakkestad, Siv Tone S. Østhus, Terje Steensnæs, Vidar Nordahl, Terje Knoff, Inger Lise Jensen, Janne Førre, Jonny Bjørkelund, Thor Ingvar Sjølyst, Martin L. Blø, Robert Jonassen, Tore Husebø, Erik Noven, Tom Lindland, Helge Berge, Inge J. Ekornsæter, Knut Rygg, Leif Kåre Hansen, Årdin Lindanger, Jan Pettersen, Karly Klubben, Audun Høie, Arvid Rasmussen, Katrine Thaule Korsedal, Karl Børge Ask, Ingrid Hjartnes, Richard Falch, Morten Vikingstad, Arne Johan Bjørndal, Svein H. Leknes, Henning Thorbjørnsen, Kjetil Rød, Svein-Erik Losnegård, Kåre Lie, Ann Mari Sverkesen, Bjørn Arne Sørbotten, Harald M. Søvik, Knut Storesund, Svein Johansen, John Arne Medhaug, Karianne Aarøy, Narve Dalva, Per Karly Lyngholm, Øystein Midtgaard, Jan Nordtveit, Børt Erik Ullvang, Kjell Hugo Sunde, Helge Tveitaskog, Lars Kårstein Knutsen, Laila Mariann Amundsen, Knut Mokleiv, Odd-Helge Bygnes, Per-Åge Nordheim, Benn

Andreassen, Henry Håvardson, Torleiv Vargervik, Rolf Magne Bakken, Stig Are Hustoft, Antoni Thorsen, Gunn Gismarvik, Hanne Gunn Våga, Hilde K. Sjursen, Henry Emil Notland, Jostein Hauge, Knut Oddvar Skarstein, Kristine Vatnaland, Nils Rovik, Tore Aasbø Hansen, Tove Alvestad Hognaland, Viviann Andreassen, Åsmund Arne Vestre, Peter Trapp, Tormod Haugen, Bent Livar Kro, Leif Stølsvik, Per Førdedal, Erling Larssen, Geir Håkon Hansen, Svein Johnsen, Ronny Bua, Line Yvonne K. P. Apeland, Solveig Holmvik (advokat Jan Ohldieck – til prøve).

Forfatter

Frisak, Rieber-Mohn, Coward, Stang Lund og Gjølstad.

---

## Innholdsfortegnelse

Høyesterett - Dom. - HR-2000-868 - Rt-2001-418 (89-2001)

### Innholdsfortegnelse

*Dommer Frisak:* Saken gjelder spørsmålet om når arbeidstiden begynner og slutter for to grupper av ansatte – 23 dagtidsansatte og 143 skiftarbeidere – ved det anlegg Den norske stats oljeselskap a.s har på Kårstø, og i den forbindelse rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett.

Kårstø-anlegget, som ble satt i produksjon i 1985, består av mottaksanlegg for gass blant annet fra Åsgard-feltet, gassbehandlingsanlegg, utskipningsanlegg og nødvendige hjelpefunksjoner. Anlegget dekker et areal på ca 1000 dekar som er inngjerdet. De ansatte kommer inn i anlegget gjennom porter, der de av sikkerhetsmessige grunner benytter adgangskort med pinkode, for at Den norske stats oljeselskap a.s, heretter kalt Statoil, skal vite hvem som til enhver tid befinner seg på anlegget. Kontrollen benyttes ikke til registrering av arbeidstid.

I 1994 ble det fra Statoils side satt i gang et omorganiseringsprosjekt ved anlegget på Kårstø. Formålet var mer effektiv drift og en kostnadsreduksjon på 30% i perioden 1994-98. Fagforeningene fikk tilbud om å bli med i prosjektgruppen. Det YS-tilknyttede Norsk Petrolteknisk Forbund, NPTF, valgte å delta, mens det LO-tilknyttede Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund, NOPEF, valgte å stå utenfor. Ny organisasjonsmodell ble vedtatt av ledelsen etter at kommentarer og innspill var behandlet og drøftet i samarbeidsorganene.

Spørsmålet om beregning av arbeidstiden ble aktualisert i forbindelse med den vedtatte organisasjonsendringen, som ble satt i verk 1. september 1996, hvor man blant annet gikk over fra sentralisert til desentralisert vedlikehold og drift av anlegget. Det førte til at grupper av ansatte fikk endret mønstrings- eller fremmøtested, som var lenger unna portene inn til anlegget enn før.

De dagtidsansatte ble mest berørt av endringene. Før omorganiseringen møtte de opp i Vedlikeholdsbygget like innenfor hovedporten. På grunn av den korte avstanden mellom hovedporten og Vedlikeholdsbygget ble passering av porten i praksis også bestemmende for arbeidsdagens start og avslutning. Etter omorganiseringen ble ca halvparten av de dagtidsansatte vedlikeholdsarbeidere fordelt på områdene ute på anlegget. Det betydde at mange fikk endret fremmøtested til dels langt fra hovedporten. Arbeidstiden for de dagtidsansatte ble imidlertid først endret fra 1. september 1997 som følge av beslutning fra ledelsen om felles arbeidstid og oppstartmøte for de dagtidsansatte vedlikeholdsarbeiderne og de skiftansatte driftsarbeiderne.

Side 419

De skiftansatte har hele tiden hatt fremmøtested ute på anlegget, og oppmøte der har vært avgjørende for beregning av arbeidstid. Omorganiseringen i seg selv førte ikke til lengre reisetid for de skiftansatte, en del fikk tvert imot kortere reisetid mellom port og fremmøtested. Derimot medførte endring av skiftport, på grunn av anleggsutvidelse som følge av at Kårstø skulle ta imot gass fra Åsgard, at den interne reisedistansen ble lengre for deler av de skiftansatte. Videre skulle skiftavløsningen etter omorganiseringen skje ved fellesmøte og ikke som tidligere person mot person.

Det dreier seg for begge grupper ansatte om avstander på inntil ca 1400 meter. Det er en viss uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne om hvor mye lengre tid som går med til transport som følge av økte avstander. De ansatte angir at det dreier seg om inntil 20 til 25 minutter hver dag.

De ansatte blir transportert i bedriftens biler fra porten til det enkelte fremmøtested. De fysiske forhold er endret så vel etter herredsrettens som lagmannsrettens dom, blant annet har det kommet en ny port. Jeg kan ikke se at endringene er av betydning for de rettslige spørsmål saken reiser.

Endrede fremmøtesteder førte til tvist mellom Statoil og de to største fagforeningene om arbeidstiden. Statoil mente at arbeidstiden skulle regnes fra oppmøte ved de interne fremmøtesteder ute på anleggsområdet, mens de ansatte mente at deres arbeidstid skulle regnes fra det tidspunkt de passerte de ytre porter som leder inn til Kårstø-anlegget, og inntil de passerte ut av de samme portene, slik at reise- og gangtiden inne på anlegget var inkludert i arbeidstiden. Statoil og fagforeningene inngikk avtale om midlertidig kompensasjon for reise- og gangtid frem til saken er avgjort i rettsapparatet.

To grupper ansatte tok, i forståelse med respektive arbeidstakerorganisasjoner, ut stevning i 1998 mot Statoil ved Karmsund herredsrett. Sakene ble forenet til felles behandling i medhold av tvistemålsloven § 98. Den ene gruppen, Arvid Færaas og opprinnelig 27 andre, er ansatte som arbeider dagtid og er organisert i NOPEF. Saksøkerne i den andre saken, Hans Marius Saltveit og opprinnelig 154 andre, arbeider helkontinuerlig skift, og er YS-organiserte gjennom PRIFOIL, tidligere NPTF. De ansatte krevde fastsettelsesdom for at deres arbeidstid ved Kårstø-anlegget skal regnes fra innpassering og til utpassering av ytterport.

Herredsretten mente at de restriksjoner som legges på arbeidstakerne inne på Kårstø-anlegget, var så tyngende at det i forhold til arbeidsmiljøloven § 46 nr. 1 ville være feil å definere dette som fritid. Retten fant det videre uheldig at det enkelte oppmøtested inne på et bedriftsområde av en slik størrelse, skulle være avgjørende for arbeidstidens start og slutt. Det medførte forskjellsbehandling med hensyn til hvor lenge den enkelte arbeidstaker må oppholde seg inne på anleggsområdet, selv om arbeidstidens lengde er den samme. Retten fant heller ikke at det forelå en sedvane i arbeidslivet for at arbeidstiden skal beregnes slik Statoil krever. Retten kom etter dette til at tidspunktet for arbeidstidens begynnelse og slutt etter en tolking av arbeidsmiljøloven § 46 nr. 1 måtte fastsettes slik saksøkerne hadde krevd. Domsslutningen lyder slik:

Side 420

«Sak 98-00217 A

1. *Arbeidstiden regnes fra inn- og utpassering i hovedport på Kårstøanlegget.*
2. *Statoil v/styrets formann pålegges å betale saksomkostninger til saksøkerne med til sammen kr 98.700,- – nittiåttetusensjuhunder –.*

Sak 98-00218 A

1. *Transporttiden for saksøkerne til og fra arbeidsstedet inne på bedriftens område regnet fra inn- og utpassering i hovedporten er å anse for arbeidstid.*
2. *Statoil v/styrets formann betaler saksomkostninger til saksøkerne med til sammen kr 90.465,- – nittitusenfirehundreogsekstifem-.*

*Oppfyllelsesfrist er 2 – to – uker.»*

Statoil anket til Gulating lagmannsrett. Lagmannsrettens flertall kom til samme resultat som herredsretten, og sluttet seg i hovedsak til herredsrettens begrunnelse. Mindretallet mente at den arbeidstidsberegning Statoil har foretatt, ligger innenfor det en arbeidsgiver har adgang til å fastsette i mangel av avtale om annet. Lagmannsretten hevet saken for fire dagtidsansatte og åtte skiftarbeidere. Domsslutningen lyder slik:

«I sak 99-00366:

1. *Herredsrettens dom, pkt. 1, stadfestes, dog slik at uttrykket «hovedport» endres til «porter som leder inn til Kårstø-anlegget».*
2. *Den norske Stats Oljeselskap AS (Statoil) betaler innen 2 – to – uker fra forkynnelse av dommen saksomkostninger for lagmannsretten til de parter som er representert ved advokat Monsen med 95.720,- –nittifemtusensjuhundreogtjue- kroner.*

*Saksomkostninger for herredsretten tilkjennes ikke.*

I sak 99-00367A:

1. *Karmsund herredsretts dom, pkt. 1, stadfestes, dog slik at arbeidstiden skal regnes fra inn- og utpassering av porter som leder inn til Kårstøanlegget.*



2. Den norske Stats Oljeselskap AS (Statoil) betaler innen 2 – to – uker fra forkynnelse av dommen saksomkostninger for lagmannsretten til de parter som er representert ved advokat Ohldieck med til sammen 104.816,- -etthundreogfirtusenåttehundreogseksten- kroner.

*Saksomkostninger for herredsretten tilkjennes ikke.»*

Statoil har anket til Høyesterett over lagmannsrettens dom. Anken gjelder bevisbedømmelsen og rettsanvendelsen.

Det er lagt fram en del nye dokumenter for Høyesterett, blant annet skriftlige erklæringer fra flere vitner hvorav ett vitne er nytt for Høyesterett. Saken står i det vesentlige i samme stilling som for lagmannsretten. Etter begjæring har Høyesterett 13. februar 2001 avsagt kjennelse for at saken heves for én dagtidsansatt og fire skiftarbeidere, da de ikke lenger er ansatt hos den ankende part eller av andre grunner ikke lenger har rettslig interesse i saken.

*Den ankende part – Den norske stats oljeselskap a.s – har i hovedsak anført:*

Ved arbeidstidens begynnelse skal arbeidstakerne være arbeidsberedt på de posisjoner som til enhver tid fastsettes av arbeidsgiver (mønstrings- eller fremmøtested), og de skal ikke avslutte arbeidet eller forlate arbeidsstedet før ved arbeidstidens slutt. Transporttiden for arbeidstakerne

Side 421

til og fra arbeidsstedet innenfor portene er ikke å anse som arbeidstid.

Fremmøtested, avstand fra port til fremmøtested, portplassering og lignende er ikke regulert i individuell eller kollektiv avtale. Forflytningsbestemmelsen i arbeidsreglementet bygger på en forutsetning om rett til forflytning uten avtale. Det foreligger heller ingen fast og entydig praksis som er utslag av en felles oppfatning, som arbeidstakerne kan bygge rett på.

Arbeidsmiljøloven § 46 nr. 1 fastsetter høyeste antall timers arbeidsuke for de ulike kategorier arbeid. Bestemmelsen bygger på offentligrettslige vernehensyn. Det er enighet mellom partene om at arbeidstiden på Kårstø-anlegget ligger innenfor maksimalbestemmelsene om arbeidstidens lengde, uansett om ankemotpartenes eller den ankende parts standpunkt i saken legges til grunn.

Det er presumsjon for at arbeidsavtalene har samme arbeidstidsbegrep som loven. Statoil er enig i at lovens arbeidstidsbegrep er en del av arbeidsavtalen.

§ 46 må forstås slik at arbeidstiden er positivt avgrenset til den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen. Fritid er negativt avgrenset, og det kan ikke trekkes slutninger fra det begrepet. Statoils arbeidsreglement beskriver arbeidstiden som «den effektive ordinære arbeidstid». Det siktes først og fremst til den tid arbeidstaker utfører sine oppgaver etter arbeidsavtalen.

At arbeidsgiveren har tilbudt en organisering av den siste delen av transporten mellom arbeidstakernes bopel og arbeidsstedet, og at det der er en del begrensninger i den personlige utfoldelse, i første rekke av hensyn til sikkerheten, innebærer ikke at arbeidstakerne i den fasen står til arbeidsgivers disposisjon for å utføre sine arbeidsoppgaver. Kårstø er ingen farlig bedrift. Den risiko som foreligger ved anlegget, er så lav at den ikke under noen omstendighet kan føre til at arbeidstakerne av den grunn kan sies å stå til arbeidsgivers disposisjon for å utføre arbeidsoppgaver.

Arbeidsmiljøloven har i § 46 nr. 4 bokstav b en bestemmelse for arbeid i gruver, hvor faringstid fra gruveåpning til arbeidsplassen inne i graven regnes som arbeidstid. Det er en særregel som gir grunnlag for en antitetisk fortolkning med sikte på forhold som i foreliggende sak.

Spørsmålet om hvor arbeidstaker skal stå til arbeidsgivers disposisjon, er således ikke regulert i avtalene eller i loven. Arbeidsgivers styringsrett, som er en restkompetanse, gir da det rettslige grunnlaget for å treffe bestemmelse om arbeidssted (mønstringssted, fremmøtested, portpassering m.v.). Arbeidets karakter gjør det nødvendig for arbeidsgiver å foreta endringer ut fra de driftsmessige behov til enhver tid.

Det følger av styringsretten at arbeidsgiver innenfor de rammer lovgivning og avtaler oppstiller, har rett til å endre arbeidssted i den grad arbeidsforholdet ikke samlet sett blir vesentlig mer byrdefullt enn tidligere. De

endringer som er gjennomført av Statoil på Kårstø-anlegget for ankemotpartenes vedkommende, ligger klart innenfor disse rammer.

Praksis ved andre bedrifter tilsvarer den praksis man har på Kårstø.

Endringene er heller ikke vilkårlige eller motivert i usaklige hensyn. Det forhold at styringsretten gir grunnlag for å treffe detaljerte bestemmelser

Side 422

om blant annet arbeidssted, innebærer at det kan oppstå forskjeller mellom arbeidstakerne, uten at dette er betraktet som rettsstridig.

Den norske stats oljeselskap a.s har nedlagt slik påstand:

«1. Den norske stats oljeselskap a.s frifinnes.

2. Ankemotpartene dømmes en for alle og alle for en til å betale sakens omkostninger til Den norske stats oljeselskap a.s med tillegg av den til enhver tid gjeldende forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd, 1. punktum, p.t. 12% årlig rente, slik:

a) av NOK 72.120.- regnet fra 21. desember 1998,

b) av NOK 101.900.- regnet fra 13. april 2000, og

c) av det beløp Høyesterett fastsetter for behandlingen av anken over lagmannsrettens dom, regnet fra 14 dager etter forkynnelsen av Høyesteretts dom, og til betaling skjer.»

Ankemotpartene – Arvid Færaas med flere og Hans Marius Saltveit med flere – har i det vesentlige de samme anførsler, og de har i hovedsak anført:

Arbeids- og tariffavtalene utelukker styringsretten som kompetansegrunnlag for de endringer som er foretatt. Det bestrides ikke at Statoil har rett til å endre oppmøtested. Styringsretten er imidlertid en restkompetanse, og Statoil kan ikke i kraft av styringsretten treffe beslutninger som er i strid med forpliktelser på andre grunnlag. Det bestrides derfor at Statoil ensidig og uten kompensasjon kan forlenge den tid arbeidstakerne reelt sett står til disposisjon for arbeidsgiver, og med en korresponderende reduksjon av deres fritid.

Arbeidsavtalene må, rett fortolket og utfylt, forstås slik at arbeidstiden begynner og slutter ved passering av ytterport. Det må legges vekt på at arbeidsavtalen er utformet av arbeidsgiver, som den sterke part, og uklarheter må tolkes imot arbeidsgiver, som burde sørget for klarhet og notoritet. Styringskompetansen er derved avskåret.

Arbeidsreglementet, som er gjort til en del av den enkelte arbeidstakers arbeidsavtale, viser innledningsvis til at arbeidsmiljøloven ligger til grunn for reglementet og utfyller det på de områder som ikke er spesifikt dekket. Arbeidsmiljølovens definisjoner av arbeidstid og fritid i § 46 nr. 1 må således anses vedtatt som arbeidsavtalens arbeidstidsbegrep. Det samme vil gjelde for tariffavtalen. Tolking av lovens arbeids- og fritidsdefinisjoner blir dermed også tolking av partenes avtaler.

Ved tolking av § 46 nr. 1 må spørsmålet være om arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver fra porten til det anviste arbeidssted. Reise- og gangtid inne på anlegget må etter lovens definisjon anses som arbeidstid. Samtlige arbeidstakere er undergitt restriksjoner som følge av brann- og eksplosjonsfaren, de må ha personlig verneutstyr, og kan ikke bruke egne biler, røyke, bruke mobiltelefon eller lytte på radio. De kan benyttes som beredskapsreserve ved ulykke, og har plikt til å påtale brudd på reglene for helse, miljø og sikkerhet. Farepotensialet på anlegget er også et moment som gjør transporttiden til arbeidstid. Hertil kommer at § 46 nr. 1 bruker arbeidstid i motsetning til fritid. Om reise- og gangtiden ses i forhold til definisjonen av fritid, er det tydelig at det ikke er tale om fritid. Reelle hensyn og hensynet til harmonisering av

Side 423

arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven og ved yrkesskadedekningen i folketrygden underbygger at reise- og gangtiden er arbeidstid.

Uttrykksmåten «den effektive ordinære arbeidstid» i Arbeidsreglementet og tilsvarende i bilaget om nedsettelse av arbeidstiden fra 1987, kan kun relateres til arbeidsplikten – arbeidsgiver har krav på at arbeidstakeren utnytter arbeidstiden effektivt. Det betyr ikke at bare «effektiv arbeidstid» er arbeidstid. Det er

i hovedsak arbeidsgivers risiko at arbeidstiden ikke kan utnyttes effektivt. Også ikke effektiv tid kan være arbeidstid som arbeidsgiver må betale for.

For de dagtidsansatte er det også så langvarig praksis for at arbeidstiden starter og slutter ved porten, at praksis er blitt del av avtaleverket. Praksis er under enhver omstendighet et viktig tolkingsmoment.

Subsidiært anføres at styringsretten i seg selv ikke gir tilstrekkelig hjemmel for de endringer som er gjennomført. Styringsretten begrenses ikke bare av eksterne skranker, men også av mer allmenne saklighetsnormer. Endringen savner tilstrekkelig saklig begrunnelse, og medfører vilkårlig forskjellsbehandling av arbeidstakergrupper.

Statoil endret ikke beregningen av arbeidstid for de dagtidsansatte det første året etter at oppmøtestedet ble endret. Det ble først gjort ett år etter, fra 1. september 1997, og var ingen konsekvens av organisasjonsendringen. En slik endring er iallfall i strid med saklighetsnormen og kan ikke gjøres i kraft av styringsretten.

Arvid Færaas med flere har lagt ned slik påstand:

- «1. Lagmannsrettens dom, domsslutningens pkt. 1, stadfestes.
2. Lagmannsrettens dom, domsslutningens pkt. 2, stadfestes med den tilføyelse at det av omkostningsbeløpet stort kr 95.720,- også skal betales den alminnelige morarente etter morarenteloven § 3 første ledd, 1. punktum, p.t. 12% årlig rente fra 13. april 2000 og til betaling skjer.
3. Arvid Færaas m.fl. tilkjennes saksomkostninger for Høyesterett, med tillegg av den alminnelige morarente etter morarenteloven § 3 første ledd, 1. punktum, p.t. 12% årlig rente, fra utløpet av oppfyllelsesfristen og til betaling skjer.»

Hans Marius Saltveit med flere har lagt ned slik påstand:

- «1. Lagmannsrettens dom stadfestes.
2. Hans Marius Saltveit m.fl. tilkjennes saksomkostninger for herredsrett, lagmannsrett og Høyesterett.»

Mitt syn på saken:

Jeg vil først drøfte om de individuelle arbeidsavtalene innebærer at arbeidstiden skal regnes fra inn- og til utpassering av ytterport, slik arbeidstakerne anfører. Noen av avtalene er inngått før og noen etter at kapittel XI A om tilsetning ble føyd til i arbeidsmiljøloven i 1994, uten at de nye reglene får noen rettslig betydning i denne saken.

Innholdet av de standardiserte arbeidsavtalene varierer noe. Dels er arbeidsstedet ikke angitt, dels er det angitt som Kårstø eller Statoil Nord-Rogaland. I utlysingene har Kårstø vært angitt som arbeidssted. Partene er enige om at arbeidsstedet for alle arbeidstakerne er Kårstø. De ansatte har vært anvist fremmøtested inne på Kårstøanlegget. Jeg finner det klart at angivelsen av Kårstø som arbeidssted, ikke kan gi

Side 424

grunnlag for å tolke arbeidsavtalene slik at arbeidstiden skal regnes fra portpassering. En påberopt uttalelse i Paal Berg, Arbeidsrett, 1930, om at regelen i industrien ofte er at arbeidstiden begynner når arbeidstakerne er innenfor bedriftens område, kan ikke overføres til vår tids forhold.

Arbeidsavtalene gjør Statoils Arbeidsreglement til en del av avtalene. Verken arbeidsavtalene eller Arbeidsreglementet har noen bestemmelse som uttrykkelig regulerer hvor på Kårstø arbeidstakerne skal være ved arbeidstidens begynnelse og slutt. I § 11 står det om forflytning: «Bedriften kan ikke ensidig forflytte en arbeidstaker til nytt arbeidssted når dette betinger skifte av bopel, med mindre annet er avtalt i ansettelseskontrakten.» Jeg kan ikke se at bestemmelsen har noen betydning i denne saken. Jeg kan heller ikke se at det som sies om effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden i den sentrale overenskomst om arbeidstidsnedsettelse i 1987, som er inkorporert i senere tariffavtaler, bidrar til løsningen. Fremmøtested og forholdet til portpassering er ikke regulert i avtaleverket.

Det følger av Arbeidsreglementet at arbeidsmiljøloven ligger til grunn for reglementet og utfyller det på de områder som ikke spesifikt er dekket. Partene er enige om at angivelsen av arbeidstiden i så vel de individuelle arbeidsavtalene som tariffavtalen bygger på den forutsetning at arbeidstiden skal forstås slik som



definert i arbeidsmiljøloven. Jeg legger dette til grunn. Ifølge partene er dette i samsvar med vanlig praksis i arbeidslivet.

Arbeidsmiljøloven § 46 regulerer lengden av den alminnelige arbeidstid. Det er enighet mellom partene om at uansett om arbeidsgiver eller arbeidstakerne vinner frem, er arbeidstiden innenfor arbeidsmiljølovens grenser. Saken reiser således ingen offentligrettslig problemstilling. Forståelsen av arbeidstidsdefinisjonen i arbeidsmiljøloven § 46 kommer som nevnt inn ved tolkingen av de individuelle arbeidsavtaler som bygger på samme arbeidstidsbegrep som loven.

Arbeidstid er i § 46 nr. 1 definert som «den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren». Det heter videre i § 46 at den tid arbeidstakerne ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, regnes som fritid. Spørsmålet blir om arbeidstakerne, slik de anfører, står til disposisjon for Statoil fra de kommer inn og til de passerer ut av ytterport, det vil si også under reise- og gangtid fra port og til fremmøtested, med den følge at transporttiden inne på anlegget er en del av arbeidstiden.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 i Ot.prp.nr.41 (1975–1976) heter det i kommentarene til § 46 på side 62:

*«Bestemmelsen i paragrafens nr. 1 er ny.*

*Definisjonen av arbeidstid antas å være i overensstemmelse med gjeldende rettsoppfatning. Begrepet arbeidstid må avgrenses mot fritid, som er definert i paragrafens annet ledd.*

*Hvile- og spisepauser skal regnes som fritid dersom 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.*

*Den tid som går med til reise til og fra arbeidet, regnes i alminnelighet ikke som arbeidstid.»*

*Side 425*

Det går videre frem av odelstingsproposisjonen på side 36 at:

*«Formålet med lovbestemmelser som regulerer arbeidstiden kan i korthet sies å være [å] sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger.»*

Lovforarbeidene gir for øvrig liten veiledning for forståelsen av arbeidstidsbestemmelsene i loven. Det har sin bakgrunn i at målsettingen med arbeidstidskapitlet har vært å trekke opp en ramme, og til en viss grad overlate til partene å fastsette detaljene ut fra de konkrete forhold, se odelstingsproposisjonen side 36.

Jeg tilføyer at i Rådsdirektiv 93/104/EF om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden, er arbeidstid i artikkel 2 definert som «enhver periode da arbeidstaker er i arbeid og står til arbeidsgivers disposisjon samt utfører sin virksomhet eller sine oppgaver i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis». Direktivet ble gjennomført i norsk rett ved lov 30. april 1998 nr. 24 som følge av forpliktelsene etter EØS-avtalen. Det ble ikke ansett nødvendig å endre arbeidsmiljøloven § 46 nr. 1.

Uttrykket «til disposisjon» i § 46 må etter min mening forstås slik at det forutsetter at arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen. I lovens formulering ligger at det ikke nødvendigvis må utføres arbeid. For eksempel vil ventetid ved overgang fra en arbeidsoppgave til en annen være arbeidstid. Den gjensidig bebyrdende arbeidsavtalen, sammenhengen i bestemmelsen og i loven for øvrig, jf. blant annet definisjonen av arbeidstaker og arbeidsgiver i § 3 og § 4, underbygger at arbeidstaker må stå til disposisjon for å utføre arbeidsoppgaver. Fritid er negativt bestemt i loven, og gir etter min mening ikke noe selvstendig bidrag til tolkingen av uttrykket arbeidstid.

Jeg nevner at denne forståelsen også harmonerer med tidligere forståelse av arbeidstid, som i Herøya-dommen fra Arbeidsretten, ARD 1959 1 på side 17:

*«Den arbeidstid som er fastsatt i overenskomst og reglement, er en tid hvor arbeidernes arbeidskraft skal stå til bedriftens disposisjon, og bedriften har rett til å gjennomføre de tiltak som den mener er nødvendige for å kontrollere dette og dermed gjøre arbeidstiden helt effektiv.»*

Denne forståelsen av arbeidstid innebærer at tid som går med til reise til og fra arbeidet, i utgangspunkt ikke regnes som arbeidstid, da arbeidstakerne normalt ikke kan sies å stå til disposisjon for å utføre arbeid i henhold til arbeidsavtalen under reisen. Forarbeidene legger dette til grunn som den alminnelige regel. Av betydning her er også at lovgiver har gitt en særregel i § 46 nr. 4 bokstav b om arbeid i gruver, hvor faringstiden, det vil si den tid det tar å komme fra gruveinngangen og ned til selve arbeidsstedet i gruen, regnes som en del av arbeidstiden. I Ot.prp.nr.21 (1919) på side 13 er denne regelen begrunnet slik:

*«For departementet stiller det sig så, at billighet synes at tilsi, at vore gruvearbeidere bør få faringstiden medregnet i arbeidstiden. Faringen fra gruveåpningen*

*Side 426*

*og til arbeidsplassen kan være av meget vekslende lengde, (op til henimot 1 time), og arbeiderne må ofte bære redskap og ammunisjon med sig.»*

Bestemmelsen om faringstid i gruver viser at det skal meget til for at gang- og reisetid til fremmøtestedet er en del av arbeidstiden. Loven inneholder ikke noen tilsvarende bestemmelse for andre områder, selv ikke der hvor det er forbundet med en viss risiko å bevege seg mot fremmøtestedet. Å anse gang- og reisetid til fremmøtested på Kårstø som arbeidstid i analogi med bestemmelsen om faringstid i gruver, er det ikke grunnlag for.

Arbeidstakerne har anført at det ved tolkingen av arbeidstidsdefinisjonen i arbeidsmiljøloven bør skje en harmonisering med annen lovgivning, for eksempel folketrygdlovens regler for yrkesskadedekning. Denne lovgivning ivaretar imidlertid andre formål og kan vanskelig ha betydning for tolkingsspørsmålet i vår sak.

Reise- og gangtid fra port til fremmøtested er således ikke arbeidstid, med mindre de konkrete forholdene på Kårstø er slik at arbeidstakerne under reise- og gangtid fra passering av port og frem til fremmøtestedet, kan sies å være til disposisjon for å utføre arbeidsoppgaver for arbeidsgiver.

Jeg finner det klart at det ikke utføres arbeid selv om arbeidsgiver har pålagt arbeidstakerne restriksjoner under transporten inne på anlegget av hensyn til sikkerheten. Verken forbud mot å bruke egne biler, pålegg om bruk av vernetøy – eller dispensasjon fra slik bruk – registrering av hvor arbeidstaker befinner seg på området, avståelse fra røyking, fra bruk av mobiltelefon eller lytting på radio etc., medfører at arbeidstakerne kan sies å utføre arbeid for arbeidsgiver selv om handlefriheten her begrenses. Disse restriksjoner gjelder for alle, derunder besøkende, som befinner seg inne på anlegget. Jeg kan heller ikke se at det forhold at arbeidstakerne under reise- og gangtiden inne på anlegget er pålagt å innrapportere eventuelle brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsbestemmelsene, og at manglende innrapportering kan tenkes å få arbeidsrettslige konsekvenser, gjør at arbeidstakerne kan sies å være til arbeidsgivers disposisjon for å utføre arbeid.

Arbeidstakerne har videre anført at de under transporten fra port og til fremmøtested er beredskapsdisponert i henhold til bedriftens beredskapshåndbok. Arbeidsgiver mener at arbeidstakerne i utgangspunktet ikke er beredskapsdisponert under transporten. Selv om arbeidstakerne i noen grad skulle være beredskapsdisponert under den kortvarige transporten til fremmøtestedet, er det etter min mening ikke snakk om en disponering som medfører slike plikter at det kan føre til at arbeidstiden starter allerede ved portpassering.

Etter min mening kan heller ikke disse restriksjoner og forpliktelser samlet sett fører til at arbeidstakerne kan sies å stå til disposisjon for å utføre arbeid under reise- og gangtiden fra port til fremmøtested.

De dagtidsansatte har særskilt anført at det foreligger langvarig praksis for at arbeidstidens begynnelse og slutt regnes fra passering av porten, og at denne praksis er blitt en del av avtaleverket, eller iallfall et viktig tolkingmoment. Jeg kan ikke se at denne praksis kan tillegges betydning. På grunn av den korte avstanden mellom port og fremmøtested i Vedlikeholdsbygget ble utgangspunktet for beregning av arbeidstid

*Side 427*

aldri satt på spissen. Hertil kommer at praksis for de skiftansatte var en annen, da deres arbeidstid ble regnet fra fremmøtested. Det var således ingen entydig praksis ved Kårstø-anlegget.

Det er heller ikke dokumentert at det foreligger fast praksis fra andre større anlegg som gir veiledning for denne saken. Så vel de faktiske forhold som avtalene varierer.



Jeg finner etter dette at de individuelle arbeidsavtalene ikke innebærer at arbeidstiden skal regnes fra innpassering til utpassering av ytterport, slik arbeidstakerne har anført, og de tidligere retter har lagt til grunn.

Det følger da av styringsretten at Statoil innenfor de rammer lovgivning og avtaler oppstiller, har rett til å fastsette det fremmøtested hvor arbeidstakerne skal stå til disposisjon for å utføre arbeidsoppgavene. Jeg viser til Høyesteretts avgjørelse i Nøkksaken, Rt-2000-1602, hvor førstvoterende uttaler på side 1609:

*«Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men det må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»*

De endringer som er gjennomført, må anses å ligge innenfor rammen av arbeidsforholdet. Etter min mening er endringene samlet sett ikke så omfattende at de går ut over det arbeidsgiver kan foreta i kraft av styringsretten som en restkompetanse.

Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.

De endringer Statoil i kraft av styringsretten har foretatt når det gjelder fremmøtesteder, og de konsekvenser det har fått for arbeidstiden, er gjennomført etter en forsvarlig prosess, og er etter min mening saklig motivert i den vedtatte organisasjonsendring. Den dynamiske karakter av et anlegg som Kårstø gjør det nødvendig å foreta endringer ut fra de driftsmessige behov til enhver tid. Det må aksepteres at arbeidsgiver på et slikt anlegg har behov for å disponere arbeidstakere ulikt, og på ulike geografiske områder. Arbeidsgiver må i kraft av styringsretten ha rett til å bestemme hvor på området arbeidstaker skal stille sin arbeidskraft til disposisjon. Det forhold at arbeiderne bruker ulik tid fra ytterport til fremmøtested, kan ikke medføre en vilkårlig eller usaklig forskjellsbehandling av arbeidstakerne.

De dagtidsansatte har anført at det iallfall foreligger brudd på den allmenne saklighetsnorm overfor dem, da arbeidstiden først ble endret ett år etter endringen av fremmøtested, og at denne beslutning da ikke kan være begrunnet i organisasjonsendringen. Jeg finner heller ikke at denne anførselen kan føre frem. Arbeidstiden ble endret for de dagtidsansatte som følge av en beslutning fra ledelsen om felles arbeidstid for

Side 428

de dagtidsansatte vedlikeholdsarbeiderne og driftsarbeiderne som var skiftansatte, som gjorde det mulig med felles oppstartmøte. Beslutningen var en videreoppfølging av organisasjonsendringen. En slik beslutning er etter mitt syn ikke brudd på den allmenne saklighetsnorm.

Anken har ført frem.

Statoil har påstått seg tilkjent saksomkostninger for alle instanser. Saken har reist spørsmål av prinsipiell karakter, og jeg finner på denne bakgrunn at hver av partene bør bære sine saksomkostninger for alle instanser.

Jeg stemmer for denne dom:

1. Den norske stats oljeselskap a.s frifinnes.
2. Saksomkostninger tilkjennes ikke for noen instans.

Dommer **Rieber-Mohn**: Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

Dommer **Coward**: Likeså.

Dommer **Stang Lund**: Likeså

Dommer **Gjølstad**: Likeså.

Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

*Dom:*

- 1. Den norske stats oljeselskap a.s frifinnes.*
- 2. Saksomkostninger tilkjennes ikke for noen instans.*