



NORGES HØYESTERETT

Den 4. juni 2018 avsa Høyesterett dom i

HR-2018-1037-A, (sak nr. 2017/206), sivil sak, anke over dom,

Manpower AS

(advokat Eva Schei – til prøve)

mot

Raymond Venås

(advokat Vetle W. Rasmussen – til prøve)

S T E M M E G I V N I N G :

- (1) Dommer **Kallerud**: Saken gjelder hvorvidt en vikar fra et bemanningsforetak har krav på samme godtgjørelse for reisetid som de fast ansatte hos innleieren, noe vikaren vil ha dersom en slik ytelse faller inn under bestemmelsen om likebehandling i tjenestemannsloven § 3B.
- (2) Raymond Venås ble ansatt i Manpower AS 13. februar 2012. Fra 15. mars 2012 til 31. oktober 2014 var han leid ut til Statens vegvesen for å arbeide som skrankemedarbeider. Arbeidsstedet var angitt til Tønsberg trafikkstasjon. Men Venås skulle, på samme måte som de fast ansatte ved trafikkstasjonen, enkelte dager arbeide i Larvik. For reisen mellom bostedet og Larvik fikk han kjøregodtgjørelse på lik linje med kollegene. De fast ansatte ved trafikkstasjonen fikk i tillegg godtgjørelse for reisetiden de dagene de arbeidet i Larvik. Denne godtgjørelsen ble ytt for den faktiske reisetiden fra bostedet og var basert på den ansattes timebetaling. Reisetiden kunne også avspaseres time for time.
- (3) Nye lovbestemmelser om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak ble 22. juni 2012 tatt likelydende inn i § 3B i tjenestemannsloven og § 14-12 a i arbeidsmiljøloven.
- (4) De nye reglene førte til at Venås, med virkning fra ikrafttredelsen 1. januar 2013, fikk oppjustert sin timelønn til det han ville fått dersom han hadde vært fast ansatt i Statens vegvesen. Han fikk imidlertid fortsatt ikke den samme reisetidsgodtgjørelsen som de fast ansatte. Etter noe kontakt mellom partene og deres organisasjoner, ble det klart at Manpower mente at Venås ikke hadde krav på denne godtgjørelsen.

- (5) Venås tok ut stevning for Tønsberg tingrett, som 24. februar 2016 avsa dom med slik domsslutning:
- "1. Manpower AS dømmes til innen 2 – to – uker etter dommens forkynnelse å betale til Raymond Venås 58 576 – femtiåttetusenfemhundreogsyttiseks – kroner.**
 - 2. Raymond Venås har rett til forsinkelsesrente av beløpet fastsatt i punkt 1 i samsvar med lov om rente ved forsinket betaling m.v., fra forfallstidspunktet for den enkelte del av kravet og til betaling skjer.**
 - 3. Manpower AS dømmes til innen 2 – to – uker fra forfall til betaling skjer å erstatte Raymond Venås' sakskostnader med 67 500 – sekstisjotusenfemhundre – kroner."**
- (6) Tingretten kom til at Venås hadde krav på samme kompensasjon for reisetid mellom bostedet og Larvik som de fast ansatte. Retten la blant annet vekt på at forarbeidene tilsier at lovens lønnsbegrep skal forstås relativt vidt, og at det var klare likhetstrekk mellom flere av de ytelsene som uttrykkelig er ment omfattet og den godtgjørelsen Venås ble nektet.
- (7) Manpower anket til Agder lagmannsrett, som 24. november 2016 avsa dom med slik domsslutning:
- "1. Anken forkastes.**
 - 2. Manpower AS dømmes til å betale erstatning til Raymond Venås for hans sakskostnader ved sakens behandling for lagmannsretten med 35 700 – trettifemtusensjuhundre – kroner. Beløpet forfaller til betaling 2 – to – uker etter forkynnelse av dommen."**
- (8) Lagmannsrettens dom er avsagt under dissens. Flertallet la blant annet vekt på at bestemmelsens formål er å sikre reell likebehandling. Det formålet ville ikke nås dersom en innleid arbeidstaker ikke får godtgjort reisetiden på den samme måten som de fast ansatte. Venås ville i så fall sitte igjen med mindre kompensasjon enn ansatte som har samme type arbeid og samme oppmøtetid og -sted. Mindretallet kom til at kompensasjonen ikke kunne anses som "lønn" i lovens forstand og falt utenfor den type ytelser som skal likebehandles.
- (9) Manpower har anket til Høyesterett. Anken gjelder rettsanvendelsen.
- (10) Den ankende part – *Manpower AS* – har i det vesentlige gjort gjeldende:
- (11) Det fremgår av den EU-rettslige bakgrunnen for reglene, og forarbeidene til implementeringen i norsk rett, at det ikke var meningen at en vikar skal ha krav på alle typer ytelser fast ansatte mottar. Lovgiveren foretok bevisste avgrensninger med sikte på en uttømmende regulering i loven og forarbeidene av hva som skal omfattes. Loven skal ikke tolkes utvidende. Dersom lovgiveren mente bestemmelsen skulle ha et videre nedslagsfelt, ville det vært naturlig å bruke som mønster andre bestemmelser som har et mer omfattende lønnsbegrep.
- (12) Godtgjørelse for reisetid er ikke blant de ytelser som etter tjenestemannsloven § 3B skal likebehandles.

- (13) Begrepet "lønn" i tjenestemannsloven § 3B bokstav f omfatter bare vederlag for arbeid. Lønnsbegrepet omfatter ikke godtgjørelser, eller andre økonomiske goder, som ikke er knyttet opp til selve utførelsen av arbeidet og til arbeidstiden. Kompensasjon for reisetid til arbeidet faller derfor utenfor. Dette er godtgjørelse for bruk av fritid, ikke lønn.
- (14) Uttrykket "utgiftsdekning" må forstås i sammenheng med lønnsbegrepet. Det gjelder ytelser som er nødvendige for at ikke den ansatte skal måtte bruke av lønnen for å dekke utgifter som oppstår i forbindelse med arbeidet. Utgiftsdekning relaterer seg altså til ytelser som gis for at lønnen skal opprettholdes, typisk dekning av kost, losji og arbeidstøy. Reisetidsgodtgjørelsen er ikke en slik kompensasjon. Venås får ikke mindre lønn selv om han ikke får reisetidsgodtgjørelse.
- (15) Manpower AS har lagt ned slik påstand:
1. **Manpower AS frifinnes.**
 2. **Manpower AS tilkjennes sakens omkostninger for alle instanser."**
- (16) Ankemotparten – *Raymond Venås* – har i det vesentlige gjort gjeldende:
- (17) Venås har krav på samme kompensasjon for reisetid som de fast ansatte han arbeidet sammen med. Ytelsen faller inn under tjenestemannsloven § 3B bokstav f som "lønn" eller "utgiftsdekning". Nektes Venås denne kompensasjonen, får han i strid med bestemmelsen mindre betalt enn de fast ansatte, selv om de gjør samme arbeid til samme tid.
- (18) Venås ble også nektet muligheten til å ta ut reisetidskompensasjonen som avspasering av arbeidstid. Dermed fikk han lengre arbeidstid enn dem som benyttet avspaseringmuligheten. Dette er et brudd på bestemmelsen om likebehandling av "arbeidstidens lengde og plassering", jf. tjenestemannsloven § 3B bokstav a.
- (19) Det er ingen grunn til å tolke loven snevert. Tvert om viser forarbeidene at lovgiveren konsekvent valgte løsninger som sikret reell likebehandling. Bare hvis tungtveiende praktiske hensyn taler mot likebehandling, som når det gjelder pensjonsordningene, godtok lovgiveren at en vikar kan komme dårligere ut enn de fast ansatte.
- (20) Raymond Venås har lagt ned slik påstand:
1. **Anken forkastes.**
 2. **Manpower AS dømmes til å betale ankemotpartens omkostninger for Høyesterett."**
- (21) *Jeg er kommet til at anken ikke fører frem.*
- (22) Avgjørende for om Venås har krav på den samme reisetidsgodtgjørelsen som de fast ansatte han arbeidet sammen med, er om ytelsen faller inn under tjenestemannsloven § 3B om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak. Bestemmelsens nr. 1 lyder slik:
1. **Bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært tilsatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:**

- a) arbeidstidens lengde og plassering,
- b) overtidsarbeid,
- c) varighet og plassering av pauser og hvileperioder,
- d) nattarbeid,
- e) feriefritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager, og
- f) lønn og utgiftsdekning."

- (23) Bestemmelsen er nå opphevet. Den likelydende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-12 a er gjort gjeldende også for arbeidstakere i staten, jf. statsansatteloven § 11 sjette ledd. Dette har ingen betydning for det tolkingsspørsmålet saken her reiser.
- (24) Likebehandlingsbestemmelsen i tjenestemannsloven § 3B gjennomfører EUs *vikarbyrådirektiv* fra 2008 i norsk rett. Det fremgår av artikkel 2 at direktivets formål blant annet er "å sikre vern av vikarer". I artikkel 5, med overskriften "Prinsippet om likebehandling", heter det i nr. 1:
- "De grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkårene for vikarer skal så lenge oppdraget hos et brukerforetak varer, minst tilsvare de vilkår som ville gjelde dersom de hadde blitt ansatt direkte av vedkommende foretak for å utføre det samme arbeidet."**
- (25) Av artikkel 3 nr. 1 bokstav f fremgår det at "grunnleggende arbeids- og ansettelsesvilkår" blant annet skal omfatte "arbeidstidens lengde" og "lønn". Men direktivet inneholder ingen definisjon av lønn, og det nærmere innholdet i lønnsbegrepet kan fastlegges nasjonalt, se artikkel 3 nr. 2.
- (26) Lønnsbegrepet er heller ikke definert i tjenestemannsloven eller arbeidsmiljøloven, og det finnes ikke noe enhetlig lønnsbegrep i norsk rett. *Ordlyden* gir derfor liten veiledning, utover at det etter min mening ikke er noe i veien for å forstå uttrykket slik at det også omfatter en reisetidsgodtgjørelse som i saken her.
- (27) Den sentrale kilden for å fastlegge nærmere hva som omfattes av likebehandlingsregelen er *lovforarbeidene*, jf. Prop. 74 L (2011–2012).
- (28) Partene i arbeidslivet hadde ulikt syn på hvilke lønns- og arbeidsvilkår kravet om likebehandling burde omfatte. Det heter om dette på side 13 i proposisjonen at "[a]rbeidstakersiden ønsker at likebehandlingen skal omfatte så mye som mulig", mens arbeidsgiversiden generelt ville "begrense området for likebehandlingsprinsippet til det minimum de anser at direktivet krever".
- (29) Departementet tok som utgangspunkt at "alt vederlag for arbeid" skal omfattes av lønnsbegrepet, se side 55. Deretter drøftes en rekke praktisk viktige ytelser. Det heter blant annet at lønnsbegrepet "også" skal omfatte tillegg "som for eksempel" overtidsbetaling og tillegg for ubekvem arbeidstid. Det samme gjelder "uregelmessige tillegg på grunn av særskilte arbeidsforhold eller oppgaver". Dette kan "for eksempel" være smusstillegg eller tillegg for risikofylt arbeid. Videre understreket departementet at det ikke er avgjørende på hvilken måte lønnen opptjenes, men om vikaren ville hatt krav på ytelsen – for eksempel en bonus – om han hadde vært direkte ansatt hos innleieren.

- (30) I høringsnotatet som ble sendt ut som forberedelse til implementeringen av direktivet, ga departementet uttrykk for at lønnsbegrepet – for at formålet om likebehandling skulle oppnås – også burde omfatte "ytelser til kost, losji og arbeidstøy". På dette punkt møtte departementet motstand under høringen, blant annet under henvisning til at dekning av kostnader faller utenfor den vanlige forståelsen av lønnsbegrepet. Departementet løste dette ved å ta inn uttrykket "utgiftsdekning" som et selvstendig element i opplistingen av hvilke lønns- og arbeidsvilkår likebehandlingen skal gjelde, se side 56. Det ble her blant annet vist til at dette skjedde for å "klargjøre", og at det ikke er noe til hinder for å ha regler som er bedre for arbeidstakerne enn det som følger av direktivet.
- (31) I den nærmere omtalen av uttrykket "utgiftsdekning" fremheves blant annet at "[u]tgiftsdekning ved arbeid utenfor hjemstedet vil kunne utgjøre relativt store beløp, og det vil i disse tilfellene innebære en vesentlig forskjellsbehandling av innleide og direkte ansatte om dette ikke omfattes av likebehandlingskravet". Det nevnes så at en vikar "blant annet" vil ha samme rett til dekning av utgifter til arbeidstøy, kost og losji som om han var ansatt i innleievirksomheten for å utføre de samme arbeidsoppgavene.
- (32) Den eneste ytelsen departementet uttrykkelig holdt utenfor lønnsbegrepet var pensjon. Årsaken var særlig at det "vil medføre store praktiske utfordringer om pensjon skal omfattes av likebehandlingskravet".
- (33) Gjennomgangen av forskjellige typer ytelser og opptjeningsmåter er detaljert. Men jeg oppfatter den ikke som en uttømmende angivelse av hva som skal omfattes. Den naturlige forståelsen er at det drøftes en del praktiske eksempler, uten at det dermed er ment å utelukke at også andre ytelser kan falle inn under likebehandlingsregelen. De eksemplene som gjennomgås – sammenholdt med tilføyelsen av uttrykket "utgiftsdekning" – viser at regelen er ment å omfatte mer enn rent vederlag for arbeid. Formålet – reell likebehandling av vikarer og fast ansatte – ser ut til å ha vært styrende for avgrensningen og at departementet derfor ønsket et vidt anvendelsesområde.
- (34) Departementets forslag ble vedtatt uendret av Stortinget. Det fremgår av Innst. 326 L (2011–2012) side 17 at det i stortingskomiteen ble diskutert om lønnsbegrepet var presist nok angitt i lovteksten, men det er ikke uttalelser som kaster lys over problemstillingen i saken her.
- (35) Manpower har blant annet vist til at lovgiveren kunne ha valgt et videre lønnsbegrep dersom det var meningen at alle former for utbetaling fra arbeidsgiveren skulle omfattes. I likestillings- og diskrimineringsloven § 34 fjerde ledd er det for eksempel bestemt at med "lønn" menes ikke bare det alminnelige arbeidsvederlaget, men også "alle andre tillegg, fordeler og andre goder som ytes av arbeidsgiveren". Definisjonen var den samme i likestillingsloven 1978 § 5 fjerde ledd, som gjaldt da tjenestemannsloven § 3B ble vedtatt. I forarbeidene til ferieloven heter det at "lønn under reiser" omfattes av lovens uttrykk "arbeidsvederlag" og skal inngå i feriepengegrunnlaget, se Ot.prp. nr. 54 (1986–1987) side 163. Når departementet – som selvsagt var kjent med disse bestemmelsene – ikke regulerte hvilke ytelser som skal likebehandles på samme måten, må det være uttrykk for et bevisst valg hevdes det. Det bør derfor ikke kunne kreves at andre ytelser enn de uttrykkelig nevnte skal likebehandles. I samme retning trekker etter Manpowers syn at departementet valgte å ikke bruke den åpne uttrykksmåten i arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd bokstav c, hvor det fastsettes at diskrimineringsforbudet omfatter "lønns- og arbeidsvilkår".
- (36) Jeg er ikke enig i denne betraktningmåten.

- (37) Valget av lovgivningsteknikk – opplisting av hvilke spesifiserte lønns- og arbeidsvilkår likebehandlingen skal gjelde – viser med tydelighet at departementet ikke mente at alle ytelser fra arbeidsgiveren skulle omfattes, se side 51 i Prop. 74 L (2011–2012). Det kan dermed ikke ha vært noe aktuelt alternativ for departementet å benytte en slik tilnærming som i likestillings- og diskrimineringsloven, hvor alle goder fra arbeidsgiveren er inkludert. Heller ikke reguleringen i ferieloven kan ha vært aktuell som mønster for likebehandlingsregelen. Av forarbeidene til den loven fremgår at "[y]telser som skal kompensere for utgifter" faller utenfor feriepengegrunnlaget, se Ot.prp. nr. 54 (1986–1987) side 163. Som allerede nevnt, mente derimot departementet at utgiftsdekning skulle omfattes av likebehandlingsregelen. Bemerkningen i forarbeidene til ferieloven om at "lønn under reiser" inngår i feriepengegrunnlaget er ikke kommentert i likebehandlingsproposisjonen, og jeg finner det vanskelig å trekke noen slutninger fra dette.
- (38) I motsetning til bestemmelsen i tjenestemannsloven § 3B angir ikke arbeidsmiljøloven § 13-2 første ledd bokstav c nærmere hvilke arbeidsvilkår som omfattes. Det er altså særlig når det gjelder arbeidsvilkår – ikke lønn – at bestemmelsene atskiller seg fra hverandre. Noe bidrag til forståelsen av lønnsbegrepet i tjenestemannsloven § 3B – slik Manpower har tatt til orde for – gir dette ikke.
- (39) Heller ikke kan jeg slutte meg til Manpowers anførsel om at bare ytelser som er knyttet opp til arbeidstiden, omfattes. Allerede bestemmelsen om utgiftsdekning – hvor kost og losji er blant eksemplene på det som skal falle inn under likebehandlingsbestemmelsen – viser at loven ikke kan oppfattes så snevert. En slik forståelse ville dessuten komme i strid med formålet om reell likebehandling.
- (40) Den type reisetidsgodtgjørelse som Venås' kolleger nøt godt av, er ikke omtalt i forarbeidene. Etter min mening taler likevel de beste grunner for at også denne ytelsen må omfattes av likebehandlingsregelen.
- (41) Jeg tar utgangspunkt i at forarbeidene legger opp til et relativt vidt anvendelsesområde, med reell likebehandling som siktemål. Reisetidsgodtgjørelse ligger nokså tett opptil de eksemplene som etter forarbeidene skal omfattes. Det ligger nær å anta at lovgiveren – ut fra hvordan de øvrige typetilfellene ble håndtert – ville ha inkludert også en slik ytelse om problemstillingen hadde vært løftet frem. I motsetning til det som gjelder for pensjon, er det ikke opplyst at det er noen praktiske vanskeligheter forbundet med å la likebehandlingsregelen omfatte også reisetidsgodtgjørelse.
- (42) Videre legger jeg vekt på at formålet om reell likebehandling ikke ville nås om en slik reisetidsgodtgjørelse som i saken her faller utenfor. Realiteten er at når Manpower nektet Venås reisetidsgodtgjørelsen de fast ansatte mottok, fikk han mindre utbetalt fra sin arbeidsgiver enn han ville fått om han hadde vært ansatt i vegvesenet. Dette til tross for at han utførte samme arbeid, og hadde samme forpliktelse til å reise, som de fast ansatte. Venås ble også nektet den muligheten som de fast ansatte hadde til å avspasere reisetiden til Larvik istedenfor å få utbetalt reisetidsgodtgjørelse. Sammenlignet med kollegene som utførte samme arbeid, fikk han altså lengre arbeidstid enn dem som avspaserte, eller mindre betalt enn dem som fikk reisetiden godtgjort i penger.
- (43) På denne bakgrunn er min konklusjon at Manpower opptrådte i strid med tjenestemannsloven § 3B første ledd, da Venås ble nektet reisetidsgodtgjørelse i den tiden han var innleid i Statens Vegvesen.

- (44) Anken må etter dette forkastes.
- (45) Venås har vunnet saken fullstendig og har krav på å få dekket sine sakskostnader etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd. Advokat Rasmussen har på vegne av sin klient krevd sakskostnader for Høyesterett med 229 900 kroner. Kostnadene anses som rimelige og nødvendige, jf. tvisteloven § 20-5. Påstanden tas derfor til følge.
- (46) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Anken forkastes.
 2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Manpower AS til Raymond Venås 229 900 – tohundreogtjuenitusennihundre – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dommen.
- (47) Kst. dommer **Sverdrup:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.
- (48) Dommer **Arntzen:** Likeså.
- (49) Dommer **Webster:** Likeså.
- (50) Dommer **Indreberg:** Likeså.
- (51) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler Manpower AS til Raymond Venås 229 900 – tohundreogtjuenitusennihundre – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dommen.

Riktig utskrift bekreftes: