



# NORGES HØYESTERETT

## D O M

avsagt 2. november 2023 av Høyesterett i avdeling med

dommer Aage Thor Falkanger  
dommer Per Erik Bergsjø  
dommer Arne Ringnes  
dommer Cecilie Østensen Berglund  
dommer Thom Arne Hellerslia

**HR-2023-2068-A, (sak nr. 23-011853SIV-HRET)**  
Anke over Gulating lagmannsretts dom 10. november 2022

A (advokat Imran Haider – til prøve)

Landsorganisasjonen i Norge (partshjelper) (advokat Lornts Natrud Nagelhus)

Arbeidstakerorganisasjonen Parat (partshjelper) (advokat Sigurd Øyvind Kambestad)

mot

Schlumberger Norge AS  
Næringslivets Hovedorganisasjon (partshjelper) (advokat Anette Cecilie Kjørrefjord Eckhoff)

Bransjeforeningen Offshore Norge (partshjelper) (advokat Margrethe Meder)

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

(1) Dommer **Bergsjø:**

**Sakens spørsmål og bakgrunn**

- (2) Saken gjelder et krav om at rett til redusert arbeidstid også gir rett til en tilsvarende reduksjon i såkalt disponibeltid. Den reiser særlig spørsmål om innholdet i arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, jf. § 10-1 første ledd.
- (3) A er ansatt som EC-spesialist – servicetekniker – i Schlumberger Norge AS (SLB). SLB driver virksomhet på den norske kontinentalsokkelen. Selskapet har fire divisjoner, og hver av disse er delt inn i avdelinger. Avdelingene har fastsatt ulike arbeidstidsordninger som er tilpasset det operasjonelle behovet. A reiser ut på installasjoner på sokkelen etter ordre fra arbeidsgiveren når det er behov for hans arbeidskraft der.
- (4) I As avdeling gjelder i hovedsak arbeidstidsordningen «19-16-19-23». Ordningen innebærer at arbeidstakerne er disponible for arbeid i 19 dager, før de har en «friperiode» på 16 dager. Deretter har de en ny disponibelperiode på 19 dager etterfulgt av en friperiode på 23 dager. Denne rotasjonsordningen kalles disponibelplan og innebærer 180 disponibeldager i året. Arbeidet på sokkelen skal fortrinnsvis legges til disponibelperiodene, men de ansatte kan også bli kalt ut i friperiodene.
- (5) A arbeidet i utgangspunktet i full stilling, noe som etter tariffavtalen tilsvarer 132 arbeidsdager i året. Men i september 2020 søkte han om å få redusert stillingsprosenten til 92,29, altså en reduksjon på 7,71 prosent. Begrunnelsen var at han hadde et barn på fire år, og at han og ektefellen ventet et nytt barn i november samme år. I tillegg viste han til at ektefellen arbeidet skift. Søknaden ble innvilget, slik at A skulle arbeide inntil 121 dager per år. Men SLB forutsatte at han skulle fortsette i samme arbeidstidsordning som tidligere, altså «19-16-19-23».
- (6) Dette var ikke tilfredsstillende for A, og han brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 10-13. For nemnda krevde han en reduksjon også i tiden han skulle være disponibel for arbeidsgiveren, og foreslo en «19-23-rotasjon» – 19 dager disponibel, 23 dagers friperiode. A fikk medhold i kravet, idet nemnda under dissens kom til at ordningen ikke ville innebære en vesentlig ulempe for SLB.
- (7) SLB tok ut stevning for Hordaland tingrett med påstand om at A ikke hadde krav på en 19-23 rotasjonsordning. For tingretten frafalt A kravet om en særskilt rotasjonsordning, men gjorde gjeldende at antallet disponibeldager måtte reduseres med samme prosentsats som årsverket allerede var redusert med. Tingretten avsa 22. mars 2022 dom med slik domsslutning:
- «1. A har rett til reduserte disponibeldagar med same prosentsats som årsverket allereie er redusert med.
  2. Schlumberger Norge AS blir dømd til å betale 72 125 –syttitotuseneitthundreogtjuefem – kroner i sakskostnader til A innan 2 – to – dagar frå forkynninga av denne dommen.»

- (8) Dommen ble avsagt under dissens. Flertallet la til grunn at disponibeltid var å anse som arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd, jf. § 10-1 første ledd.
- (9) SLB anket til Gulating lagmannsrett, som 10. november 2022 avsa dom med slik domsslutning:
- «1. Schlumberger Norge AS v/styrets leder frifinnes for kravet om å redusere As disponibeldager med samme prosent som årsverket allerede er redusert med.
  2. I sakskostnader for lagmannsretten betaler A 184 103 – etthundreogåttifiretusenetthundreogtre – kroner, med tillegg av rettsgebyret, til Schlumberger Norge AS v/styrets leder innen 2 – to – uker fra dommen er forkynt.
  3. I sakskostnader for tingretten betaler A 153 000 – etthundreogfemtittretusen – kroner til Schlumberger Norge AS v/styrets leder innen 2 – to – uker fra dommen er forkynt.»
- (10) A har anket til Høyesterett. Anken gjelder rettsanvendelsen. For Høyesterett har Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Arbeidstakerorganisasjonen Parat (Parat) trådt inn som partshjelpere for A, mens Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Bransjeforeningen Offshore Norge har opptrådt som partshjelpere for SLB. Saken står for øvrig i samme stilling som for de tidligere instansene.

### **Partenes syn på saken**

- (11) Ankende part – A – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (12) A har rett til å få redusert antallet disponibeldager med samme prosentsats som reduksjonen i årsverket.
- (13) Disponibeltid er arbeidstid etter definisjonen i arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd og dermed etter § 10-2 fjerde ledd. A kan i disponibelperioden når som helst – og på kort varsel – kalles ut til arbeid på sokkelen. Han står dermed «til disposisjon» for sin arbeidsgiver i hele perioden, jf. ordlyden i § 10-1 første ledd. Disponibeltid er dessuten reelt sett en permanent beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, jf. § 10-4 tredje ledd. Slik beredskapsvakt er arbeidstid etter § 10-1 første ledd. Disponibeltid er arbeidstid også etter EU-domstolens praksis knyttet til Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF – arbeidstidsdirektivet.
- (14) Subsidiært omfattes disponibeltid av arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd selv om den skulle falle utenfor definisjonen i § 10-1 første ledd. Formålet om økt fritid blir ikke oppfylt hvis disponibeltid holdes utenfor bestemmelsen. Forarbeidene gir støtte til at arbeidstidsbegrepet må avgrenses annerledes i § 10-2 fjerde ledd enn i § 10-1 første ledd.
- (15) A har lagt ned slik påstand:
- «1. A har rett til reduserte disponibeldager med samme prosentsats som årsverket allerede er redusert med.

2. A tilkjennes sakskostnader for tingretten, lagmannsretten og Høyesterett.»

- (16) Partshjelperen *Landsorganisasjonen i Norge* har sluttet seg til As anførsler og særlig fremhevet at det sentrale formålet bak § 10-2 fjerde ledd er å gi økt fritid. Disponibeltid er ikke fritid, og formålet vil ikke bli ivaretatt dersom ikke også antallet disponibeldager reduseres. Også likestillingshensyn tilsier at disponibeltid anses som arbeidstid.
- (17) Landsorganisasjonen i Norge har lagt ned slik påstand:  
«LO tilkjennes sakskostnader for Høyesterett.»
- (18) Partshjelperen *Arbeidstakerorganisasjonen Parat* har også sluttet seg til As anførsler. I tillegg har organisasjonen blant annet fremhevet at vernet om fritid må stå sentralt ved tolkningen av § 10-2. Parat har ikke lagt ned påstand.
- (19) Ankemotparten – *Schlumberger Norge AS* – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (20) A har ikke krav på å få redusert antall disponibeldager.
- (21) Disponibeltid er ikke arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd og dermed heller ikke etter § 10-2 fjerde ledd. Avgrensningskriteriet «står til disposisjon for arbeidsgiver» innebærer at arbeidstakeren må være pålagt plikter av arbeidsgiver i kraft av styringsretten. A har bare slike plikter når han kalles ut til arbeid på sokkelen. Arbeidstidsbegrepet i §§ 10-1 og 10-2 er entydig og sammenfallende med begrepet i EU-retten. A er i disponibeltiden ikke underlagt slike restriksjoner at den må regnes som arbeidstid etter EUs arbeidstidsdirektiv. Disponibeldager kan ikke likestilles med beredskapsvakt etter arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd. Beredskapsvakt er uansett ikke arbeidstid.
- (22) Schlumberger Norge AS har lagt ned slik påstand:  
«1. Anken forkastes.  
2. Schlumberger Norge AS tilkjennes sakens kostnader for Høyesterett.»
- (23) Partshjelperen *Bransjeforeningen Offshore Norge* har sluttet seg til anførselene fra SLB og blant annet påpekt at As anførsler vil innebære et utvidet inngrep i arbeidsgivers styringsrett slik den er fastlagt i oljeserviceavtalen. For øvrig har Offshore Norge særlig kommentert As subsidiære anførsel om at arbeidstidsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd er videre enn i § 10-1 første ledd. Til dette har organisasjonen blant annet gjort gjeldende at arbeidstidsbegrepet ikke kan tolkes utvidende ut fra formålsbetraktninger. Nedsettelse av disponibeltiden vil videre innebære en ensidig belastning for arbeidsgiveren.
- (24) Bransjeforeningen Offshore Norge har lagt ned slik påstand:  
«Offshore Norge tilkjennes sakens kostnader.»
- (25) Partshjelperen *Næringslivets Hovedorganisasjon* har sluttet seg til As anførsler og ikke fremført selvstendige argumenter.

- (26) Næringslivets Hovedorganisasjon har lagt ned slik påstand:

«Næringslivets Hovedorganisasjon tilkjennes sakens kostnader.»

### **Mitt syn på saken**

#### ***Problemstilling og utgangspunkter***

- (27) Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd gir rett til redusert arbeidstid for arbeidstaker over 62 år og ellers hvis vektige velferdsgrunner tilsier det. Første punktum har denne ordlyden:

«Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.»

- (28) A oppfyller vilkåret om vektige velferdsgrunner og har fått innvilget redusert arbeidstid med 7,71 prosent. Mens han tidligere pliktet å arbeide 132 dager i året, er årsverket nå satt ned til 121 dager. Han arbeider i en rotasjonsordning hvor han veksler mellom disponibelperioder og friperioder. I disponibelperiodene må han være forberedt på å bli kalt ut for å utføre arbeidsoppgaver på sokkelen. Arbeidet skal fortrinnsvis legges til disponibelperiodene, men han er heller ikke skjermet fra utkalling i friperiodene. Spørsmålet er om retten til redusert arbeidstid også må føre til at antallet årlige disponibeldager settes ned med en tilsvarende prosentsats.
- (29) Paragraf 10-2 fjerde ledd gir altså arbeidstakeren rett til å få redusert «sin arbeidstid». Bestemmelsen omhandler etter ordlyden ikke andre endringer i arbeidssituasjonen, som for eksempel endret turnus. Den er en videreføring av § 46 A i arbeidsmiljøloven 1977, som ble vedtatt i 1982. Formålet med innføringen var å sikre at arbeidstakere i større grad skulle få muligheten til å velge mellom arbeid og fritid, se NOU 1980: 52 *Valg av arbeidstid* side 119–120 og Ot.prp. nr. 3 (1982–1983) side 3 og 13. I forarbeidene til den gjeldende loven fremheves det blant annet at et hovedformål bak arbeidstidsbestemmelsene er å «sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger», se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) punkt 13.1 side 151.
- (30) Kjernespørsmålet i saken er som nevnt om § 10-2 fjerde ledd gir arbeidstakere som inngår i såkalte disponibelplaner, rett til reduksjon også i antallet disponibeldager. Jeg redegjør først nærmere for denne arbeidstidsordningen.

#### ***Nærmere om arbeidstidsordningen «disponibelplan»***

- (31) As arbeidstidsordning er regulert i den såkalte oljeserviceavtalen, som er overenskomsten mellom arbeidsgiverorganisasjonene og oljeservicebedriftene på den ene siden, og LO/Industri Energi på den andre. Etter punkt 2.1 i fellesbestemmelsene gjelder tariffavtalen for «ansatte i bedrifter som driver virksomhet på eller mot norsk kontinentalsokkel innen eller i tilknytning til undervannsaktiviteter, bore- og brønnaktiviteter, geologiske undersøkelser og tjenester, samt for annet arbeid innen eller i tilknytning til oljevirksomheten som partene måtte bli enige om». Arbeid offshore er

regulert i del III. Arbeidsgiversiden har inngått en parallell avtale med YS og SAFE – «Brønnserviceavtalen».

(32) Disponibelplan er definert slik i oljeserviceavtalen punkt 3.2.4:

«En på forhånd oppsatt plan som viser de perioder den ansatte er tilgjengelig for bedriften (disponibelperiode), og de perioder den ansatte har fri (friperiode). Pålagt avspasering i den perioden den ansatte er tilgjengelig for bedriften er også del av disponibelperioden.»

(33) «Friperiode» er i punkt 3.2.3 definert som tiden mellom to disponibelperioder. Som jeg har vært inne på, kan arbeidstakerne kalles ut for arbeid på sokkelen også i friperiodene. Jeg viser til AR-2019-30, hvor Arbeidsretten legger til grunn at arbeidstakeren i prinsippet står til disposisjon for arbeidsgiver også i friperioden. Arbeid i friperiodene gir imidlertid krav på overtidsbetaling etter punkt 3.17.1 i oljeserviceavtalen. På denne måten får arbeidsgiveren et incitament til å legge arbeidet til disponibelperiodene. Etter punkt 3.5.4 i avtalen har personell som blir kalt ut til arbeid offshore, krav på forhåndsvarsel «i så god tid som er praktisk mulig».

(34) Bakgrunnen for ordningen med disponibleplan er at det innen oljeservicebransjen er uforutsigbart når det er behov for arbeidskraft, og hvor stort behovet i tilfelle vil bli. Jeg viser til punkt 3.4.1 og 3.4.2 i avtalen:

«3.4.1 Partene er innforstått med bedriftens behov for å kunne tilpasse disponibleplaner/skiftplaner til det aktuelle dokumenterte behov for arbeidsutførelse for å kunne oppfylle bedriftens kontraktsmessige forpliktelser. Arbeidstidsordningen på den enkelte bedrift skal kunne være skiftplaner, disponibleplaner eller begge deler. Planene skal ta hensyn til at den ansatte best mulig skal kunne forutsi sine friperioder.

3.4.2 Det er partenes forutsetning at disponibleplaner/skiftplaner skal settes opp slik at planene muliggjør at de ansatte skal kunne utføre et årsverk innenfor ordinære arbeidstimer.»

(35) Partene er enige om at lagmannsrettens beskrivelse av arbeidstidsordningen er dekkende, og bevisbedømmelsen er ikke påanket. På side 6 i dommen siterer lagmannsretten dette fra tingrettens dom:

«Basert på vitneprov og oljeserviceavtalen legg retten til grunn at ein disponibleplan definerer på førehand kva dagar og veker i løpet av eit kalenderår ein arbeidstakar skal vere disponible for arbeidsgjevar. Talet på dagar som arbeidstakaren skal vere disponible er større enn eit årsverk. ... Det ligg i dette at det ikkje er sikkert at arbeidstakaren blir kalla ut på jobb sjølv om vedkomande er inne i ein disponible periode. Arbeidstakaren kan også bli kalla ut midt i ein disponibleperiode. Det er slik sett ikkje nokon fast veksling mellom jobb og fri. På den måten har arbeidsgjevar ein viss fleksibilitet til å kalle ut arbeidstakaren når det er behov for arbeidskrafta. I ein disponibleplan er det det også på førehand definert kva dagar og veker arbeidstakaren skal ha fri. Men arbeidstakaren kan også bli kalla ut på jobb dei vekene han i planen har fri. Arbeidstakaren har ikkje noko vern mot det.»

(36) Jeg konstaterer etter dette at disponibleplan er en ordning for plassering av arbeidstakerens ordinære arbeidstid. Planen gir nødvendig fleksibilitet for arbeidsgiverne. For

arbeidstakerne innebærer ordningen uforutsigbarhet ved at de med relativt kort varsel kan bli pålagt å arbeide. Men det er altså en ordning som er fremforhandlet mellom partene i arbeidslivet, og som må forutsettes å være resultat av en avveining mellom de kryssende interessene.

***Har arbeidstidsbegrepet samme innhold i § 10-2 fjerde ledd og § 10-1 første ledd?***

- (37) As prinsipale anførsel er at arbeidstidsbegrepet i § 10-2 fjerde ledd og § 10-1 første ledd er sammenfallende, og at det omfatter disponibeltid. Men han gjør subsidiært gjeldende at begrepet har et videre innhold i § 10-2 enn i § 10-1. Jeg tar først stilling til om «arbeidstid» betyr det samme i de to bestemmelsene.
- (38) Paragraf 10-1 har overskriften «Definisjoner» og har denne ordlyden:
- «(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.»
- (39) Første ledd om arbeidstid er en videreføring av § 46 nr. 1 i arbeidsmiljøloven 1977, jf. de spesielle merknadene til § 10-1 i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 315.
- (40) Bestemmelsen gir legaldefinisjoner av begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfri». Hensikten med en legaldefinisjon som denne er å fastlegge forståelsen av begrepene når de brukes i andre bestemmelser i loven. Uttrykket «arbeidstid» i § 10-2 skal dermed forstås som angitt i § 10-1 med mindre noe annet fremgår.
- (41) Noen holdepunkter for en annen forståelse finnes verken i ordlyden i § 10-2 eller i forarbeidene. Uttalelsene i forarbeidene til § 46 A i 1977-loven om ulike former for arbeidstidsnedsettelse som ankende part har vist til, kan etter mitt syn klart nok ikke tas til inntekt for at arbeidstidsbegrepet i § 10-2 er et annet enn i § 10-1.
- (42) Formålsbetraktninger kan kanskje isolert sett hevdes å tilsi et videre arbeidstidsbegrep i § 10-2 enn i enkelte av de andre bestemmelsene som bruker uttrykket. Jeg viser til det jeg allerede har sagt om behovet for at arbeidstakerne skal kunne velge mellom arbeid og fritid. Loven bygger imidlertid på en balansering av hensynet til arbeidstaker og arbeidsgiver, se blant annet Ot.prp. nr. 24 (2005–2006) punkt 2.3 side 2–3. De enkelte bestemmelsene er utslag av avveininger som lovgiver allerede har foretatt. Dette er en tungtveiende innvending mot utvidende fortolkning, og formålsbetraktninger kan under enhver omstendighet ikke tilsidesette den klare lovteksten.
- (43) Min *konklusjon* er etter dette at begrepet «arbeidstid» i § 10-2 fjerde ledd må forstås som angitt i legaldefinisjonen i § 10-1 første ledd. Spørsmålet blir dermed om disponibeltid er arbeidstid etter § 10-1.

## ***Er disponibeltiden arbeidstid etter § 10-1?***

### *Rettslige utgangspunkter*

- (44) Som nevnt er begrepet «arbeidstid» i arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd definert som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». Definisjonen var den samme i arbeidsmiljøloven 1977 § 46 nr. 1. Motstykket er etter § 10-1 andre ledd «arbeidsfri», hvor arbeidstaker ikke står til arbeidsgivers disposisjon.
- (45) Rådsdirektiv 93/104/EF om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden ble som følge av forpliktelsene etter EØS-avtalen gjennomført i norsk rett ved lov 30. april 1998 nr. 24. Det ble ved gjennomføringen ikke ansett nødvendig å endre definisjonen av arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 46 nr. 1. Direktivet er nå avløst av Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF (arbeidstidsdirektivet), som definerer arbeidstid i artikkel 2 nr. 1.
- (46) Høyesterett har i HR-2018-1036-A *reisetid* tatt stilling til betydningen av at direktivet er gjennomført i norsk rett. I avsnitt 65 uttaler førstvoterende at lovgiver ved gjennomføringen har forutsatt at de parallelle vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 er i samsvar med direktivet. Hun konstaterer at det da «følger ... av presumsjonsprinsippet at arbeidstidsbegrepet i disse vernebestemmelsene tolkes på samme måte som artikkel 2 i arbeidstidsdirektivet». Legaldefinisjonen i § 10-1 første ledd gjennomfører direktivets arbeidstidsbegrep og må tolkes i samsvar med dette.
- (47) Jeg kommer straks tilbake til arbeidstidsbegrepet i direktivet, men nevner først at ordlyden i arbeidsmiljøloven § 10-1 ikke gir noen klare holdepunkter for om disponibeltid er arbeidstid. Det er mulig å se det slik at en arbeidstaker «står til disposisjon» for arbeidsgiveren ved når som helst å kunne bli kalt ut for å utføre arbeid på sokkelen. Men språklig er det vel så nærliggende å tolke uttrykket «til disposisjon» som en henvisning til at arbeidstakeren må være underlagt arbeidsgivers styrings- og instruksjonsrett.
- (48) Heller ikke forarbeidene gir mange holdepunkter for forståelsen av § 10-1. Jeg nøyer meg med å trekke frem de spesielle merknadene til § 10-1 i Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 315. Departementet viser blant annet til praksis fra EU-domstolen og oppsummerer sitt syn slik:
- «I de tilfeller arbeidstaker må oppholde seg på arbeidsstedet vil vedkommende normalt sies å stå til disposisjon selv om arbeidstaker har mulighet for å sove og i lange perioder er fritatt fra arbeidsplikt. ... I de tilfeller arbeidstaker ikke må oppholde seg på arbeidsstedet, men likevel er tilgjengelig for arbeidsgiver, vil det bli en konkret vurdering i hvilken grad arbeidstaker må sies å stå til arbeidsgivers disposisjon.»
- (49) Høyesteretts dom inntatt i Rt-2001-418 *Kårstø* gjaldt spørsmålet om når arbeidstiden begynner og slutter for arbeidstakere ved mottaksanlegget for gass på Kårstø. Førstvoterende viser på side 425 til dagjeldende § 46 og uttaler at uttrykket «til disposisjon» forutsetter «at arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen». Hun føyer til at det i formuleringen ligger at det ikke nødvendigvis må utføres arbeid.
- (50) De kildene jeg har gjennomgått, gir ikke noe entydig svar på om disponibeltid er arbeidstid. Svaret må utledes av EU-domstolens praksis knyttet til arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 1, og jeg går over til å se på forståelsen av denne bestemmelsen.



*Arbeidstidsbegrepet i arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 1*

- (51) Arbeidstidsdirektivet definerer i artikkel 2 nr. 1 arbeidstid – «working time» – som «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». Etter artikkel 2 nr. 2 er all annen tid å anse som hviletid – «rest period». Det er altså ingen mellomkategorier, se for eksempel EU-domstolens dom 10. september 2015 i sak C-266/14 *Tyco* avsnitt 17 og storkammerdommen 9. mars 2021 i sak C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija* avsnitt 29.
- (52) Arbeidstidsbegrepet må tolkes i lys av direktivets formål, se HR-2018-1036-A *reisetid* avsnitt 55. Av artikkel 1 nr. 1 fremgår det at direktivet fastsetter minstekrav til trygghet og helse i forbindelse med organisering av arbeidstiden. I den nevnte *Radiotelevizija Slovenija*-dommen avsnitt 25 beskriver EU-domstolen formålet slik:
- «... [T]he purpose of Directive 2003/88 is to lay down minimum requirements intended to improve the living and working conditions of workers through approximation of national rules concerning, in particular, the duration of working time. That harmonisation at European Union level in relation to the organisation of working time is intended to guarantee better protection of the health and safety of workers by ensuring that they are entitled to minimum rest periods – particularly daily and weekly – as well as adequate breaks, and by providing for a ceiling on the duration of the working week ... .»
- (53) Definisjonen av arbeidstid i artikkel 2 stiller opp tre kriterier – «working», «at the employer's disposal» og «carrying out his activity or duties». Av EU-domstolens praksis fremgår at det i kriteriet «working» i utgangspunktet ligger et krav om at arbeidstakeren må være på arbeidsstedet. Det andre vilkåret – «at the employer's disposal» – innebærer at arbeidstakeren må være underlagt arbeidsgiverens styringsrett. Og det tredje kravet er at arbeidstakeren må utføre sine arbeidsoppgaver. Jeg viser til EU-kommisjonens oversikt inntatt i *Official Journal of the European Union*, C 143/8, punkt IV A, hvor det er gitt henvisninger til praksis.
- (54) Etter ordlyden i artikkel 2 må alle kravene være oppfylt. EU-domstolens praksis viser imidlertid at bestemmelsen ikke skal forstås slik. Det er på det rene at en periode kan anses som arbeidstid selv om alle vilkår ikke er oppfylt.
- (55) I disponibelperiodene befinner ikke A seg på arbeidsstedet før han faktisk blir kalt ut på sokkelen. Før utkallingen utfører han heller ikke arbeidsoppgaver, og jeg konsentrerer meg derfor i fortsettelsen om vilkåret om at arbeidstakeren må være underlagt arbeidsgivers styringsrett – «at the employer's disposal». EU-domstolen formulerer kravet slik i avsnitt 36 i *Tyco*-dommen:
- «Accordingly, in order for a worker to be regarded as being at the disposal of his employer, that worker must be placed in a situation in which he is legally obliged to obey the instructions of his employer and carry out his activity for that employer.»
- (56) Det er særlig EU-domstolens avgjørelser om såkalt stand-by som er av interesse her. Domstolen avsa to storkammerdommer om denne problemstillingen 9. mars 2021 – den allerede nevnte *Radiotelevizija Slovenija*-dommen og dom 9. mars 2021 i sak C-580/19 *Stadt Offenbach*. De to dommene synes å ta opp i seg tidligere praksis fra domstolen og er

et naturlig utgangspunkt for drøftelsen her. Rettssetningene i dommene er så vidt jeg kan se helt sammenfallende. Fordi Radiotelevizija Slovenija-dommen etter mitt syn illustrerer vår sak best, konsentrerer jeg meg om den.

- (57) Saken gjaldt en teknisk spesialist som arbeidet på to sentre for overføring av radio- og TV-signaler i Slovenia. Han arbeidet skift, normalt fra kl. 12 til midnatt. På grunn av arbeidets karakter og avstand fra hjemmet mv. måtte han oppholde seg på sentrene også mellom skiftene, men da ikke på selve arbeidsplassen. I seks av timene mellom arbeidsskiftene fikk han kompensasjon tilsvarende 20 prosent av full lønn for å stå til disposisjon for arbeidsgiveren – «stand-by». Han sto da i prinsippet fritt til å forlate oppholdsstedet, men måtte være tilbake på arbeidsplassen innen én time hvis han ble bedt om det. Jeg viser til avsnitt 10–13 i dommen. Spørsmålet var om perioden med stand-by skulle regnes som arbeidstid.
- (58) Domstolen angir skjønnstemaet i avsnitt 36 og 37:
- «36 Second, the Court has held that a period of stand-by time according to a stand-by system must also be classified, in its entirety, as ‘working time’ within the meaning of Directive 2003/88, even if a worker is not required to remain at his or her workplace, where, having regard to the impact, which is objective and very significant, that the constraints imposed on the worker have on the latter’s opportunities to pursue his or her personal and social interests, it differs from a period during which a worker is required simply to be at his or her employer’s disposal inasmuch as it must be possible for the employer to contact him or her ... .
- 37 It follows from the elements set out in paragraphs 33 to 36 of this judgment and also from the need, recalled in paragraph 27 of this judgment, to interpret Article 2(1) of Directive 2003/88 in the light of Article 31(2) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, that the concept of ‘working time’ within the meaning of Directive 2003/88 covers the entirety of periods of stand-by time, including those according to a stand-by system, during which the constraints imposed on the worker are such as to affect, objectively and very significantly, the possibility for the latter freely to manage the time during which his or her professional services are not required and to pursue his or her own interests.»
- (59) Jeg forstår dette slik at stand-by ikke i seg selv innebærer arbeidstid. Men tiden skal likevel anses som arbeidstid hvis arbeidstakeren er underlagt begrensninger som objektivt sett og i meget betydelig omfang – «very significantly» – påvirker mulighetene for å disponere over fritiden og forfølge egne interesser.
- (60) Dommen slår fast at responstiden har sentral betydning i vurderingen av om stand-by er arbeidstid. Avsnitt 48 må, når det leses i sammenheng med konklusjonen i dommen, forstås slik at en responstid på én time ikke i seg selv fører til at stand-by er arbeidstid. Er derimot responstiden «a few minutes», skal hele perioden med stand-by anses som arbeidstid. På dette punktet viser jeg også til dom 21. februar 2018 i sak C-518/15 *Matzak*, hvor en responstid på åtte minutter innebar at stand-by måtte anses som arbeidstid. Konklusjonen ble den samme i Stadt Offenbach-dommen, men der ble responstiden på 20 minutter sett i sammenheng med visse andre begrensninger.

- (61) EU-domstolen slår i Radiotelevizija Slovenija-dommen avsnitt 46 og 51 flg. fast at også den gjennomsnittlige frekvensen og varigheten av utkallingene har betydning for om stand-by i sin helhet skal anses som arbeidstid. Hyppige utkallinger av en viss varighet innebærer arbeidstid, mens det ved sjeldnere utkallinger må foretas en konkret vurdering hvor også responstiden trekkes inn, jf. avsnitt 53 og 54.
- (62) Det er på det rene at også andre begrensninger på arbeidstakeren har betydning i den samlede vurderingen, som plikt til å stille i arbeidsantrekk og om arbeidstakeren må svare på alle utkallinger. Slik denne saken ligger an, finner jeg ikke grunn til å utdype 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.

#### *Den konkrete vurderingen*

- (65) A har bare anket over rettsanvendelsen, og vurderingen må derfor bygge på lagmannsrettens beskrivelse av saksforholdet. Jeg har allerede sitert det lagmannsretten uttaler om arbeidstidsordningen «disponibelplan» på side 6 i dommen. Lagmannsretten fortsetter der slik:

«Basert på bevisføringa i saka legg fleirtalet til grunn at det i stor grad kan variere kor lang tid i førevegen arbeidstakaren blir varsla før han må ut på jobb i ein disponibelperiode. Enkelte gonger kan utkallinga kome fleire dagar før arbeidstakaren må reise på jobb, medan andre gonger er det tale om timar frå utkallinga og til avreise.»

- (66) Videre uttaler lagmannsretten dette på side 7:

«Selv om A må være klar for å reise offshore når arbeidsgiver ber om det, er det på det rene at han kun befinner seg på arbeidsstedet og utfører arbeidsoppgaver og plikter etter sitt arbeidsforhold de dagene han faktisk er offshore. De øvrige dagene i disponibelplanen kan A fritt benytte til private interesser, herunder være tilgjengelig for sin familie mv. Han er i disse dagene heller ikke underlagt noen instruksjoner eller restriksjoner fra arbeidsgivers side. I så måte avviker disponibeldager i en disponibelplan fra såkalt beredskapsvakt, der en arbeidstaker er forpliktet til å stå til rådighet for sin arbeidsgiver på en måte som i langt større grad innskrenker vedkommendes frihet til å utføre andre aktiviteter.»

- (67) Jeg finner det klart at dette ikke innebærer begrensninger for A i disponibelperiodene som objektivt sett og i meget betydelig omfang påvirker hans muligheter for å disponere over fritiden og forfølge egne interesser. Responstiden er ned til noen timer, altså vesentlig lengre enn «a few minutes», sml. avsnitt 48 i Radiotelevizija Slovenija-dommen. A er ikke underlagt noen instruksjoner før han faktisk blir kalt ut på sokkelen. Han kan drive med fritidsinteresser og være sammen med sin familie.
- (68) *Konklusjonen* må bli at disponibeltid ikke oppfyller kriteriene for å være arbeidstid etter arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 1. I utgangspunktet skal disponibeltid da heller ikke regnes som arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd. Spørsmålet er om noe annet likevel følger av bestemmelsene om beredskapsvakt, slik A gjør gjeldende.

*Særlig om reglene om beredskapsvakt*

- (69) A har under den prinsipale anførselen om at disponibeltid er arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd, trukket inn bestemmelsen om beredskapsvakt i § 10-4 tredje ledd. Han har gjort gjeldende at disponibeltid i realiteten er en beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. Slik beredskapsvakt er etter hans syn å anse som arbeidstid selv om begrensningene ikke er så tyngende at kriteriene etter arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 1 er oppfylt.
- (70) Arbeidsmiljøloven § 10-4 tredje ledd lyder:
- «For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke urimelig.»
- (71) Jeg finner det klart at As anførsler på dette punktet ikke kan føre frem. For det første kan jeg vanskelig se at disponibeltid er en form for beredskapsvakt. Disponibelplan er som nevnt en ordning for plassering av ordinær arbeidstid, mens beredskap gjerne er noe som kommer i tillegg til denne. Uttrykket «beredskapsvakt» signaliserer tydelig at det må dreie seg om en vaktordning, jf. Ot.prp. nr. 91 (2005–2006) punkt 2.2.4 side 5. Det typiske ved beredskap er at arbeidstakeren må være forberedt på å møte uventede og akutte situasjoner. Disponibeltiden har en helt annen karakter, og jeg finner heller ikke noe i rettskildene som tyder på at disponibeltid faller inn under § 10-4 tredje ledd.
- (72) For det andre er det etter mitt syn heller ikke riktig at beredskapsvakt uten videre er arbeidstid slik begrepet er definert i § 10-1 første ledd. Etter ordlyden i § 10-4 tredje ledd telles bare 1/7 av vekten med som arbeidstid. Det er nærliggende å forstå dette slik at vekten i utgangspunktet *ikke* er arbeidstid. Dette samsvarer med uttalelser i ulike for- og etterarbeider. Jeg nøyer meg med å vise til uttalelsene i Ot.prp. nr. 91 (2005–2006) punkt 2.2.1 side 4, Prop. 48 L (2014–2015) punkt 3.7.1 side 32 og NOU 2016: 1 *Arbeidstidsutvalget* punkt 3.1.6.1 side 34.
- (73) Etter dette ser jeg det slik at § 10-4 tredje ledd ikke gir støtte til anførselen om at disponibeltid er arbeidstid etter § 10-1 første ledd.

- (74) En annen sak er at beredskapsvakter kan påføre arbeidstakeren så betydelige begrensninger at de innebærer arbeidstid etter de kriterier EU-domstolen har oppstilt, og som jeg nettopp har gjennomgått. Det er ikke tilfellet her.
- (75) *Konklusjonen* blir at disponibeltid ikke er arbeidstid slik begrepet er definert i arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd.

### ***Konklusjon og sakskostnader***

- (76) Jeg er kommet til at disponibeltid ikke er arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-1 første ledd og dermed heller ikke etter § 10-2 fjerde ledd. Dette innebærer at A ikke har rett til å få antallet disponibeldager nedsatt med samme prosentsetning som årsverket allerede er redusert med. Anken blir å forkaste.
- (77) SLB har vunnet saken og har krav på å få tilkjent sakskostnader fra A for alle instanser etter hovedregelen i tvisteloven § 20-2 første ledd, jf. § 20-9 andre ledd. Det er ikke grunnlag for å gjøre unntak etter § 20-2 tredje ledd. Tilsvarende gjelder for partshjelperne LO og Parat, som blir solidarisk ansvarlige for kostnadene for Høyesterett, jf. § 20-1 tredje ledd.
- (78) Selskapet har krevd dekket sakskostnadene for Høyesterett med 400 950 kroner. Ankemotparten har ikke hatt innvendinger mot kravets størrelse, og utgiftene anses nødvendige, jf. tvisteloven § 20-5 første ledd. Kravet tas til følge. Jeg ser ikke grunn til å gjøre endringer i lagmannsrettens utmåling av sakskostnader for tingretten og lagmannsretten.
- (79) Også partshjelperne for SLB – NHO og Offshore Norge – har i utgangspunktet krav på å få dekket sine sakskostnader for Høyesterett etter § 20-2 første ledd, jf. § 20-1 tredje ledd. Under noe tvil er jeg kommet til at det ikke er grunnlag for å gjøre unntak etter § 20-2 tredje ledd. Riktignok har saken en viss prinsipiell interesse for organisasjonene, noe som etter praksis i utgangspunktet kan tilsi fritak fra sakskostnadsansvaret, se for eksempel HR-2023-728-A avsnitt 97 og HR-2022-2251-A avsnitt 64. Jeg legger imidlertid vekt på at innlegget fra Offshore Norge har vært en integrert del av SLBs prosedyre, og at det særlig har knyttet seg til den tariffrettslige reguleringen. Offshore Norges prosessfullmektig har prosedert deler av saken som SLBs prosessfullmektig ellers måtte håndtert, noe som må ha bidratt til å redusere sakskostnadskravet fra selskapet. På denne bakgrunn tilkjennes også Offshore Norge sakskostnader. NHO har ikke hatt egen prosessfullmektig, og sakskostnadskravet knytter seg utelukkende til arbeid før ankeforhandlingen som må antas å ha gitt bidrag til SLBs prosessopplegg. Også NHO tilkjennes sakskostnader.
- (80) Offshore Norge har krevd dekket sakskostnader for Høyesterett med 289 800 kroner. Utgiftene anses nødvendige, og kravet tas til følge, jf. tvisteloven § 20-5 første ledd.
- (81) NHOs krav på 33 000 kroner er basert på en timesats på 2 200 kroner. I lys av den relativt lave timesatsen og kravets størrelse ser jeg ikke grunn til å problematisere at NHO har brukt internadvokat, og at utmålingen da må ta utgangspunkt i kostnadene for advokatens

årsverk, se HR-2023-767-U avsnitt 19 og 20. Utgiftene anses nødvendige, og kravet tas til følge.

(82) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler A, Landsorganisasjonen i Norge og Arbeidstakerorganisasjonen Parat – én for alle og alle for én – til Schlumberger Norge AS 400 950 – firehundretusenåttifemti – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dommen.
3. I sakskostnader for Høyesterett betaler A, Landsorganisasjonen i Norge og Arbeidstakerorganisasjonen Parat – én for alle og alle for én – til Næringslivets Hovedorganisasjon 33 000 – trettitretusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dommen.
4. I sakskostnader for Høyesterett betaler A, Landsorganisasjonen i Norge og Arbeidstakerorganisasjonen Parat – én for alle og alle for én – til Bransjeforeningen Offshore Norge 289 800 – tohundreogåttitusenåttehundre – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dommen.

(83) Dommer **Ringnes:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

(84) Dommer **Hellerslia:** Likeså.

(85) Dommer **Østensen Berglund:** Likeså.

(86) Dommer **Falkanger:** Likeså.

(87) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. I sakskostnader for Høyesterett betaler A, Landsorganisasjonen i Norge og Arbeidstakerorganisasjonen Parat – én for alle og alle for én – til Schlumberger Norge AS 400 950 – firehundretusennihundreogfemti – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dommen.
3. I sakskostnader for Høyesterett betaler A, Landsorganisasjonen i Norge og Arbeidstakerorganisasjonen Parat – én for alle og alle for én – til Næringslivets Hovedorganisasjon 33 000 – trettitretusen – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dommen.
4. I sakskostnader for Høyesterett betaler A, Landsorganisasjonen i Norge og Arbeidstakerorganisasjonen Parat – én for alle og alle for én – til Bransjeforeningen Offshore Norge 289 800 – tohundreogåttitusenåttehundre – kroner innen 2 – to – uker fra forkynnelsen av denne dommen.