



Plikten til å registrere arbeidsrelaterte kurs som annet arbeid

En vurdering av kjøre- og hviletidsregelverket og arbeidstidsregelverket for yrkessjåfører fra Statens vegvesen og Arbeidstilsynet

Innledning

Statens vegvesen og Arbeidstilsynet har mottatt henvendelser om at det er uklart hva som skal forstås som «annet arbeid» etter kjøre- og hviletidsforordningen og om kursdeltakelse skal regnes som arbeidstid og dermed registreres.

Dette notatet beskriver Statens vegvesens og Arbeidstilsynets felles forståelse av hvilke arbeidsrelaterte kurs som skal regnes som «arbeidstid» etter forskrift 10. juni 2005 nr. 543 om arbeidstid for sjåførere og andre innenfor vegtransport (FATS) og hva som menes med «annet arbeid» etter forordning 561/2006 om kjøre- og hviletid.

Aktiviteten «annet arbeid» regnes som en del av arbeidstiden til sjåføren, og får dermed betydning for (1) hvor mange timer sjåføren har til rådighet til kjøring/annet arbeid og (2) når sjåføren må avholde hvileperioder.

Vurderingen av hva som er å anse som annet arbeid etter kjøre- og hviletidsreglene må nødvendigvis sammenfalle med hva som skal regnes som arbeidstid etter FATS. Dersom aktiviteten er å anse som arbeidstid, så skal det registreres som annet arbeid, med mindre det er kjøring omfattet av kjøre- og hviletidsreglene.

Vegdirektoratet konkluderte 23. januar 2018 i notat 15/245944-5 med at obligatoriske kurs en sjåfør trenger for å beholde jobben sin, er å regne som annet arbeid. Arbeidstilsynet konkluderte i sitt notat av 23. november 2017 med at den tid en yrkessjåfør bruker på lovpålagt etterutdanning er tid arbeidstakeren står til arbeidsgivers disposisjon og dermed å anse som arbeidstid. I kjølvannet av Borgarting lagmannsretts dom 18-090667AST-BORG/01 har det oppstått tvil rundt hvorvidt og i hvilken grad ulike arbeidsrelaterte kurs skal regnes som arbeidstid og annet arbeid. Blant annet har Norges Lastebileier-forbund gått offentlig ut med budskapet om at lagmannsrettsdommen slår fast at kurs, generelt og uavhengig av form, ikke er arbeidstid: <https://lastebil.no/Aktuelt/Nyhetsarkiv/2019/Full-frifinnelse-Kurs-er-ikke-annet-arbeid>.

Registreringsplikten

Etter FATS

Etter FATS § 6 skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstiden til arbeidstaker blir registrert i timelister. De registrerte opplysningene skal oppbevares i to år etter utgangen av den aktuelle arbeidsperioden.

Formålet med bestemmelsen er dels at arbeidsgiver selv skal kunne føre kontroll med arbeidstakernes arbeidstid, og dels at offentlige myndigheter skal kunne føre kontroll med arbeidstiden i virksomheten. For at bestemmelsen skal kunne oppfylle sitt formål må arbeidstiden registreres på en slik måte at det lar seg gjøre å kontrollere om arbeidstidsbestemmelsene overholdes.

Av registreringen skal all medgått tid registreres i henhold til FATS § 5 sine definisjoner av arbeidstid og tilgjengelighetstid fremgå. I tillegg skal overtid, hviletid, pauser og annen arbeidstid registreres. For at det skal være mulig å foreta en kontroll av om arbeidstidsbestemmelsene overholdes må også start- og sluttidspunkt for arbeidsdagen til den enkelte arbeidstaker registreres.

Utskrift fra fartsskriver vil i utgangspunktet ikke være tilstrekkelig for å oppfylle kravet om registrering av arbeidstiden etter FATS § 6. Bakgrunnen for dette er at utskrift fra fartsskriveren ikke viser hva som er alminnelig arbeidstid og hva som er overtid.

Etter kjøre- og hviletidsreglene

Etter forordning 165/2014 om fartsskriver artikkel 34 nr. 1 skal sjåførere bruke sjåførkort hver dag de kjører, fra det tidspunktet de overtar kjøretøyet. Sjåførkortet settes inn i fartsskriveren, og på denne måten blir aktivitetene registrert på sjåførkortet. Sjåførkortet skal ikke tas ut før den daglige arbeidstiden er avsluttet med mindre det er tillatt. Når en sjåfør ikke oppholder seg i kjøretøyet, og derfor ikke kan bruke fartsskriveren som er installert i kjøretøyet, skal kjøretid, annet arbeid, tilgjengelighetstid og pauser/hvile registreres ved bruk av den manuelle registreringsfunksjonen i fartsskriveren.

Etter forordning 561/2006 artikkel 6 nr. 5 skal en fører registrere som annet arbeid all medgått tid i henhold definisjonen av arbeidstid i artikkel 4 bokstav e), og all tid benyttet til kjøring i kommersiell hensikt av et kjøretøy som ikke omfattes av forordningens virkeområde, samt registrere rådighetstid siden siste døgn- eller ukehvil.

Registreringsplikten innebærer at dersom en sjåfører driver med annet arbeid på ettermiddagen må sjåføren, når han/hun får tilgang til kjøretøyet (f.eks. dagen etter), registrere manuelt de timene som ble brukt på dette. Bakgrunnen for kravet er at sjåføren må få en tilstrekkelig døgnhvile (minimum 9 timer) og ukehvil (minimum 24 timer). Dessuten må myndighetene kunne være i stand til å kontrollere dette. Dersom det i en kontroll av kjøre- og hviletid i et foretak avdekkes at en sjåfører har registrert mange flere arbeidstimer på sin timeliste enn han/hun har registrert i fartsskriveren, er det vanskelig for kontrollmyndighetene å kontrollere kravet til døgn- og ukehvil. Hele dager som ikke benyttes til kjøring underlagt kjøre- og hviletidsreglene, er sjåføren ikke forpliktet til å registrere i fartsskriveren. Dersom sjåføren jobber hele dager med annet arbeid etter en gjennomført døgnhvile, skal dette føres i timelistene.

Hvilke kurs skal regnes som annet arbeid?

Rettslig grunnlag

Forordning 561/2006 artikkel 4 e) definerer annet arbeid som «alle aktiviteter, unntatt «kjøring» som er definert som arbeidstid i artikkel 3 bokstav a) i direktiv 2002/15/EF, herunder ethvert arbeid for samme eller en annen arbeidsgiver innenfor eller utenfor transportsektoren.»

Etter nevnte direktiv artikkel 3 a) første strekpunkt er arbeidstid «perioden fra arbeidet byrjar til arbeidet sluttar, medan den mobile arbeidstakaren er på arbeidsplassen sin, er tilgjengeleg for arbeidsgjevaren og utfører oppgåvene sine eller verksemda si». I bestemmelsen er det også en ikke-uttømmende liste over typiske oppgaver som skal regnes som arbeidstid. Kurs er ikke nevnt her.

FATS er den norske forskriften som gjennomfører arbeidstidsdirektivet for mobile arbeidstakere. Arbeidstid defineres i § 5 som «den tiden arbeidstakeren er på arbeidsplassen og står til disposisjon for arbeidsgiveren», og så følger det en liste over en del arbeidsoppgaver som eksempler på dette.

Arbeidsrelaterte kurs foregår ofte utenfor den normale arbeidsplassen, og uten at sjåføren utfører sine normale arbeidsoppgaver for arbeidsgiver. Likevel er kurset ofte nødvendig for å kunne utføre eksisterende eller fremtidige arbeidsoppgaver.

Etter Statens vegevsen og Arbeidstilsynets vurdering er ikke lokasjon eller faktisk utføring av arbeidsoppgaver de viktigste momentene for om kurset skal regnes som annet arbeid/arbeidstid. Det avgjørende er om kurset er obligatorisk og/eller pålagt for utførelsen av eksisterende eller fremtidige arbeidsoppgaver for eksisterende arbeidsgiver. Faktisk utføring av arbeidsoppgaver er ikke et absolutt vilkår for at noe skal regnes som arbeidstid, jf. Høyesteretts dom HR-2018-1036-A. Og selv om kurset avholdes i et annet lokale enn den normale arbeidsplassen, er

det avgjørende om kurset er nødvendig eller pålagt for at sjåføren skal være i stand til å utføre eksisterende eller fremtidige oppgaver for arbeidsgiver på den normale arbeidsplassen.

Statens vegvesen og Arbeidstilsynet mener derfor at kurs kan, etter en konkret vurdering, være omfattet av beskrivelsen av arbeidstid i direktiv 2002/15/EF artikkel 3 a), og dermed å regne som annet arbeid etter kjøre- og hviletidsreglene.

Andre lands vurdering og praktisering

Statens vegvesen har gjort en uformell undersøkelse av andre lands vurdering av hvorvidt, og i hvilken grad, arbeidsrelaterte kurs skal anses som annet arbeid. Statens vegvesen har fått uttalelser fra Nederland, Irland og Danmark.

Kontaktene fra Nederland og Irland mener at obligatorisk etterutdanning, samt andre arbeidsrelaterte kurs som arbeidsgiveren pålegger sin sjåfør, er å regne som annet arbeid etter kjøre- og hviletidsreglene. Videre at det bør skilles mellom obligatoriske og frivillige kurs. Om det er kurs til private formål, er de ikke å regne som annet arbeid. Dersom arbeidstakeren mottar betaling for den tiden han/hun bruker på kurset, taler det for at tiden skal regnes som annet arbeid. Danmark tar ikke fullt ut stilling til spørsmålet, og mener at det ikke finnes noen klar løsning eller svar på spørsmålet. Svaret deres indikerer at de legger betydelig vekt på hvorvidt sjåføren i en undervisningssituasjon er *tilgjengelig* for arbeidsgiveren eller ikke. Videre at det bør skilles mellom kurs som gjennomføres på foretakets hjemmeadresse og kurs som gjennomføres på et helt annet sted.

Statens vegvesen bemerker her at Danmark ikke innhenter timelister når de gjennomfører en foretakskontroll. Dermed er problemstillingen med avvik mellom kjøre- og hviletidsdata og timelister ikke relevant for dem i en kontroll- eller tilsynssituasjon.

Slik Statens vegvesen oppfatter det, finnes det ikke noe fasitsvar i andre lands praktisering og håndheving. Vi mener derfor at det er handlingsrom for det enkelte medlemsland til å løse dette nasjonalt.

Lagmannsrettens dom (18-090667AST-BORG/01)

Saken gjaldt blant annet hvorvidt tid brukt på et brøytekurs skulle regnes som annet arbeid eller ikke. Statens vegvesen hadde gjennomført en foretakskontroll i foretaket sjåføren jobbet hos. Ved å sammenstille kjøre- og hviletidsdataene med timelistene fant man at tre timer på timelista ikke var registrert som annet arbeid i fartsskriveren. Det viste seg at disse timene ble benyttet til deltakelse på et frivillig brøytekurs. Et av spørsmålene lagmannsretten tok stilling til var om dette kurset skulle ha vært registrert som annet arbeid i fartsskriveren.

Ifølge sjåføren og arbeidsgiveren deltok han i disse timene frivillig og på eget initiativ på et brøytekurs. At timene ble ført opp på timelista og lønnet, var kun fordi arbeidsgiver ønsket å gi sjåføren en påskjønnelse for godt arbeid. Foretaket hadde hatt brøyteoppdrag tidligere, men dette var bare en liten del av deres virksomhet, og uansett hadde ikke foretaket et behov for at sjåføren fikk brøytekompetanse. Selskapet og sjåføren mente at kurset ble tatt fordi det var en fordel for sjåføren å ha dette på CV-en.

Retten vurderte dagjeldende fartsskriverforordning 3821/85 artikkel 15 nr. 3 og arbeidstidsdirektivet 2002/15/EF artikkel 3 bokstav a). Lagmannsretten uttalte at ingen av disse bestemmelsene nevner kurs særskilt, og mente at det var «lite naturlig» å anse sjåførens deltakelse på brøytekurset som «annet arbeid». De pekte på spesielt på

- 1) at kurset var frivillig og først og fremst i sjåførens egen interesse,

- 2) kurset fant sted utenfor den normale arbeidsplassen,
- 3) på det som i utgangspunktet var sjåførens fridag
- 4) at det ble utbetalt lønn uten at det forelå betalingsplikt
- 5) at sjåføren ikke stod til arbeidsgiverens disposisjon den dagen

Lagmannsretten fant det for øvrig bevist at begrunnelsen for timeføringen var at sjåføren skulle få en påskjønnelse, og at det ikke kunne regnes som regulær lønn som arbeidsgiver var forpliktet til å betale.

På denne bakgrunnen konkluderte lagmannsretten med at kurset i denne konkrete saken ikke kunne regnes som annet arbeid, og at det dermed ikke forelå brudd på plikten til å registrere annet arbeid.

Statens vegvesen og Arbeidstilsynet mener at det er klart at lagmannsretten foretok en konkret helhetsvurdering av den aktuelle saken opp mot momentene de mente skulle vurderes. Dommen kan ikke tolkes slik at den gir noen generelle svar på om obligatoriske kurs skal regnes som arbeidstid eller annet arbeid.

Statens vegvesen og Arbeidstilsynets vurdering av kurs som annet arbeid

Generelle betraktninger

Ved vurderingen av hva som skal regnes som annet arbeid, tar vi utgangspunkt i definisjonen i artikkel 4 e) i 561/2006. Det er imidlertid også relevant å se hen til definisjonen av hviletid i 561/2006 artikkel 4 bokstav f): «enhver uavbrutt periode som føreren fritt kan benytte». Der hvor kursdeltakelsen springer ut av et kompetansekrav som myndighetene stiller til alle yrkessjåførere, og hvor adgangen til yrket er avhengig av deltakelse, kan verken Statens vegvesen eller Arbeidstilsynet se at dette er tid som føreren «fritt kan benytte», jf. definisjonen av hviletid.

Det er klart at ikke alle kurs en sjåfør velger å delta på skal regnes som annet arbeid. Uttrykket «for arbeidsgiver» i artikkel 4 e) taler klart for at aktiviteten må ha en sammenheng med ansettelsesforholdet for at det skal være omfattet.

Fritidskurs som ikke har noen sammenheng med sjåførens arbeid er åpenbart å regne som sjåførens fritid, altså inn under aktiviteten «hvile». Eksempler på dette er fluebinderkurs, dansekurs og fotballtrenerkurs. Kursene regnes som sjåførens fritid, og skal ikke gå på bekostning av hans tid til arbeid.

Arbeidsrelaterte kurs kan være mer eller mindre nært forbundet med stillingen og arbeidet til den enkelte sjåfør. For noen kurs må det derfor gjøres en konkret helhetsvurdering av en rekke momenter for å slå fast om kurset er annet arbeid eller ikke.

Det springende punkt i helhetsvurderingen er om vedkommende sjåfør under deltakelse på kurset står til arbeidsgivers disposisjon. Relevante momenter i denne vurderingen er

1. Om kurset er obligatorisk (f.eks. lovpålagt for den typen aktivitet den enkelte sjåfør til vanlig jobber med) eller pålagt (f.eks. at arbeidsgiver har pålagt den enkelte sjåfør å gjennomføre kurset).
2. Om kurset finner sted i den normale arbeidstiden (dette er et moment for at kurset er annet arbeid. Det er imidlertid ikke et argument imot at kurset er å anse som arbeidstid dersom det f.eks. gjennomføres i helgene)
3. Om kurset er relevant for eksisterende eller fremtidige arbeidsoppgaver
4. Om det er i arbeidsgiverens interesse at sjåføren gjennomfører kurset
5. Om kostnadene dekkes av arbeidsgiver (reise, kursavgift, kost)
6. Om sjåføren får lønn eller godtgjørelse for tiden brukt på kurset

Vi bemerker at sjåføren skal ha allmenngjort lønn for tiden som brukes på kurs når denne er å regne som arbeidstid etter FATS.

YSK-kurs

YSK-kurs etter vegtrafikkloven § 29, jf. yrkessjåførforskriften er lovpålagte kurs som man trenger for å få og opprettholde yrkessjåførkompetanse, og gjelder enhver som vil utføre person- eller godstransport mot vederlag. Grunntutdanningen er nødvendig for å kunne bli yrkessjåfør i det hele tatt, og etterutdanningen er nødvendig for å beholde jobben som yrkessjåfør. Fordi denne typen utdanning i sitt innhold er så nært knyttet til arbeidet og er en nødvendig forutsetning for sjåførens yrkesutøvelse, mener Statens vegvesen og Arbeidstilsynet at de bør regnes som arbeidstid etter FATS og dermed «annet arbeid» etter kjøre- og hviletidsreglene. Dette bør også gjelde for selvstendig næringsdrivende, hvor sjåføren i praksis er sin egen arbeidsgiver.

Selv om kurset tas på sjåførens fritid (punkt 2) uten at han/hun mottar kompensasjon for tiden brukt til kurset (punkt 5 og 6), veier punktene 1, 3 og 4 i momentlista tyngre. Tiden er dermed å regne som arbeidstid/annet arbeid.

ADR-kurs

Kurs i transport av farlig gods (ADR-kurs) er også lovpålagt, og det kreves både grunnkurs og oppfriskningskurs. Kravet gjelder imidlertid kun sjåførere som skal transportere farlig gods, og gjelder ikke generelt for godstransport mot vederlag, slik som YSK-kurs. Det må derfor gjøres en vurdering av om ADR-kurset er relevant for arbeidsoppgavene til den aktuelle sjåføren hos sin eksisterende arbeidsgiver.

Dersom vedkommende sjåfør arbeider fast som ADR-sjåfør og trenger oppfriskningskurs, vil kurset som hovedregel regnes som arbeidstid/annet arbeid. Det vises også her til arbeidsmiljøloven § 3-første ledd bokstav a, som pålegger arbeidsgiver en plikt til å sørge for at arbeidstaker får den opplæringen som er nødvendig for å kunne ivareta sikkerheten på arbeidsplassen. Imidlertid, dersom vedkommende driver annen type arbeid, men på eget initiativ ønsker å tilegne seg kompetansen som ADR-sjåfør for å kunne ta slike oppdrag i fremtiden, og han tar kurset på sin fritid, så bør det regnes som hviletid og ikke annet arbeid. Det springende punktet vil bli om det er avgjørende for utførelsen av nåværende eller fremtidige oppgave hos eksisterende arbeidsgiver at han tar dette kurset. Dersom nei, så skal det regnes som hviletid.

Spesifikke ikke-lovpålagte kurs

Det finnes også andre kurs som ikke nødvendigvis er lovpålagt, men som ofte er nødvendige for å kunne utføre en viss type transport, for eksempel snøbrøytekurs, truckførerkurs og kranførerkurs. Dessuten finnes det rene kompetansekurs, som f.eks. økonomisk kjøring, utvidet lastsikringskurs, førstehjelpskurs osv. Også for disse kursene må det gjøres en konkret helhetsvurdering i det enkelte tilfellet.

1. Er kurset pålagt av arbeidsgiver?
2. Foregår kurset i den normale arbeidstiden?
3. Er kurset relevant for eksisterende eller fremtidige arbeidsoppgaver hos eksisterende arbeidsgiver?
4. Er det i arbeidsgiverens interesse at sjåføren gjennomfører kurset?
5. Er kostnadene dekket av arbeidsgiver? (reise, kursavgift, kost)
6. Får sjåføren lønn eller godtgjørelse for tiden brukt på kurset?

Dersom sjåføren selv tar initiativ til kurset, velger å bruke fritiden sin på det, uten at arbeidsgiver verken har bedt om det eller trenger det, taler mye for at dette er tid sjåføren fritt kan benytte, og som skal regnes som hvile.

