



ARBEIDSRETTE

Arbeidstid – overtid. Pauser

Spørsmålet i saken var om pauser under overtidsarbeid som varer mer enn to timer, og som utføres på en fridag, skal regnes med i arbeidstiden etter bestemmelsene i Overenskomst for Vaskerier og Rensier § 6.2 andre avsnitt jf. arbeidsmiljøloven § 10-9 andre ledd. Arbeidsretten kom til at arbeidsmiljøloven § 10-9 andre ledd om pauser under overtidsarbeid, måtte forstås slik at den bare gjaldt når det ble arbeidet utover alminnelig daglig arbeidstid. Selv om § 10-9 andre ledd sammenholdt med presiseringen i § 10-4 første ledd tilsa at regelen om pauser gjaldt både for daglig og ukentlig arbeidstid, viste sammenhengen i § 10-9 og lovhistorien at § 10-4 første ledd ikke kunne være avgjørende. Uttrykket alminnelig arbeidstid var i § 10-9 andre ledd brukt i en bestemmelse om pauser, det vil si en bestemmelse om inndeling av den daglige arbeidstiden. Forløperen til § 10-9 andre ledd i arbeidsmiljøloven av 1977 § 51 nr. 1 femte ledd tilsa også at bestemmelsen gjaldt overtid utover den daglige arbeidstiden. Slutningene fra ordlyden og lovhistorien tilsa at vernehensyn ikke kunne få avgjørende vekt ved tolkningen.

**Dom 17. desember 2024 i
sak nr. 24/17, AR-2024-31**

**Landsorganisasjonen i Norge, med Forbundet Styrke (advokat Nina Kroken) mot
1. Næringslivets Hovedorganisasjon og 2. Stovask AS (advokat Marie Blix Werner).**

Dommere: Tron Løkken Sundet, Hanne Inger Bjurstrøm, Georg Fr. Rieber-Mohn, Tor-Arne Solbakken, Bent Ove Hanasand, Roger Hansen og Karl Johan Kolltveit.

- (1) Spørsmålet i saken er om pauser under overtidsarbeid som varer mer enn to timer, og som utføres på en fridag, skal regnes med i arbeidstiden og godtgjøres som overtidsarbeid.
- (2) Partene er bundet av Overenskomst for Vaskerier og Rensier (105) mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/Norsk Industri og Landsorganisasjonen i Norge (LO)/Forbundet Styrke. Overenskomsten har i § 6 bestemmelser om overtidsarbeid og lyder:

«6.1 Vilkår for overtidsarbeid

Overtidsarbeid kan finne sted i den utstrekning gjeldende lovgivning tillater.

...

Overtidsarbeid innskrenkes til det minst mulige og skal ikke overdrives overfor den enkelte arbeider.

...

6.2 Betaling for overtidarbeid for dagarbeidere

Overtidsarbeid betales med 50 %.

Hvis overtidarbeid varer mer enn 2 timer, gjelder de spesielle reglene om pauser i AML § 10-9.»

- (3) Overenskomsten har fra 1980 hatt bestemmelser om betalte pauser i forbindelse med overtidarbeid. Bestemmelsen var da inntatt i § 4 om overtidarbeid, som hadde ulike overtidssatser. Paragraf 4 nr. 3 hadde slike innledende bestemmelser:

«For overtidarbeid betales følgende tillegg ...

Arbeid i de 5 første dager i uken betales med 40 % for de 2 første timer etter endt ordinær arbeidstid, dog således at de 40 % løper fra overtidarbeidets begynnelse hvis arbeiderne mellom ordinær arbeidstids avslutning og overtidarbeidets begynnelse krever hvile- og spisepause.

Hvis overtidarbeidet varer mer enn 2 timer, gjelder de spesielle regler om pauser i Arbeidsmiljølovens § 51 nr. 1. For øvrig 50 %.

Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00 betales med 100%.»

- (4) Bestemmelsen har etter dette blitt både omredigert og forenklet. Ved revisjonen i 1996 fikk bestemmelsen den någjeldende utforming, men da inntatt i § 5 punkt 5.3 om overtid ved dagarbeid:

«Dagarbeid

Overtidsarbeid betales med 50%.

Hvis overtidarbeidet varer mer enn 2 timer, gjelder de spesielle regler om pauser i arbeidsmiljølovens § 51, nr. 1.»

- (5) Etter dette er det gjort enkelte språklige endringer, og henvisningen til loven er oppdatert med henvisninger til arbeidsmiljøloven av 2005.

(6) **Bakgrunnen for saken**

- (7) Saken gjelder krav om overtidbetaling for arbeid utført av ansatte i Storvask AS, avdeling Lensvik, på deres fridager. Storvask avdeling Lensvik har alminnelig arbeidstid mandag–fredag. Ukentlig arbeidstid er 37,5 timer.

- (8) Sommeren 2021 var oppdragsmengden så stor at det var nødvendig med overtidarbeid tre lørdager på rad fra klokken 08.00 til 14.00. Det var også

høsten 2021 behov for overtidarbeid på lørdager. De ansatte som jobbet disse lørdagene, fikk en pause på 30 minutter. Arbeidsgiver la til grunn at pausen ikke var inkludert i arbeidstiden, og de ansatte fikk ikke betalt for pausetid.

- (9) Tillitsvalgte gjorde gjeldende at det skulle være betalte pauser ved arbeid på en fridag og fremmet krav om overtidsbetaling. I lokal uenighetsprotokoll 8. september 2021 heter det:

«Saksfremstillingen

Denne sommersesongen er det kjørt frivillig overtid 3 lørdager fra kl 08–14, inkludert pause på 30 minutter. Stridens kjerne er om de ansatte har krav på lønn for denne pausetiden.

Klubbens syn:

Ved overtid skal alle pauser være betalte pauser, du skal ikke være gratis på jobb. Det er kun ordinær arbeidstid som har ubetalt pause. Klubben mener at dette fremgår av arbeidsmiljølovens § 10-9 (2). Klubben har fått saken undersøkt av industrienergi som støtter dette synet.

Bedriftens syn

Ledelsen på sin side mener at de ansatte ikke har krav på betalt pause, og har trukket fra denne ved utlønning. Ledelsen har fått støtte for sitt syn fra Norsk Industri som svarer følgende på denne konkrete saken: «De ansatte har krav på overtidsbetalt for timene de jobber, men de har ikke krav på betalt pause. Det vil først gjelde når de jobber så lenge den enkelte dag at de har krav på pause nr 2.»

- (10) Tvisten ble deretter behandlet av Norsk Industri og Industri Energi. I protokoll fra tvisteforhandlingene 8. november 2021 heter det:

«Industri Energi anførte:

Overenskomstens § 6.2 viser til arbeidsmiljølovens bestemmelser vedr. de spesielle reglene om pauser, arbeidsmiljølovens § 10-9. «Arbeidstaker skal ha minst en pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time» og «Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidsgiver gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden.»

Alminnelig arbeidstid i arbeidsmiljølovens § 10-9 (2) er definert som 9 timer per dag eller 40 timer per uke, jf. aml § 10-4. Overenskomstens avtalte arbeidstid er 37,5 timer per uke, fordelt på 7,5 timer pr dag, jf. overenskomstens 5 2.1.

I denne saken har de ansatte jobbet inn sin avtalte arbeidstid på 37,5 timer per uke og blir deretter bedt om å jobbe overtid på sin fridag, lørdag. De ansatte jobber da full dag ekstra, som da overstiger mer enn to timer etter alminnelig arbeidstid, som medfører at pausen skal regnes inn som arbeidstid.

Norsk Industri anførte:

Det heter i overenskomsten punkt 6.2 Betaling for overtidarbeid for dagtidsarbeidere: Hvis overtidarbeidet varer mer enn 2 timer, gjelder de spesielle reglene om pauser i AML § 10-9.

I aml § 10-9 står det følgende: Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelig arbeidstid er avviklet, skal arbeidsgiver gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden.

Bestemmelsen omhandler alminnelig arbeidstid den enkelte dag, og ikke arbeidstiden den enkelte uke. Det innebærer at arbeidstakeren her må ha arbeidet to timer utover alminnelig

arbeidstid (som etter overenskomsten er 7,5 timer) for han/hun har krav på en betalt halv times pause. Partene har ikke avtalt at arbeidstakere som jobber overtid en fridag, har krav på en betalt pause etter å ha arbeidet to timer denne dagen.»

- (11) Tvisten ble deretter forhandlet mellom LO og NHO. I protokoll fra forhandlingsmøte 14. oktober 2022 heter det:

«LO viste til de anførsler Industri Energi har fremmet i protokoll av 8.9.21.

LO gjør gjeldende at pause under overtidsarbeid som varer mer enn to timer på en fridag skal regnes med i arbeidstiden og godtgjøres som overtidsarbeid, jf. overenskomst 105 – Vaskeri og Renseri § 6.2, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9 (2).

Det vil bli fremmet etterbetalingskrav for berørte medlemmer.

NHO

....

Bestemmelsen omhandler alminnelig arbeidstid den enkelte dag, og ikke arbeidstiden den enkelte uke. Partene har ikke avtalt at arbeidstaker som jobber overtid en fridag, har krav på en betalt pause etter å ha arbeidet to timer den dagen. For at retten til pause skal inntre må arbeidstakeren ha arbeidet to timer utover alminnelig arbeidstid den aktuelle dagen.»

- (12) LO tok ut stevning for Arbeidsretten 28. juni 2024. NHO og Storvask AS innga tilsvar 13. september 2024.
- (13) Hovedforhandling ble gjennomført 12. desember 2024. To partsrepresentanter og fire vitner avga forklaring. To forklaringer ble avgitt som fjernavhør, jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (14) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (15) *Landsorganisasjonen i Norge*, med Forbundet Styrke, har i korte trekk anført:
- (16) Overenskomsten § 6 nr. 2 omfatter alt overtidsarbeid og presiserer hvilke satser som skal legges til grunn for overtidsbetaling. Henvisningen til arbeidsmiljøloven betyr at dette også gjelder for pauser. Overenskomsten tar ikke forbehold for arbeid på fridager.
- (17) Arbeidsmiljøloven § 10-9 andre ledd, jf. § 10-4 angir både den daglige og ukentlige ramme for den alminnelige arbeidstiden. Denne rammen angir hva som er overtid. Den gjelder da også for pauser som inngår i overtidsarbeidet på fridager. Lovens begrepsbruk er bevisst. Hvis bestemmelsene ikke skal

gjelde både daglig og ukentlig arbeidstid, måtte dette ha fremgått uttrykkelig av lovteksten. Det er ikke gjort noen unntak for alminnelig arbeidstid i § 10-9.

- (18) «Alminnelig arbeidstid» er legaldefinert i § 10-4 og er et innarbeidet begrep i arbeidslivet. Når ordlyden er så klar, er det ikke grunnlag for å innfortolke en begrensning i den. NHO hadde en klar oppfordring til å presisere at bestemmelsen ikke skulle omfatte arbeid på fridager. Verken loven eller tariffbestemmelsen gir grunnlag for en innskrenkende tolkning.
- (19) Det finnes ikke relevant tariffpraksis. Da tvisten må avgjøres på grunnlag av en tolkning av arbeidsmiljøloven, vil slik praksis uansett ha svært liten vekt. Tvistes spørsmålet har ikke vært reist mellom tariffpartene før den foreliggende saken. Lokal praksis har vært ukjent, uklar og sprikende, og er uansett ikke bindende for tariffpartene. Dette er et tariffområde med lav organisasjonsgrad, hvor det i mange virksomheter ikke er tillitsvalgte. Omfanget av praksis er derfor uklart og usikkert.
- (20) Rett til overtidsbetaling for pauser for arbeid utenfor rammene for alminnelig arbeidstid støttes av hensynene bak reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Det kan være like belastende å bli tilkalt for å arbeide på en fridag som det er å ha en utvidet arbeidsdag. Dersom det ikke er betalte pauser under arbeid på en fridag, får virksomhetene en oppfordring til å legge arbeidet på fridager i stedet for å utvide arbeidsdagen.
- (21) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Overenskomst 105 – Vaskeri og Renseri § 6, pkt. 6.2, annet avsnitt er slik å forstå at pauser under overtidsarbeid som varer mer enn to timer på en fridag, skal regnes med i arbeidstiden og godtgjøres som overtidsarbeid.
2. Storvask AS er tariffrettslig forpliktet til å foreta etterbetaling i samsvar med påstandens punkt 1 til berørte medlemmer.»
- (22) Næringslivets Hovedorganisasjon og Storvask AS har i korte trekk anført:
- (23) De spesielle reglene om pauser i arbeidsmiljøloven § 10-9 andre ledd gjelder ikke overtidsarbeid på en fridag. Dette følger av ordlyden i lovbestemmelsen

og forløperen til den, forarbeidene, juridisk teori, reelle hensyn og praktiseringen av overenskomsten.

- (24) Forarbeidene presiserer at § 10-9 er en videreføring av bestemmelsen i arbeidsmiljøloven av 1977, men i et enklere språk. Den tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven av 1977 bestemte at arbeidstaker som skulle utføre overtidsarbeid, «først» skulle gis en pause på minst en halv time. Dette ga klart uttrykk for at den ikke gjaldt overtidsarbeid på fridager. I gjeldende bestemmelse har denne forståelsen støtte i at det er adgang til å legge pausene til «etter» alminnelig arbeidstids slutt.
- (25) Forarbeidene til bestemmelsen i 1977-loven bygger klart på at bestemmelsen bare gjaldt for overtidsarbeid som pålegges utenfor den alminnelige daglige arbeidstiden.
- (26) Tariffpraksis bygger på samme lovforståelse. De største virksomhetene på tariffområdet har ved praktiseringen av overenskomsten § 6 punkt 6.2 lagt til grunn at den ikke omfatter overtidsarbeid på fridager.
- (27) Dersom bestemmelsen omfatter arbeid på fridager, aksepteres det at bedriften er forpliktet til å etterbetale krav som ikke er foreldet etter reglene i foreldelsesloven.
- (28) Det er nedlagt slik påstand:
- «De saksøkte frifinnes.»**
- (29) **Arbeidsrettens merknader**
- (30) Bakgrunnen for tolkningsspørsmålet i saken er at ansatte ved Storvask AS som arbeidet på en fridag, ikke fikk betalt pause. Arbeidet var utenfor rammen for den ukentlige arbeidstiden og derfor overtidsarbeid. Spørsmålet er om dette strider mot overenskomsten § 6.2 andre avsnitt.
- (31) Overenskomsten § 6.2 regulerer betaling for overtidsarbeid for dagarbeidere. Andre ledd har bestemmelser om i hvilken utstrekning pauser skal regnes med i arbeidstiden og godtgjøres som overtidsarbeid.

- (32) Hvis overtidarbeid varer mer enn 2 timer, gjelder «de spesielle reglene om pauser i AML § 10-9». Arbeidsmiljøloven § 10-9 gir regler om pauser. Utgangspunktet etter bestemmelsen er at pausen ikke er arbeidstid. For overtidarbeid gjelder det særlige regler om betalte pauser. Lovens § 10-9 andre ledd bestemmer om dette:

«Når arbeidstaker arbeider mer enn 2 timer etter at den alminnelige arbeidstiden er avviklet, skal arbeidstaker gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pause som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide etter § 10-6. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves.»

- (33) Pausen skal være betalt for arbeid som utføres etter at den alminnelige arbeidstiden er avviklet. Spørsmålet er om § 10-9 andre ledd bare gjelder den alminnelige daglige arbeidstiden eller om den også gjelder arbeid utenfor den alminnelige ukentlige arbeidstiden.

- (34) Partene er enige om at overenskomsten på dette punktet har samme innhold som lovbestemmelsen. Det er ikke holdepunkter for noen felles forståelse eller forutsetning fra tariffpartene av betydning for spørsmålet i saken.

- (35) Tariffpraksis har variert. Storvask AS praktiserte betalte pauser under arbeid på fridager, men endret dette fra årsskiftet 2020. Så langt det har vært mulig å fremskaffe opplysninger om praktisering av overenskomsten i andre virksomheter, er det ingen som betaler for pauser under arbeid på fridager. Praksis på andre tariffområder og andre bransjer gir ikke veiledning for forståelsen av denne overenskomsten. Det avgjørende blir derfor en tolkning av § 10-9 andre ledd.

- (36) Uttrykket «den alminnelige arbeidstiden» kan umiddelbart forstås som en henvisning til reglene i § 10-4 første ledd om «Alminnelig arbeidstid» som lyder:

«Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.»

- (37) Bestemmelsen angir rammene for alminnelig arbeidstid, og dermed grensen mot overtid, både for daglig og ukentlig arbeidstid. Presiseringen i §10-4 første ledd, sammenholdt med § 10-9 andre ledd, taler klart for saksøkers tolkning.

Ut fra sammenhengen i § 10-9 og lovhistorien, kan denne presiseringen likevel ikke være avgjørende.

- (38) Uttrykket alminnelig arbeidstid brukes i § 10-9 i en bestemmelse om pauser. Slik bestemmelsen er utformet, retter den seg mot inndeling av den daglige arbeidstiden: Utgangspunktet etter § 10-9 første ledd er at arbeidstaker skal ha minst én pause dersom «den daglige arbeidstiden» overstiger fem og en halv time. Pausene skal være til sammen minst en halv time hvis den daglige arbeidstiden er åtte timer. Pausene er arbeidsfri. Første ledd tredje og fjerde setning har særlige regler om når pauser likevel skal inngå i arbeidstiden og om adgangen til å forskyve pauser.
- (39) Presiseringen i andre ledd om rett til pause for arbeidstaker som arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, må leses i sammenheng med reglene i første ledd om pauser i løpet av arbeidsdagen. Andre ledd presiserer reglene i første ledd.
- (40) Pauser må på den andre siden avgrenses mot arbeidsfri den ansatte skal ha mellom to arbeidsperioder. Pauser etter § 10-9 er da de nødvendige avbrekk den ansatte av vernehensyn må ha i løpet av arbeidsdagen.
- (41) Bestemmelsen i § 10-9 andre ledd er «i hovedsak en videreføring» av bestemmelsene om rett til pauser ved overtid i arbeidsmiljøloven av 1977 § 51 nr. 1 femte ledd, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 320. Bestemmelsen i loven av 1977 tilsier at den bare gjaldt overtidsarbeid som pålegges for samme arbeidsdag. Dette hadde klar støtte i utformingen av bestemmelsen og forarbeidene.
- (42) I departementets lovforslag var bestemmelsen inntatt i § 51 om «hvilepauser og fritid». De ansatte hadde rett til pause når den totale arbeidstid var over 5 ½ time i døgnet. For tilfeller hvor det skulle arbeides overtid, uttales det i Ot.prp. nr. 41 (1975-76) side 67:

«Skal det i tillegg til den alminnelige arbeidstida nyttes overtidsarbeid, må det vurderes om det er behov for ekstra hvilepauser.»

(43) Henvisningen til at man måtte vurdere «ekstra hvilepauser» ved bruk av overtidsarbeid «i tillegg til» den alminnelige arbeidstid, må forstås som en utvidelse av den daglige arbeidstiden.

(44) Loven fikk imidlertid under stortingsbehandlingen en mer presis bestemmelse om pauser under overtidsarbeid. Komiteens innstilling har ingen særskilte merknader til bestemmelsen. Den særlige regelen om pauser under overtidsarbeid ble inntatt i § 51 nr. 1 femte ledd og lød:

«Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig, kan denne pause kortes ned eller forskyves.»

(45) Formuleringen om at den ansatte «først» skulle gis en pause, med mindre pausen ble kortet ned eller forskjøvet, viser at det aktuelle overtidsarbeidet kommer i forlengelsen av den alminnelige daglige arbeidstiden. Det er ikke naturlig å gi rett til pause eller til å kunne forskyve pausen for arbeid som utføres en annen dag.

(46) Bestemmelsen reiste flere tolkningsspørsmål, og den ble endret i 1980. Lovendringen presiserte i hvilken utstrekning pausen var betalt og forholdet til lovens ramme for overtidsarbeid. I dette lovarbeidet er det uttalelser som kaster lys over virkeområdet for bestemmelsen. I brev 31. oktober 1978 fra Norsk Arbeidsgiverforening til Kommunal- og arbeidsdepartementet tok man blant annet opp spørsmålet om betydningen av at den ansatte hadde en pause av mer enn to timers varighet før overtidsarbeidet begynte. I brevet uttales det:

«Vi mener ... det bør klargjøres i motivene, eller helst i lovteksten, at hvis en arbeidstager tar pause av mer enn to timers varighet før overtidsarbeidet påbegynnes, må pausen i sin helhet regnes som vanlig fritid det ikke skal betales for.»

(47) Denne problemstillingen ble også tatt opp av Direktoratet for Arbeidstilsynet. Betydningen av lengre opphold mellom den alminnelige daglige arbeidstiden og overtidsarbeidet ble ikke kommentert av departementet. I stedet drøftet departementet en rekke spørsmål om plasseringen av pausen den dagen overtidsarbeidet skulle utføres. I Ot.prp. nr. 41 (1979–80) side 14 uttales det om dette:

«I praksis vil det vanlige være at en avvikler alminnelig arbeidstid, tar pause og så arbeider overtid. Varer overtida i minst to timer, skal pausen regnes med i arbeidstida. Ettersom alminnelig arbeidstid er avviklet, vil pausen måtte regnes som overtid.

Av ordlyden fremgår det da at pausen skal regnes som en del av den tillatte overtid etter § 50 og må betales med minst 40 pst. tillegg til vanlig lønn etter § 49.

Pausen kan imidlertid også legges til den alminnelige arbeidstid. I praksis vil da pausen tas den siste halvtimen av den alminnelige arbeidstid, dvs. at man avbryter arbeidet en halv time tidligere enn vanlig for å ta den lovbestemte pausen før overtid. Loven er ikke til hinder for at den alminnelige arbeidstid avvikles på denne måten, og kravet i § 51 nr. 1 femte ledd må anses oppfylt. I slike tilfeller skal pausen betales med vanlig lønn.

Resultatet av å legge pausen i alminnelig arbeidstid vil som regel ikke få så stor betydning totalt sett. Når arbeidstakerne som pålegges minst to timer overtidarbeid f.eks. på grunn av stor arbeidsmengde, tar pausen i den siste halve timen før alminnelig arbeidstids slutt, innebærer dette bare at pausen flyttes. Arbeidsmengden endres ikke, og arbeidet kan derfor ikke avsluttes tidligere.

...

Når det gjelder betalingsplikten, mener departementet etter det som er nevnt ovenfor, at den i utgangspunktet er helt klar. Når pausen legges utenom alminnelig arbeidstid, har arbeidstakerne krav på overtidsgodtgjørelse. Pauser som legges i alminnelig arbeidstid, betales som for vanlig arbeid. En regel om automatisk overtidsgodtgjørelse for disse pausene vil bryte med de betalingsprinsipper som loven bygger på.»

- (48) Selv om departementet ikke kommenterer grensene mellom pause og arbeidsfri, er den underliggende forutsetningen for alle uttalelsene at regelen gjelder arbeid som kommer i forlengelse av den daglige arbeidstiden.
- (49) LO har vist til at reelle hensyn taler for at bestemmelsen også må gjelde for overtid utover den ukentlige rammen for arbeidstid. Det er blant annet vist til at det er mer belastende å bli kalt ut til arbeid på en fridag i stedet for å få forlenget den daglige arbeidstiden.
- (50) Som nevnt foran tilsier slutningene fra ordlyd og lovhistorikk at regelen i § 10-9 andre ledd er myntet på arbeid utover den daglige arbeidstiden. Vernehensynene kan derfor ikke få avgjørende vekt. Under enhver omstendighet taler slike hensyn ikke entydig for saksøkers tolkning. Reglene om overtidarbeid bygger på at slikt arbeid er belastende. Arbeidsbelastningen må i alminnelighet antas å være større når arbeidsdagen forlenges, slik at dette begrunner at pausen skal være betalt. Selv om det også er belastende å bli kalt ut til arbeid på en fridag, er dette en situasjon hvor den ansatte har hatt en arbeidsfri periode før arbeidet begynner. Det er en annen ulempe enn den lovgiver har dekket ved regelen i § 10-9 andre ledd.
- (51) På denne bakgrunn må de saksøkte frifinnes.

AR-2024-31

(52) Dommen er enstemmig.

Slutning:

De saksøkte frifinnes.