

VEDTAK NR 79/16 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Twisteløsningsnemnda avholdt møte tirsdag 7. juni 2016

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Henning Harborg, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Elisabeth Lea Strøm, NHO

Særskilt oppnevnte medlemmer

Håvard Bovim Galtestad, Yrkestrafikkforbundet, YS
Johannes Straume NHO Transportbedriftenes landsforening

Saken gjelder

Twist om rett til fritak fra nattarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 andre ledd

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt som godsekspeditør i B, med arbeidssted ved virksomhetens godsterminal i X. Han er 36 år gammel og har vært tilknyttet virksomheten siden 2011.

A har framlagt legeerklæring av 13.oktober 2015 hvor det framgår at på grunn av helsemessige årsaker er det ikke ønskelig for han å jobbe nattskift.

Som følge av nedbemanninger i virksomheten vinteren 2014 ble det gjort endringer i arbeidstidsordningene for de gjenværende ansatte. Herunder ble A flyttet fra en 2-skiftsordning med dag og kveldsarbeid til en 3-skiftsordning med dag, kveld og nattarbeid fra 2. juni 2014.

Grunnet sykefravær hos andre ansatte, private bytter mellom arbeidstakerne og tilrettelegging fra arbeidsgiver, ble ikke endringen gjennomført før januar 2015.

I løpet av 2015 ble A tilbudt vikariat med arbeid på dagtid, men avsluttet kort etter opplæringen og gikk tilbake til sin ordinære stilling.

Den 17. februar 2016 var partene samlet i et møte i forbindelse med at A hadde framlagt avventende sykemelding hvor det ble anbefalt at nattskift må unngås. Det ble av arbeidstaker framsatt ønske om tilrettelegging i henhold til dette.

I brev av 7. mars 2016 ble det fra arbeidsgivers side informert om at arbeidstakers ønske ikke blir imøtekommet, under henvisning til at dette ville utgjøre en vesentlig ulempe for virksomheten.

Den 18. mars var partene i drøftingsmøte hvor det ble framlagt ny legeerklæring fra A. Det ble videre fra arbeidstaker foreslått å jobbe alternative tider, eller å tre inn i stilling som distribusjonskoordinator som var ledig grunnet sykefravær. Partene kom ikke til enighet.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 7. april 2016.

Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 7. april 2016
- e-post av 3. mai 2016
- e-post av 19. mai 2016
- e-post av 31. mai 2016

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 2. mai 2016
- brev av 12. mai 2016

Arbeidstakers anførsler

På vegne av A anfører Norsk Transportarbeiderforbund i det vesentligste:

Det foreligger en særskilt plikt for arbeidsgiver å tilrettelegge, spesielt når det gjelder nattarbeid. A har ved legeerklæring dokumentert behov for tilrettelegging av helsemessige årsaker. Arbeidsgiver har viste vilje for tilrettelegging for andre ansatte. Arbeidsgiver bør øke grunnbemanningen slik at man faktisk kan tilrettelegge og unngå sykefravær.

Arbeidsgivers anførsler

B anfører i det vesentligste:

B har i løpet av de siste 24 månedene vært gjennom omfattende prosesser for å tilpasse kostnadsnivået i forhold til markedsmessige utfordringer. Dette har for den aktuelle terminal medført at bemanningen er redusert fra 50,5 til 40 årsverk. Herunder 5 ansatte ved naturlig avgang og oppsigelse av 7 ansatte.

Markedet har videre endret seg, og det stilles høyere krav til levering av varer tidlig om morgenen, noe som medfører et markedsmessig trykk på terminalen om natten, og spesielt i tidsrommet 01:00 - 07:00. Dersom arbeidsgiver skal være konkurransedyktig må skiftplanene tilpasses markedets etterspørsel og behov, herunder nattarbeid.

Dette har medført at en større andel enn tidligere må settes inn i 3-skift for å dekke opp skiftplanen, herunder også eldre ansatte.

A har 4. lavest ansenitet ved terminalen og er 6. yngst av samtlige ansatte. Han bekreftet i egenerklæring ved ansettelse, at han var innforstått med at arbeidet kan medføre skift og nattarbeid. A ble tilbudt opplæring som vikar med arbeid på dagtid, men valgte å avslutte opplæringen. Han har heller ikke tidligere søkt på utlyste stillinger med arbeidstid på dagtid.

Det er brukt særdeles lite overtid i terminalen og det foreligger ikke behov for å utvide grunnbemanning eller opprette nye stillinger det ikke er behov for.

Ingen ansatte har ytret ønske om å bytte fra dagtid eller 2-skift til nattarbeid. Gjennomsnittsalderen blant de 40 ansatte ved terminalen er 49,8 år. Av de som arbeider på dagtid er alderen 57 til 62 år, og av de de sin jobber på 2-skift er samtlige ansatte over 50 år eller har over 30 års ansenitet.

Bedriften anser det som en betydelig belastning, og med betydelig økt risiko for fravær å pålegge eldre arbeidstakere en ordning med 3-skift.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om fritak fra nattarbeid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. Arbeidsmiljøloven § 10-2 andre ledd fastsetter en rett til fritak fra nattarbeid for arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten, dersom arbeidstaker har behov for det og det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Formålet med bestemmelsen er å gi arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre vektige grunner en rett til å overføres til dagarbeid der dette er mulig uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Bestemmelsen gjelder generelt fritak fra virksomhetens arbeidstidsordning, ikke sporadiske unntak.

Inngangsvilkårene er altså at nattarbeidet er regelmessig, og at arbeidstaker har et *behov for fritak*. Det følger av forarbeidene til loven at nattarbeid må anses som en reell belastning for arbeidstakeren før bestemmelsen kan benyttes.

Slik saken er opplyst, finner nemnda at arbeidstaker ikke i tilstrekkelig grad har dokumentert at det foreligger spesielle forhold som gir rett til fritak fra nattarbeid.

Det er i vurderingen lagt avgjørende vekt på at det verken i As beskrivelse av hans problemer, eller i de fremlagte legeerklæringer, fremkommer konkrete forhold som underbygger at det foreligger en reell belastning utover de generelle ulemper som vil være en naturlig følge av å jobbe på natten.

Nemnda finner det derfor ikke nødvendig å ta stilling til sakens øvrige problemstillinger.

Konklusjon

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Henning Harborg
leder

Oslo, 19.08.2016

Til orientering:

Tvist om rett til fritak fra nattarbeid kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 andre ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.