



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
18. februar 2022

**Vår referanse**  
2021/227

**Saksbehandler**  
Mona Ekelund

## **VEDTAK NR 14/22 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 17. februar 2022.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Tore Trygve Dahlstrøm, Unio  
Silje Stadheim Almestrand, NHO

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Øivind Andersen, NHO Norsk Olje og Gass  
Harald Hageland, Industri Energi

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er fast ansatt som brønnspecialist/Offshore X i 100 prosent stilling i B, avdeling Z. A blir 59 år i 2022. Hans arbeidstidsordning er 4 uker disponibel – 4 uker fri.

Z tilbyr service og utstyr for håndtering og sammenføring av casing/foringsrør på ca. 12 rigger. Arbeidet foregår på boredekk og går over 24 timer med 12 timer dagskift og 12 timer nattskift. Z har omtrent 85-90 offshoreansatte. Omtrent 50 går i 4-4 disponibel rotasjon, mens ca. 35 inngår i 2-4 disponibel rotasjon og går fast som arbeidsleder på en spesifikk rigg. Teamet offshore består av 2-4 personer, halvparten på hhv dag-/nattskift. Arbeidsleder jobber alltid dagskift. A er ikke arbeidsleder. A har rolle som operatør på dag eller som operatør på natt, evt. mellomskift – alt etter hvor mye personell jobben krever. Lengden på oppdraget og forholdet mellom dag- og nattskift varierer.

A kom den 22. februar 2021 tilbake til arbeid etter lengre tids sykefravær og søkte om fritak for nattarbeid etter anbefaling fra fastlege. B innvilget fritak fra nattskift til og med 4. august 2021. Fritaket ble forlenget til 21. oktober 2021 fordi partene ikke fikk avholdt møte tidligere.

I e-post av 13. oktober 2021 til ledelsen og fagforeningene opplyste B at det ikke lenger ville bli gitt fritak fra nattarbeid på generell basis. I møte 21. oktober 2021 ba arbeidsgiver A om å avklare med fastlegen om han kunne fortsette å jobbe natt.

I legeattest av 26. oktober 2021 uttalte legen at A *«på det sterkeste frarådes nattarbeid på grunn av alvorlig hjerte- og karsykdom i tidligere sykehistorie og forhøyet risiko for nye kardiovaskulære hendelser ved slik type arbeid.»*

I e-post av 11. november 2021 fremmet A søknad om fortsatt fritak fra nattarbeid. I møte 6. desember 2021 fastslo B at de ikke kunne tilrettelegge for fritak på natt og avslø søknaden.

Arbeidstaker brakte saken inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 12. november 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 12. november 2021
- brev datert 18. november 2021
- brev datert 13. desember 2021
- brev datert 31. januar 2022
- brev datert 8. februar 2022

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 25. januar 2022
- brev datert 4. februar 2022

### **Arbeidstakers anførsler**

A hevder at fritak fra nattarbeid i hans nåværende stilling kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for B.

Legeerklæringen dokumenterer at han har permanent behov for fritak på natt, men han har samtidig godkjent helseattest fra petroleumslege for arbeid offshore. A vil likevel være fornøyd med et fritak på for eksempel 2 år, slik at det kan gjøres en ny vurdering der endrete forhold hos begge parter blir tatt hensyn til. A viser til at dette har fungert i en lengre periode.

Hovedregelen er 4 mann per jobb og tariffbestemmelsene sier at det skal være 2 personer til å dekke et 12- timers skift. Uansett sammensetning av arbeidslag vil det derfor alltid være en dagposisjon A kan besette.

Det er innebærer ingen stor belastning på andre arbeidstakere å tilrettelegge for én av 85-90 ansatte, sammenliknet med ulempen den utstrakte bruken av overtid allerede medfører.

A stiller seg undrende til at 9 andre i Z har, eller ønsker, fritak fra nattarbeid, ettersom B i 21. oktober 2021 informerte om at alle midlertidige fritak var gått ut og ikke ville bli fornyet. Ifølge tillitsvalgte er det derimot mange i Z som bare ønsker å gå nattskift på grunn av skifttillegg. utfordringer med å få disponibelplaner til å gå opp dersom flere ber om tilrettelegging er derfor foreløpig ikke aktuelle, og planene vil enkelt kunne endres dersom behovet oppstår.

Avslutningsvis hevder A at en alternativ stilling på land aldri har vært drøftet med han eller tillitsvalgte. Utgangspunktet etter § 10- 2 annet ledd er uansett at arbeidsgiver skal fritta fra nattarbeid i stillingen arbeidstaker har i dag. En annen type stilling på land er ikke tilstrekkelig tilrettelegging, fordi det blant annet vil innebære en vesentlig nedgang i lønn og pensjon.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B hevder at A ikke kan få fritak fra nattarbeid på permanent basis selv om han har et helsemessig behov, fordi det vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Offshore-arbeid på norsk sokkel innebærer nattarbeid og er basert på 12 timers rotasjoner. Arbeidstakere som vegrer seg eller ikke kan jobbe slik standardrotasjon vil ikke oppfylle kravene til arbeid på norsk sokkel. B har ikke innvilget permanent fritak fra nattarbeid de siste 15 årene. Fritak for en begrenset periode på 3-5 måneder kan gjøres etter en individuell vurdering og B har allerede vist stor fleksibilitet ved å tilrettelegge for A i en lengre periode.

Personellbehov styres i stor grad av kundene og som ledd i effektiviseringen kreves det i noen situasjoner redusert bemanning offshore mot tidligere. Dette medfører strengere kompetanse- og leveransekrav til serviceteknikerne og mindre muligheter for individuell tilrettelegging.

Slik arbeidslagene er sammensatt er det bare en ledig operatørrolle på dag i 4-mannslag og ingen på 2-manns lag. Flere rigger er allerede dekket med fast arbeidsleder på dagskift.

Dette innebærer enda færre tilgjengelige dagskift enn nattskift for de som roterer i 4-4 ordning. Et permanent fritak innebærer varige tilpasninger i skiftplanen og varig økt nattskiftbelastning på øvrig personell.

Minst 9 andre offshore-ansatte beskriver klare behov for fritak fra nattarbeid, med og uten legeerklæring, og flere har i 2021 fremsatt søknad om dette. Permanent fritak for A vil kunne skape presedens, som igjen vil kunne medføre en urimelig fordeling og høy belastning på de øvrige arbeidstakerne.

Låsing av A til dagskift vil også medføre redusert fleksibilitet med hensyn til kompetanseutjevning på hvert arbeidslag og økte reise- og overtidskostnader. For eksempel når man skal sende personell og kun har to tilgjengelige offshoreansatte som begge har reservert seg mot nattarbeid. Opplæring vil kunne ta lengre tid fordi dagskiftet ved siden av arbeidslederen ikke vil være tilgjengelig.

Det vil i tillegg medføre en administrativ byrde og merarbeid for offshorekoordinatorer å gjennomføre flere krevende samtaler med de som må reise ekstra på nattskift. Lederne for personell logistikk jobber hele tiden ut fra modellen om å optimalisere utnyttelsesgraden i et forsøk på å oppnå årsverket.

B kan tilrettelegge for A ved å omplassere han til dagarbeid i verkstedstillinger på land som han er kvalifisert for, men han har ikke vært interessert i å diskutere en slik løsning.

### **Tvisteløsningsnemndas merknader**

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om fritak fra nattarbeid avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med nestleder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 annet ledd fastsetter en rett til fritak fra nattarbeid for arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten, dersom arbeidstaker har behov for det og dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Bestemmelsens formål er at arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner skal overføres til dagarbeid der dette er mulig. Bestemmelsen gjelder generelt fritak fra virksomhetens arbeidstidsordning, ikke sporadiske unntak.

Hva som kan sies å være regelmessig må avgjøres konkret, men det må normalt kreves at det er tale om flere netter i måneden, jf. Ot. prp. 49 (2004-2005) kapittel s. 315 flg. Skiftarbeidere som regelmessig arbeider om natten vil klart omfattes.

Arbeidsgiver har opplyst at As rotasjon innebærer både dagskift og nattskift, alt etter behov. Nemnda finner at nattarbeidet således må sies å være regelmessig slik at det generelle inngangsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 10-2 andre ledd er oppfylt.

Det følger videre av forarbeidene til loven at nattarbeidet må anses som en reell belastning for arbeidstakeren før bestemmelsen kan benyttes, men at også sosiale- og andre velferdshensyn kan gi grunnlag for fritak.

A har fremlagt legeerklæring av 26. oktober 2021 der det framgår at A «*på det sterkeste frarådes nattarbeid på grunn av alvorlig hjerte- og karsykdom i tidligere sykehistorie og forhøyet risiko for nye kardiovaskulære hendelser ved slik type arbeid.*». Nemnda finner det med dette dokumentert at nattarbeid utgjør en reell belastning for A, og at han dermed oppfyller bestemmelsens inngangsvilkår.

Rett til fritak fra nattarbeid er videre betinget av at fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten og det er dette nemnda må vurdere. Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å bevise at det er en vesentlig ulempe forbundet med å gi arbeidstakeren rett til fritak fra nattarbeid. Kravet til *vesentlig* ulempe innebærer imidlertid at det ikke er tilstrekkelig å påvise en generell ulempe.

Ved spørsmålet om overføring fra nattarbeid til dagarbeid vil et vesentlig moment i ulempevurderingen være om det foreligger ledig dagarbeid som vedkommende er kvalifisert for i virksomheten. Videre må det også legges vekt på om arbeidsgiver av hensyn til de øvrige ansatte kan omdisponere arbeidsstokken, jf. Ot. prp. 49 kapittel 25 s. 315 flg. Regelen medfører ikke at arbeidsgiver har plikt til å opprette nye stillinger det ikke er behov for, eller si opp andre arbeidstakere for å finne plass til nattarbeideren.

Bestemmelsen gir etter sin ordlyd rett til «fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen». Dette tilsier at arbeidsgiver i utgangspunktet bør tilstrebe seg på å tilpasse arbeidstidsordningen fremfor å overføre arbeidstakeren til andre oppgaver eller avdelinger. Der dette ville medføre vesentlig ulempe, vil arbeidsgiver måtte se på mulighetene for omplassering til andre oppgaver. Det er imidlertid ikke noe ubetinget krav om arbeid på sin alminnelige arbeidsplass, jf. nemndas tidligere praksis, blant annet vedtak 25/07.

Selv om ordlyden i arbeidsmiljøloven § 10 -2 andre ledd i utgangspunktet peker på den virkningen et fritak vil ha på virksomheten, legger nemnda til grunn at ulempevurderingen i en viss utstrekning er relativ i den forstand at desto mer tungtveiende behov arbeidstaker har, jo mer skal til for at det foreligger vesentlig ulempe.

B er enige i at A har et dokumentert behov for fritak fra nattarbeid, men at permanent fritak i den nåværende stillingen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I vurderingen av om fritak fra nattarbeid kan gjennomføres uten vesentlig ulempe, har nemnda delt seg i et flertall og et mindretall.

Nemndas flertall, medlemmene Rogstad, Almestrand og Andersen, finner etter en samlet vurdering av opplysningene i saken, hvor det også er lagt vekt på arbeidstakers dokumenterte behov, at fritak fra nattarbeid ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Sett i lys av at arbeidslagssammensetningen gir begrensede tilgjengelige dagvakter som A kan bekle, vil dette øke belastningen på de øvrige ansatte i form av flere nattskift. Flertallet har lagt avgjørende vekt på at den betydelige helserisikoen som er forbundet med nattarbeid vil overføres til de øvrige ansatte dersom A gis fritak. Sammenholdt med arbeidsgivers opplysninger om den reduserte fleksibiliteten med hensyn til kompetanseutjevning på hvert

arbeidslag, økte reise- og overtidskostnader, færre ledige opplæringsvakter, administrativ byrde og merarbeid for personellkoordinatorer, finner nemndas flertall at den anførte ulempene oppfyller kravet til vesentlighet i lovens forstand.

Flertallet ser det slik at arbeidsgivers plikt kun strekker seg til å tilby relevant arbeid innenfor den enkeltes arbeidsavtale og de mulighetene arbeidsgiver ellers har for omplassering i kraft av arbeidsgivers styringsrett. A kan derfor ikke anses å ha et ubetinget krav om arbeid på sin alminnelige arbeidsplass. Slik saken er presentert har flertallet kommet til at B vil oppfylle As rettigheter etter arbeidsmiljøloven § 10-2 annet ledd ved å tilby han relevant arbeid i virksomheten på dagtid.

Nemndas mindretall, medlemmene Dahlstrøm og Hageland, har kommet til at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad har underbygget at fritak fra nattarbeid for A vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Mindretallet viser til at A har et dokumentert tungtveiende behov, hvilket gjør at det skal mer til for at det foreligger vesentlig ulempe å innfri kravet.

Mindretallet kan ikke se at det er gjort tilstrekkelige konkrete forsøk på å finne løsninger og mener at ulempene arbeidsgiver anfører må anses som generelle. Nemndas mindretall har forståelse for at fritaket kan medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men i en interesseavveining mellom virksomhetens ulemper og arbeidstakers behov anses ulempene ikke å være vesentlige og A må dermed få medhold i sitt krav.

### **Konklusjon**

A får ikke medhold i krav om fritak fra nattarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 annet ledd.

### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

18. februar 2022

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet 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 fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.