



# Tvisteløsningsnemnda

---

Vedtaksdato  
05.09.2018

Vår referanse  
2018/26011

Saksbehandler  
Mahreen Shaffi

## **VEDTAK NR 79/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 23. august 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder  
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS  
Per H. Engeland, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Marianne Pedersen, Virke  
Anette Storhaug Sørensen, Handel og kontor

### **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 spesialist i en 100 prosent stilling ved B. Varehuset har åpningstider fra kl. 10-23, og det foregår arbeid på varehuset fra kl. 06.00 til 24.00 mandag til lørdag.

A er ansatt som spesialist på en salgsavdeling. Arbeidstidene er delt opp i tidligvakter som går fra kl. 08-16 eller 10-18, mellomvakter fra kl. 12-20 og senvakter fra kl. 15-23. Dette innebærer at han har en vakt mellom kl. 15-23 hver uke. Han har tidligere hatt tilrettelegging ved å kun jobbe dagtid og på kontor som spesialist.

Den 19. mars 2018 søkte han om fritak fra nattarbeid, begrunnet i langvarige helseplager. Arbeidsgiver avsto dette 26. april 2018, med begrunnelsen at for å sikre drift og for å unngå belastning på de andre medarbeidere, kan det ikke innvilges fast fritak fra nattarbeid.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved brev av 15. mai 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev av 15. mai 2018
- e-post av 12. juni 2018
- brev av 23. juli 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 18. juni 2018
- brev av 14. august 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Han har rett til fritak for nattarbeid på grunn av langvarige helseplager. B har over 600 ansatte, og må kunne legge til rette for små endringer i hans arbeidsskjema. Arbeidstaker er villig til å jobbe kveldsvakter, men ikke senere enn til kl. 21.

### **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

For arbeidsgiver er det avgjørende for salg og drift at ansatte er tilgjengelige når kunden er tilstede i varehuset, og at fordeling av vaktene skal skje på en god og hensiktsmessig måte for bedriften og de ansatte. I nesten alle stillinger må det forventes å jobbe senvakter og lørdager for at det skal være nok bemanning også på kvelder og lørdager. Ved å tilpasse skjema til enkelte medarbeidere med å flytte kveldsvakter til dagtid, vil dette øke

belastningen for kollegaer som må ta ekstra kveldsvakter. Arbeidsgiver mister også muligheten for tidsbegrensede tilrettelegginger for andre medarbeidere ved behov.

Arbeidsgiver har tidligere tilrettelagt at arbeidstaker kun har jobbet dagtid og kontor som spesialist, men det er ikke mulig å fortsette denne tilretteleggingen da stillingen krever at man er tett på produkt og kunder i butikk for å holde seg oppdatert.

Vedrørende kontorstilling er det et svært begrenset antall stillinger, og det krever en viss grad av kompetanse. Arbeidstaker har søkt og vært vurdert i en kontorstilling i det siste året, men var ikke kvalifisert nok.

Arbeidsgiver har foreslått å tilrettelegge for arbeidstakers behov, dette blant annet ved at han vurderes i en stilling uten turnus med nattarbeid ved arbeidsgivers kundesenter på Y. Dette er avslått av arbeidstaker.

### **Twisteløsningsnemndas merknader**

Det følger av arbeidsmiljøloven § 10-2 andre ledd at arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten, har rett til fritak for nattarbeid dersom arbeidstakeren har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Bestemmelsens formål er at arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner skal overføres til dagarbeid der dette er mulig. Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om fritak fra nattarbeid avgjøres av tvisteløsningsnemnda.

Inngangsvilkårene for et krav om fritak er 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.

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 25 s. 315 flg. Det fremgår av dokumentene i saken at arbeidstaker arbeider en vakt i uken til etter kl. 21.00. Dette innebærer etter nemndas oppfatning at nattarbeidet er regelmessig i arbeidsmiljølovens forstand.

Av den fremlagte legeerklæringen fremkommer det at kveldsarbeid er vanskelig av helsemessige årsaker er og at det forverrer arbeidstakers tilstand. Legeerklæringen inneholder ingen veldig konkret redegjørelse for årsaken til at det er problematisk med det konkrete nattarbeidet. På grunnlag av de opplysninger som fremkommer av sakens dokumenter legger likevel nemnda til grunn at arbeidstaker oppfyller bestemmelsens inngangsvilkår.

Rett til fritak fra nattarbeid er betinget av at fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Ved spørsmålet om overføring fra nattarbeid til dagarbeid vil et vesentlig moment i ulempevurderingen være om det foreligger tilgjengelig arbeide som vedkommende er kvalifisert. Videre må det også legges vekt på om arbeidsgiver kan omdisponere arbeidsstokken, jf. Ot. prp. 49 kapittel 25 s 315 flg.

Selv om ordlyden i arbeidsmiljøloven § 10-2 andre ledd i utgangspunktet peker på en vurdering av virkningen av et fritak for arbeidsgiver, legger nemda til grunn at ulempevurderingen i en viss utstrekning er relativ i den forstand at desto mer tungtveiende grunner arbeidstaker har for å kreve fritak, jo mer skal til for at det foreligger en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Også arbeidstakers interesser inngår derved som et moment i vurderingen.

Nemdas flertall, medlemmene Rogstad, Engeland og Pedersen finner etter en samlet vurdering av opplysningene i saken, hvor det også er lagt noe vekt på arbeidstakers dokumenterte behov, at fritak fra nattarbeid ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Flertallet har ved sin vurdering også lagt vekt på at arbeidsgiver har foreslått å tilrettelegge for arbeidstakers behov, dette blant annet ved at han vurderes i en stilling uten nattarbeid ved Y. Dette forslaget har arbeidstaker avslått.

Nemndas mindretall, medlemmene Rasmussen og Storhaug Sørensen har kommet til et annet resultat. Mindretallet mener at arbeidsgiver ikke har påvist at det foreligger en ulempe av en slik karakter at det danner grunnlag for å avslå fritak for nattarbeid.

I den aktuelle ulempevurderingen mener mindretallet at arbeidsgiver ikke kan begrense vurderingen til den enkelte avdeling, og at det derfor må tas hensyn til hvilke muligheter som finnes i virksomheten forøvrig. Dette vil i praksis også innebære tildeling av andre ansvarsområder, med tilhørende opplæringsbehov. Mindretallet anser det ikke er godtgjort at B, med mer enn 600 ansatte, er forhindret fra å gjøre tilpasninger eller marginale omdisponere arbeidsstokken slik at arbeidstaker kan fritas for nattarbeid

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen G. Rogstad  
nestleder

05.09.2018

### **Til orientering:**

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). 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 (3).