



Vedtaksdato  
08.10.2018

Vår referanse  
2018/33037

Saksbehandler  
Mahreen Shaffi

## **VEDTAK NR 87/18 I TVISTELØSNINGSNEMNDA**

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 20. september 2018.**

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Anne Marie Due, leder  
Silje Hassellund Solberg, LO  
Per H. Engeland, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Vibeke Lærum, Norsk Industri  
Bjørn Johansen, NNN

### **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 prosessoperatør i stilling på 100 prosent i B ved C. Hun har hatt redusert stilling til 80 prosent frem til 1. september 2018.

A er ansatt i prosessavdelingen hvor 9 personer arbeider og deler en turnus på 9 uker. Avdelingen har døgntkontinuerlig drift fra søndag ettermiddag til fredag kveld. Arbeidsoppgavene til A er styring av prosess, drift av renseanlegg, forebyggende vedlikehold og forbedringsarbeid.

Turnusen er fordelt i dagvakter, kveldsvakter og nattevakter. I løpet av turnusperioden på 9 uker er det en uke hvor arbeidstaker skal jobbe nattevakter fra kl. 22.30 – 06.00.

Den 11. juni 2018 søkte hun om fritak fra nattarbeid pga. sosiale og helsemessige årsaker. Arbeidsgiver avsto kravet 21. juni 2018, og begrunnet avslaget med at det vil medføre vesentlig ulempe for andre operatører i form av hyppigere nattskift.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved e-post av 5. juli 2018. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 5. juli 2018
- e-post av 23. juli 2018
- brev datert 30. august 2018

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 13. august 2018
- brev av 12. september 2018

### **Arbeidstakers anførsler**

A anfører i det vesentligste:

Arbeidstakers lege har anbefalt at hun ikke jobber om natten på grunn av helseplager. Hun har i tillegg 2 barn, på 7 og 10 år, hvor det eldste barnet har diagnosen barneautisme. Barnet krever en del ekstra oppfølging i hverdagen.

Fritaket ønskes gjennomført ved at det byttes vakter slik at arbeidstaker jobber kveldsvakt i stedet for nattevakt. Det er 5 andre på avdelingen som ønsker å jobbe flere nattevakter. Arbeidstaker ønsker fritak kun for nattevakter, ikke skift som varer lenger enn kl. 21.00 og starter tidligere enn kl. 06.00. Arbeidstaker kan ikke se at dette vil være en vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

## **Arbeidsgivers anførsler**

B anfører i det vesentligste:

Arbeidstaker kan ikke gis fritak for nattarbeid, da det vil medføre vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Arbeidsgiver har forstått det slik at det bes om fritak for arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00. Av de ni ukene i den nåværende turnusen i prosessavdelingen, inneholder fem av ukene arbeidstid som defineres som nattarbeid, da vaktene enten begynner før kl. 06.00 eller varer utover kl. 21.00. Det er ikke mulig å få turnusen til å gå opp hvis arbeidstaker skal få fritak fra alle disse vaktene.

Merbelastningen på de andre ansatte vil bli stor, og vil bli enda høyere i forbindelse med ferieavvikling. Ved et eventuelt sykefravær eller annet lovlig fravær, vil belastningen og ulempen bli enda større. Avdelingen har også en opplæringstid på ett år, og derfor kan ikke andre ansatte erstatte operatørene i prosessavdelingen. Det hentes heller ikke inn vikarer.

## **Tvistløsningsnemndas 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 leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

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 dette 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. Bestemmelsen gjelder generelt fritak fra virksomhetens arbeidstidsordning, ikke sporadiske unntak.

Inngangsvilkårene for rett til fritak for nattarbeid 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.

Hva som kan sies å være regelmessig nattarbeid 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. Skiftarbeidere som regelmessig arbeider om natten vil klart omfattes.

Dokumentasjonen som er forelagt nemnda viser at A i henhold til turnusoversikten har vakter som begynner før kl. 06.00 og strekker seg utover kl. 21.00 flere ganger i måneden. I tillegg er en uke i turnusperioden kun nattevakter. Nattarbeidet må således sies å være regelmessig.

Videre fremkommer det av legeerklæringen at arbeidstaker av helsemessige årsaker ikke anbefales nattarbeid. Arbeidstaker har også opplyst at hun har to barn, hvorav ett trenger ekstra oppfølging i hverdagen. På denne bakgrunn legger nemnda til grunn at lovens vilkår om «helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner» er oppfylt og A oppfyller bestemmelsens inngangsvilkår.

Rett til fritak fra nattarbeid er videre betinget av at fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Det er i utgangspunktet opp til arbeidsgiver å sannsynliggjøre 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 å tilpasse arbeidstidsordningen fremfor å overføre arbeidstakeren til andre oppgaver eller avdelinger. Der dette ville medføre en 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.

Arbeidsgiver har anført at det vil medføre vesentlig ulempe å fritak arbeidstaker for alt nattarbeid, inkl. kveldsvakter som varer utover kl. 21 og tidligvakter som starter før kl. 06. Arbeidstaker har presisert at det ønskes fritak kun for nattevaktene, og ikke deler av dag- eller kveldsvakter. Arbeidsgiver har videre anført at merbelastningen på de andre ansatte vil være stor, og at det ikke er mulig å ansette vikarer pga. stillingens karakter.

Etter en helhetsvurdering har nemnda kommet frem til at de nevnte ulempene ikke kan anses som vesentlige i lovens forstand. Arbeidstaker har presisert at det kun ønskes fritak for nattevakter i den ene uken i turnusen på 9 uker. Arbeidstaker er også villig til å bytte med andre ansatte og heller jobbe kveldsvakter den uken. Videre legges det vekt på at arbeidstaker har vist til vektige helsemessige og sosiale behov, noe som stiller strengere krav til de ulempene arbeidsgiver må sannsynliggjøre. Fritaket omfatter for øvrig kun 1 av 9 uker. Det er også blitt opplyst at det er andre ansatte på avdelingen som er villige til bytte av vakter, og ønsker flere nattevakter. Nemnda har forståelse for at fritaket kan medføre visse utfordringer for arbeidsgiver, men ulempene for arbeidsgiver overstiger ikke arbeidstakers behov for fritaket.

Arbeidstaker har ikke spesifisert hvor lenge hun ønsker fritak fra nattarbeid. Hun har imidlertid opplyst at dersom helsetilstanden tillater det vil hun jobbe nattevakter igjen når det lar seg gjøre. Nemnda har etter en helhetsvurdering kommet frem til at A fritas for nattevakter ut 2019

### **Konklusjon**

Arbeidstaker gis medhold i sitt krav om fritak fra nattevakter frem til og med 31. desember 2019.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due  
leder

08.10.2018

**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).