



# Tvisteløsningsnemnda

---

**Vedtaksdato**  
09. juni 2021

**Vår referanse**  
2020/239

**Saksbehandler**  
Birgit Espejord Jensen

## VEDTAK NR 78/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

**Tvisteløsningsnemnda avholdt møte torsdag 3. juni 2021.**

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

### **Faste medlemmer**

Steffen G. Rogstad, nestleder

Silje Hassellund Solberg, LO

Marianne Pedersen, Virke

### **Særskilt oppnevnte medlemmer**

Øyvind Andersen, Norsk olje og gass

Gro Losvik, Industri Energi

### **Saken gjelder**

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

### **Arbeidstaker**

A

### **Arbeidsgiver**

B

## Det ble truffet slikt vedtak:

### Saksforhold

A er ansatt hos X, og er innleid arbeidstaker til B etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2).

B er ansvarlig for, og drifter riggen C på norsk kontinentalsokkel. Dette er en flyttbar borerigg som brukes for å bore lete- og produksjonsbrønner. Det er en utenlandsk flyttbar borerigg, som er underlagt flaggstatens maritime regelverk, men også norsk petroleumsløv og arbeidsmiljølov når de opererer på norsk sokkel. Arbeidstakerne er omfattet av tariffavtalen mellom Norsk Rederiforbund og LO/Industri Energi for flyttbare innretninger samt plattformboring med videre på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentalsokkel.

Det er 200 ansatte i B som alle jobber på C. I tillegg har bedriften ca. 60 innleide italienske medarbeidere fra X. A er utleid til B.

Når de er offshore jobber de i 2 uker (14 dager), så avspaserer de i 4 uker (28) dager, i en 2:4-rotasjon. De har 12 timers arbeidsdager og arbeider 7 dager i uken. Arbeidstiden er i tråd med arbeidstidsbestemmelser i nevnte tariffavtale.

A er stabilitetssjef ombord på C, og har det overordnede ansvar for stabilitet ombord på riggen. I tillegg er han seksjonsleder av den marine avdelingen ombord. En normal bemanning på riggen består av en plattformsjef og to stabilitetssjefer. Det er totalt seks stabilitetssjefer og tre plattformsjefer blant de ansatte. Plattformsjefen jobber på dagtid og av de to stabilitetssjefene jobber en fast på dagtid og den andre fast på nattskift. A jobber bare nattskiftet, 14 netter etter hverandre.

A har fremmet tvist om fritak for nattarbeid for Tvisteløsningsnemnda. Han har arbeidet på borerigg for B på norsk kontinentalsokkel i over tjue år, først på en annen rigg, og fra 2012 på C. De var først ansatte via hovedkontoret til B i Milano på italienske lønns og avtalevilkår. B ønsket at alle de ansatte skulle få norske arbeidsavtaler med norske vilkår og norsk avdeling som arbeidsgiver. De italienske fagforeningene motsatte seg dette. Løsningen ble derfor at det ble laget en særskilt avtale som ble inngått i april 2000, mellom B og Industri Energi (IE) om at de italienske arbeiderne skulle ta ansettelse i et bemanningsforetak, først Z, som senere ble til X, for deretter og leies ut for å få de samme arbeids- og lønnsvilkår som norske arbeidstakere på sokkelen. Avtalen om å innleie fra X til B har vært fast siden april 2000. Den var først brukt på V, og fra 2012 er den brukt på C og avtalen har omfattet de samme arbeiderne hele tiden.

I mars 2019 søkte fagforeningen B Employees Association om fritak for nattarbeid i halve perioden på plattformen for A. Det ble avholdt ulike møter mellom B Employees Association ved tillitsvalgt og arbeidsgiver frem til 9. desember 2020 hvor det kom til et endelig avslag på søknaden.

Den 21. desember 2020 ble saken brakt inn for Tvisteløsningsnemnda.

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

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 17. desember 2020
- brev datert 9. februar 2021
- brev datert 22. februar 2021
- brev datert 2. mars 2021
- brev datert 4. mai 2021
- e-post av 10. mai 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 25. mars 2021

### **Arbeidstakers anførsler**

Siden riggen kom i drift i 2012 har A jobbet nattskift som stabilitetssjef på C. Den andre stabilitetssjefen og plattformsjefene på skiftet jobber bare på dagtid. Nattarbeid gir over tid helsemessige- og sosiale problemer, og han søker derfor om fritak for nattarbeid i halve perioden han jobber på plattformen, hvor han ønsker å jobbe en uke nattskift og en uke dagskift. Han viser til at det tar lang tid å omstille seg til normal døgnrytme når han kommer hjem etter 14 dager på nattskift, og at dette går ut over hans sosiale liv og nattesøvnen. I den forbindelse viser A til at hans arbeidsordning ikke er i samsvar med Arbeidstilsynets anbefalinger om nattarbeid.

Han anfører videre at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort vesentlig ulempe for bedriften, og mener at arbeidsgivers anførsel om at dersom nattskiftet deles på de seks stabilitetssjefene så vil helserisikoen øke hos alle, ikke kan tillegges vekt. Det vises til at alle har lik kompetanse, alle har jobbet på dagtid i lengre eller kortere perioder tidligere, og at det etter tariffavtalen ikke kan kreves kun dagarbeid. A anfører at arbeidstids-ordningen kan fordeles slik at alle stabilitetssjefene jobber både dag og natt i perioden de er på plattform.

### **Arbeidsgivers anførsler**

Primært anføres at arbeidstakeren er ansatt i X, og er innleid arbeidstaker. B hevder ikke å ha arbeidsgiveransvaret for han.

Subsidiært anføres at det vil medføre vesentlig ulempe å gi fritak for nattarbeid til A, ut fra organisatoriske og helsemessige vurderinger. Arbeidsgiver viser til at undersøkelser viser at det også er forbudt med helsefare å jobbe svingvakter. Ordningen med to stabilitetssjefer om bord forutsetter døgnfunksjon. Det er ikke behov for å ha to stabilitetssjefer om bord som begge skal jobbe dagskift. Dersom A skal fritas for rene nattskift så vil det kreve at flere personer må inngå i svingskift, der faren for økt helserisiko for flere av de ansatte vil være betydelig. Dette argumentet vil også gjelde dersom arbeidstaker skulle få 50 prosent fri fra nattskift. Arbeidsgiveren oppfatter ikke at hensynet bak aml. § 10-2 (2) er å omfordele ulemper mellom flere arbeidstakere.

### **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 vektige velferdsgrunner skal overføres til dagarbeid der dette er mulig. Bestemmelsen gjelder generelt fritak fra virksomhetens arbeidstidsordning, ikke sporadiske unntak.

Helsemessige grunner refererer seg til sykdom hos arbeidstakeren selv. Arbeidsgiveren må kunne be om at det fremlegges legeattest.

Sosiale grunner kan anføres av arbeidstaker som har en belastning utenom det vanlige eller et eller annet spesielt problem. I slike tilfeller kan det være aktuelt å levere arbeidsgiver uttalelse fra lege, sosialkurator eller annen sakkyndig. Sosiale grunner kan f.eks. anføres av enslige forsørgere og av foreldre som har barn med kroniske sykdommer. Også andre spesielle familieforpliktelser som f.eks. at man har ektefelle eller foreldre som er varig syk eller trenger pleie og som arbeidstakeren har ansvaret for, må komme inn under begrepet "sosiale grunner".

Med begrepet "velferdsgrunner", har departementet i første rekke tenkt på behovene hos foreldre med små barn som i en periode ønsker å få mer tid til samvær med disse, eller som har særlige problemer med å skaffe barnetilsyn i arbeidstiden. Videre vil det kunne være grunner som ligger på grensen til å være av helsemessig eller sosial art, f.eks. kan det være eldre arbeidstakere som er spesielt slitne og føler full arbeidsdag som en for stor belastning.

Tvisteløsningsnemnda vil først bemerke at det ikke er hvem som har arbeidsgiveransvaret som er avgjørende i denne saken, men om det er utleier eller innleier som har ansvaret for at arbeidet er forsvarlig og sørge for at det ikke medfører helseskade etter aml. § 10-2 annet ledd.

A er ansatt hos X og han er innleid arbeidstaker i B. Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 a skal innleide arbeidstakere likebehandles og sikres samme vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstakeren hadde vært ansatt hos innleier når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Nattarbeid er et arbeidsvilkår som eksplisitt er nevnt i § 14-12 a.

Som et tilleggsmoment vises det til Arbeidsrettens dom AR-2020-9, der B vant frem mot fagforeningene DSO og SAFE, om at de innleide ansatte fra X skulle likebehandles på samme måte som egne ansatte, og inkluderes i den samme ansiennitetsliste som øvrige ansatte i spørsmålet om permitteringer i bedriften. Det var her lagt vekt på at utleie/innleie avtalen var en følge av en spesiell situasjon og et pro-forma arrangement, der avtalen med Industri Energi var innrettet for å stille de italienske arbeidstakerne som om de var ansatt i den

norske avdelingen. Avtalen var også spesiell med tanke på at det gjaldt et stabilt antall medarbeidere, og at listen av innleide arbeidstakere ikke var blitt utvidet på mange år.

Som nevnt kommer det frem i aml § 14-12 a at de innleide arbeidstakere skal likebehandles på samme måte som egne ansatte hos innleier. Nemnda legger etter dette til grunn at B har ansvaret for de innleide arbeidstakerne, og dermed er riktig motpart for søknad om fritak fra nattarbeid.

Nattarbeid er i arbeidsmiljøloven definert som arbeid mellom klokken 21:00 og 06:00. Inngangsvilkårene for rett til fritak for nattarbeid 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 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.

Det er ikke bestridt mellom partene at A jobber i turnus med nattskift hele perioden på 14 dager mens han er offshore. Nattarbeidet må dermed sies å være regelmessig. 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 hensyn og andre velferdshensyn kan gi grunnlag for fritak.

A anfører at det medfører både helsemessige, sosiale og velferdsmessige konsekvenser å ha hatt en slik turnusordning siden 2012. Det er ikke lagt ved legeerklæring eller annen dokumentasjon som støtter anførselene om helsemessige hensyn. I tillegg er det anført sosiale eller velferdshensyn ved ikke å kunne delta på sosiale arenaer på plattformen fordi de skjer på kveldstid, og at nattarbeidet går ut over det sosiale livet privat da det tar lang tid å omstille kroppen når han kommer hjem etter to uker med nattevakter.

Forskning viser at nattarbeid kan føre til helseskade. Dette kommer blant annet klart frem i STAMIs rapport nr. [1/2014](#), som er en retrospektiv undersøkelse som viser til og sammenligner flere internasjonale forskningsrapporter. Rapporten styrker tidligere undersøkelser om sammenhengen mellom nattarbeid/turnusarbeid og flere alvorlige sykdommer som hjerte-kar, diabetes 2, kreft og psykiske lidelser.

Lovens vilkår i § 10-2 annet ledd er at helsemessige utfordringer må kunne påvises. Dette synspunktet er understreket i forarbeidene til § 10-2 i NOU 2004 nr. 5: "Bestemmelsen ivaretar arbeidstidsdirektivets krav i artikkel 9 om at nattarbeidere med påviste helseproblemer som følge av nattarbeid overføres til dagarbeid der dette er mulig." I praksis vil det si at det må fremlegges legeerklæring på helseskaden. I denne saken er det ikke fremlagt slik erklæring for påvist helseskade.

Det er også anført sosiale og andre velferdsmessige grunner. Ut fra forarbeidene til bestemmelsen relaterer sosiale grunner seg til belastninger utenom det vanlige. Det er anført vanskeligheter med å snu døgnet når arbeidstakeren kommer hjem, og at dette går ut over hans sosiale aktiviteter hjemme. Nemnda ser at dette kan være en belastning, men regner det for påregnelige konsekvenser ved denne spesielle arbeidsformen. Ut over det

kan ikke nemnda se at det er anført belastninger ut over generelle ulemper ved ikke å kunne delta i sosiale aktiviteter på plattformen, og dette er ikke ansett som en belastning utenom det vanlige etter loven. Begrepet velferdsmessige grunner i loven relaterer seg til omsorg for små barn, og det er heller ikke fremlagt vektige velferdsmessige grunner i saken.

Nemnda har etter dette kommet til at inngangsvilkåret i lovens § 10-2 annet ledd ikke er oppfylt.

Nemnda går etter dette ikke inn i vurderingen om et eventuelt fritak kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. For øvrig viser nemnda til at nattarbeid også skal vurderes etter arbeidsmiljøloven § 14-12 a om likebehandling mellom innleide og fast ansatte arbeidstakere. Det ligger imidlertid ikke innenfor nemndas kompetanse å vurdere dette.

#### **Konklusjon:**

Arbeidstaker gis ikke medhold.

#### **Tvisteløsningsnemnda**

Steffen G. Rogstad  
Nestleder

9. juni 2021

#### **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.