



Vedtaksdato
14.05.2025

Møtedato
29.04.2025

Vår referanse
2025/32

Saksbehandler
Mona Ekelund

SAK NR 43/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

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

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

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

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Jan Eikeland, Akademikerne, fast medlem arbeidstakersiden

Andreas Dag Nilsen, KS, fast medlem arbeidsgiversiden

Kenneth Norum, Forbundet Styrke, bransjemedlem arbeidstakersiden

Torunn Hardeland, NHO, bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som elektriker i stilling på 100 prosent hos B, et datterselskap av C. A har diabetes 2 med alvorlige komplikasjoner og blir [x] år i september.

C er et driftsselskap som leverer personell til de flyttbare boligriggene [...]. Riggene tar oppdrag for oljeselskaper til havs ved behov for ekstra innkvartering. Personellet er ansatt i datterselskaper i Norge eller Danmark.

A har jobbet på [rigg 1] siden februar 2010, tidligere på dansk, og nå på norsk sektor. Overføring mellom sektorene skjer ved virksomhetsoverdragelse.

Arbeidet organiseres i 2/4 rotasjon. Driften er døgntkontinuerlig og utføres av seks arbeidslag. Det er til enhver tid to lag offshore, hvorav to er elektrikere.

I august 2024 fikk A påvist alvorlige komplikasjoner med blødninger i øynene knyttet til forhøyede blodsukkerverdier. Et medisinbytte og endring av kosthold/aktivitet førte til forbedring.

Fra 01.01.2025 innførte C nattarbeid for elektrikere den andre uken offshore (hver sjette uke). Fagforeningen bestrider lovligheten av endringen og det er skrevet uenighetsprotokoller i januar og februar 2025.

A søkte om fritak fra nattarbeid i brev av 17.01.2025 og begrunnet søknaden med fastlegens anbefaling i attest av 09.01.2025.

B avslo kravet den 27.01.2025 og begrunnet avslaget med at helseattesten sier at han er medisinsk skikket for nattarbeid, samt at bedriftslegen den 23.01.2025 vurderte at det ikke er akutt helserisiko forbundet med dette. Arbeidsgiver tilbød samtidig tilrettelegging i form av kostholdsplan, treningsopplegg og oppfølging av helsepersonell offshore. A ble deretter sykemeldt fra første uke med nattskift i 2025.

I oppfølgingsmøte 17.02.2025 gjentok bedriftslegen sitt syn, og at A måtte diskutere sykemelding dersom han mener han ikke bør jobbe nattskift av helsemessige grunner. Fastlegen anbefalte å måle langtidsblodsukker, for deretter å vurdere om det er forsvarlig å jobbe den kommende turen (og evt. videre). Viser prøvene forverring på sikt, anbefales det å se på de tiltaksplanene som er tidligere skissert.

I samråd med fastlegen prøvde A nattskift 13.-20.03.2025 og registrerte blodsukkerverdier 3-4 ganger daglig, samt hos legen da han kom hjem. A opplyser at blodsukkeret steg kraftig under nattskiftet, og at det den 31.03.2025 fremdeles ikke var tilbake til nivået før utreise. Legens måling viste også oppgang de siste 10-12 ukene.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 24.02.2025. Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

A har sendt følgende til nemnda:

- brev av 24.02.2025
- brev av 01.04.2025

B har sendt følgende til nemnda:

- brev av 25.03.2025
- brev av 08.04.2025

Arbeidsgivers syn på saken

B hevder at A ikke kan få medhold i sitt krav fordi helseattesten bekrefter at han er medisinsk skikket for nattarbeid offshore, og det vil dessuten medføre vesentlige ulemper for virksomheten.

Ikke helsemessig behov for fritak med tilbudt tilrettelegging

Bedriftslegen vurderer at det ikke er noen akutt helserisiko knyttet til nattarbeid med den nåværende diagnosen, selv om fastlegen har anbefalt fritak ved en anledning.

I oppfølgingsmøte 17.02.2025 var fastlege og bedriftslege enig i at det var forsvarlig for A å jobbe natt. Med kostholdsplan og treningsopplegg, samt god oppfølging av medic offshore, kan A få hjelp til å holde blodsukkeret stabilt. Også andre tilpasninger kan vurderes hvis situasjonen skulle endre seg.

Vesentlig ulempe å frita fra nattarbeid

Døgnkontinuerlig drift forutsetter nattarbeid, og det er viktig at belastningen blir likt fordelt blant alle involverte. Fritak vil gi utfordringer knyttet til skiftplanlegging og bemanning, særlig med tanke på at A innehar en sentral rolle i natt-teamet. Det kan føre til økt belastning på andre ansatte og potensielt svekke driften.

Arbeidstaker har ikke ønsket tilretteleggingen som arbeidsgiver har foreslått. Han har også avslått overflytting til dagarbeid på [rigg 2] og overføring til det danske datterselskapet han tidligere var ansatt i.

Situasjonen er parallell til HR 2024-432-A, der Høyesterett kom til at organisatoriske problemer og belastningen ved at andre ansatte får mer nattarbeid var å anse som vesentlige ulemper. Fritak for A vil i praksis innebære at arbeidstaker på motsatt skift må gå to uker på natt, noe som er helt uforsvarlig og i tillegg svært krevende fordi det er dokumentert at ingen i gruppa var positive til nattarbeid i utgangspunktet.

Arbeidstakers syn på saken

A hevder å ha rett til fritak fra nattarbeid av helsemessige grunner, og at det ikke vil medføre vesentlig ulempe for virksomheten.

Helsemessige grunner

Som beskrevet av fastlegen er det viktig å minimere risiko for svingninger i blodsukkeret for å unngå ytterligere skade på nervebaner og syn, noe som er vanskelig med en alternerende døgnrytme. Nattskift har ikke vært tema tidligere og det er langtidsvirkningene, ikke akutt helserisiko, som er bakgrunnen for fritaksbehovet. Siden endring av medisiner høsten 2024 har langtids-blodsukkeret stadig forbedret seg. Målinger ved nattskift i mars 2025 viste

kraftig økning av blodsukerverdier, noe økning av langtidssukkeret er også påvist av lege. Også øyelege bekrefter i 26.03.2025 at kontrollert langtidssukker er viktig for å unngå gjenoppblussing av øyekomplikasjonene.

Ikke vesentlig ulempe for virksomheten

[Rigg 1] har vært i drift i 15 år uten nedetid og uten elektrikere på nattskift. Det er helt uproblematisk at elektrikere kun går dagskift, og dette har fungert tidligere. Dersom arbeidsgiver vinner fram med at alle elektrikere skal gå natt, vil det likevel ikke være noe problem at det hver sjettede uke er to elektrikere på dag. Arbeidspresset på dag har økt igjen, og nattarbeid er mye mindre effektivt, særlig i overgangen fra dag til natt.

Arbeidsgiver har ikke spurt noen av kollegene om de kan bidra med å dekke nattskiftene.

Overflytting til [rigg 2] er ikke et tilbud som kan sammenliknes med stillingen han har i dag. Ansettelsesvilkårene er vesentlig dårligere på alle punkter og selskapet er utenlandsk.

Høyesterettsdommen er ikke relevant, da den gjaldt en oljeservicemedarbeider som sendes til ulike installasjoner, har disponibel arbeidsplan og ikke fast, forutsigbar arbeidsplan/arbeidssted som på [rigg 1], som det er lettere å planlegge et fritak for.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om fritak fra nattarbeid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 annet ledd avgjøres av Tvisteløsningsnemnda:

Arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten har rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I denne saken er partene uenige om A har helsemessige grunner til å få fritak fra nattarbeid og om det vil innebære vesentlige ulemper å innvilge fritak.

Nemndas begrunnelse

Nemnda har delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, medlemmene Rogstad, Hardeland, Eikeland og Nilsen, har kommet til at A ikke kan få medhold. Mindretallet, medlemmet Norum, har kommet til at A har rett til fritak fra nattarbeid.

Nemnda har gjort disse vurderingene:

Har A behov for fritak av helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner?

Nemnda har kommet til at A har helsemessig behov for fritak.

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. Det følger videre av forarbeidene (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) kapittel 10 at nattarbeid må anses som en reell belastning for arbeidstakeren før bestemmelsen kan benyttes.

Nemnda har lagt avgjørende vekt på uttalelser fra fastlege av 09.01.2025 med anbefaling om at A unngår nattarbeid fordi han har diabetes 2 med alvorlige komplikasjoner, og det dermed er svært viktig at han har god blodsukkerkontroll. Legen viser også til at det er dokumentert at nattarbeid øker risiko for diabetes, og dermed klart sannsynlig at det også vil kunne forverre kontrollen av allerede eksisterende diabetes. Nemnda viser til at dette støttes av NOU 2016:1 Arbeidstidsutvalget s 129, der det heter at:

Det er godt dokumentert at både lange arbeidsuker (> 55–60 t/uke) og skift- og nattarbeid øker risikoen for hjerte- og karsykdom og død som følge av dette. Skift- og nattarbeid er funnet å øke risikoen for diabetes, som også er assosiert med hjerte- og karsykdom.

Nemnda viser videre til at behovet for stabilt blodsukker støttes av øyelege i skriv av 26.03.2025 og der legen understreker at dette er vesentlig for å hindre gjenoppblussing av øyekomplikasjonene. Nemnda har også vektlagt As opplysninger om at blodsukkerverdiene økte kraftig under nattskiftene i mars, og at legens målinger etterpå også viste en økning i langtidsukkeret. Samlet har nemnda kommet til at A med dette har dokumentert at han har helsemessig behov for fritak fra nattarbeid.

Kan fritak for nattarbeid for A gjennomføres uten vesentlig ulempe for B?

Nemnda har kommet til at fritaket ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

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 at det ikke er nok å påvise en generell ulempe.

Bestemmelsens formål er at arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner skal overføres til dagarbeid der dette er mulig.

Selv om ordlyden i arbeidsmiljøloven § 10-2 andre ledd i utgangspunktet peker på virkningen fritaket vil ha på virksomheten, tar nemnda utgangspunkt i at desto mer tungtveiende grunner arbeidstaker har, jo mer skal til for at det foreligger en vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Dette fremgår av nemndas tidligere praksis og Høyesteretts dom HR-2024-423-A.

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 og Høyesteretts dom HR-2024-423-A.

Forarbeidene – Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 316 – fremhever som et «vesentlig moment i ulempevurderingen» 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.

Flertallet har kommet til at ulempene ved å frita ham fra nattarbeid er vesentlige i lovens forstand. Flertallet har lagt avgjørende vekt på at arbeidsgiver ikke har plikt til å omorganisere virksomheten eller tilsette nye arbeidstakere for å dekke behovet for nattarbeid. Det ligger imidlertid i fritaksretten at andre ansatte må finne seg i en viss merbelastning. I dette tilfellet er det to elektrikere på samme turnus, og flertallet finner det sannsynliggjort at As oppgaver på nattskift må overføres til den andre elektrikerens på samme turnus, slik at vedkommende påføres en betydelig høyere nattarbeidsbelastning. Flertallet har også lagt vekt på at arbeidsgiver har tilbudt A konkret oppfølging for å sikre stabile blodsukkerverdier, og at både fastlege og bedriftslege vektlegger at det er forsvarlig for ham å jobbe natt så lenge dette er under kontroll.

Mindretallet har kommet til at det ikke vil medføre vesentlig ulempe å innvilge A fritak fra nattarbeid.

Mindretallet har lagt avgjørende vekt på at arbeidsgiver ikke har sannsynliggjort nødvendigheten for omdisponering. Arbeidsgiver har ikke gjort tilstrekkelige vurderinger for å konkludere om arbeidsoppgavene til A på nattskift hver sjette uke må overføres til noen andre. Videre har mindretallet vektlagt at driften av riggen de siste 14. årene og frem til januar i år ikke har vært avhengig av elektrikere på natt. Mindretallet viser til [annen stor aktør på norsk sektor] , som i all hovedsak velger å ikke ha elektrikere og annet vedlikeholdspersonell på nattskift av hensyn til HMS-regelverk. De opererer med en vaktordning for elektrikere som kalles ut ved behov på nattskift om situasjonen krever det.

Slik mindretallet ser det, er arbeidsgivers argumentasjon preget av et prinsipielt standpunkt om rettferdig fordeling og lik belastning med hensyn til nattarbeid, uten at det kommer fram konkrete ulemper for de to elektrikere på dagtid hver sjette uke. Mindretallet har forståelse for at det kan medføre visse ulemper ved fritaket, men har kommet til at de ikke er å anse som vesentlige i lovens forstand.

A har ikke angitt noen ønsket tid for fritaket. Med tanke på hans diagnose, tar mindretallet utgangspunkt i at fritaket ønskes permanent. På den annen side har verken A eller virksomheten fått gjort seg noen særlige erfaringer med hvordan dette vil fungere i praksis, ettersom innføringen av nattarbeid startet ved årsskiftet. Mindretallet har derfor kommet til at fritaket burde gis for 1 år fra vedtaksdato og at A kan søke igjen ved behov. På den måten tas det høyde for at situasjonen og ulempene ved fritaket kan endre seg over tid.

Mindretallet konkluderer med at det ikke foreligger en vesentlig ulempe for virksomheten jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 annet ledd. As helsemessige årsaker veier dermed tungt, og han har rett til fritak fra nattarbeid.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

14.05.2025