

Er det mulig å få **fritak fra nattarbeid** uten å måtte slutte i jobben?

Mange arbeidstakere trives på jobb, men kan oppleve at enkelte arbeidsoppgaver er mer krevende å utføre enn det de var tidligere. Ofte kan det ikke pekes på en bestemt årsak annet enn at man blir eldre. Dette gjelder blant annet arbeidstakere som helt eller delvis arbeider sene kvelder og netter. I denne artikkelen skal vi, i lys av en ny høyesterettsdom, se nærmere på regelverket og særlig på spørsmålet om det er mulig å få fritak fra nattarbeid uten å måtte slutte i jobben.

Vi trenger søvn

Menneskekroppen har sin egen naturlige rytme, eller kroppsklokke, som er innstilt på å være aktiv om dagen og å sove om natta. Døgnrytmen påvirker alt fra kroppstemperatur, til hormoner, stoffskifte og læringsevne.

Når du jobber natt, påfører du deg en form for jetlag – slik du får når du reiser mellom ulike tidssoner – hver gang du endrer døgnrytmen, uttalte arbeidsmedisiner og overlege i Arbeidstilsynet, Tor Erik Danielsen til FriFagbevegelse i desember 2020.

– Vi mennesker trenger å sove om natta. Når vi ikke sover om natta, er det en belastning for kroppen, og det er knyttet til hvordan vår biologiske klokke virker. Dette har vi vært klar over lenge, og derfor har vi hatt restriksjoner for nattarbeid lenge, sier Danielsen og fortsetter.

– Nattarbeid både bryter med vår normale fysiologi, og som for alt skiftarbeid, kan nattarbeid også ha sosiale konsekvenser, ettersom man jobber når folk flest har fri og noen av oss bør helst ikke jobbe natt i det hele tatt.

Det fremgår av arbeidsmiljøloven at arbeidstakere som hovedsakelig arbeider om natten, skal få tilbud om regelmessig helsekontroll.

Regelverket

Hovedregel – arbeidets art: Det står i arbeidsmiljøloven paragraf 10–11 at nattarbeid ikke er tillatt, med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Utgangspunktet for vurderingen er om nattarbeid er nødvendig av produksjonsmessige grunner eller for å dekke samfunnets eller allmennhetens behov.

Dette kan være i virksomheter som driver døgnkontinuerlig og hvor arbeidet ikke kan avbrytes av driftstekniske årsaker, for eksempel i Nordsjøen og på skip. Videre gjelder unntakene for ansatte på syke- og pleiehjem, politi, brann- og tollvesen, innen nyhets- og bakeribransjen osv. Arbeidsmiljøloven definerer nattarbeid som arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet omfattet av tariffavtale kan dessuten inngå skriftlig avtale om nattarbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Det må i så tilfelle dreie seg om spesielle forhold hvor det i kortere perioder oppstår behov for nattarbeid, for eksempel sesongmessige svingninger eller uventet arbeidsmengde.

Lønnstillegg

Dersom arbeidsplassen er omfattet av en tariffavtale, vil arbeidstakere ha krav på kvelds-, natt- og helgetillegg. Dette reguleres ikke av arbeidsmiljøloven, men gjennom tariffavtaler/overenskomster som partene har forhandlet seg frem til. Tariffavtalene regulerer lønns- og arbeidsvilkår, og som hovedregel betales et kvelds- og nattillegg mellom kl. 17.00 og kl. 06.00. Helgetillegget gjelder som regel fra lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Det er imidlertid forskjellige forutsetninger avhengig av hvorvidt man arbeider etter skift-

eller turnusplaner (skiftende arbeidstid fra dag til dag) eller kun på dag- og/eller kveldstid.

Tillegg for ubekvem arbeidstid, som det ofte kalles, varierer i kronebeløp og prosent i de forskjellige tariffavtalene.

Fritak fra nattarbeid

I henhold til arbeidsmiljøloven paragraf 10–2 har en arbeidstaker som arbeider regelmessig om natten, rett til fritak fra nattarbeid dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver. Bestemmelsen gjelder generelt fritak fra virksomhetens arbeidstidsordning, ikke sporadiske unntak.

Hva som kan sies å være regelmessig, må avgjøres konkret. Men det vil normalt kreves at det er tale om flere netter i måneden.

NATTARBEID. Det ligger ikke for alle, men er det mulig å få fritak?

Skiftarbeidere som regelmessig arbeider om natten vil klart omfattes.

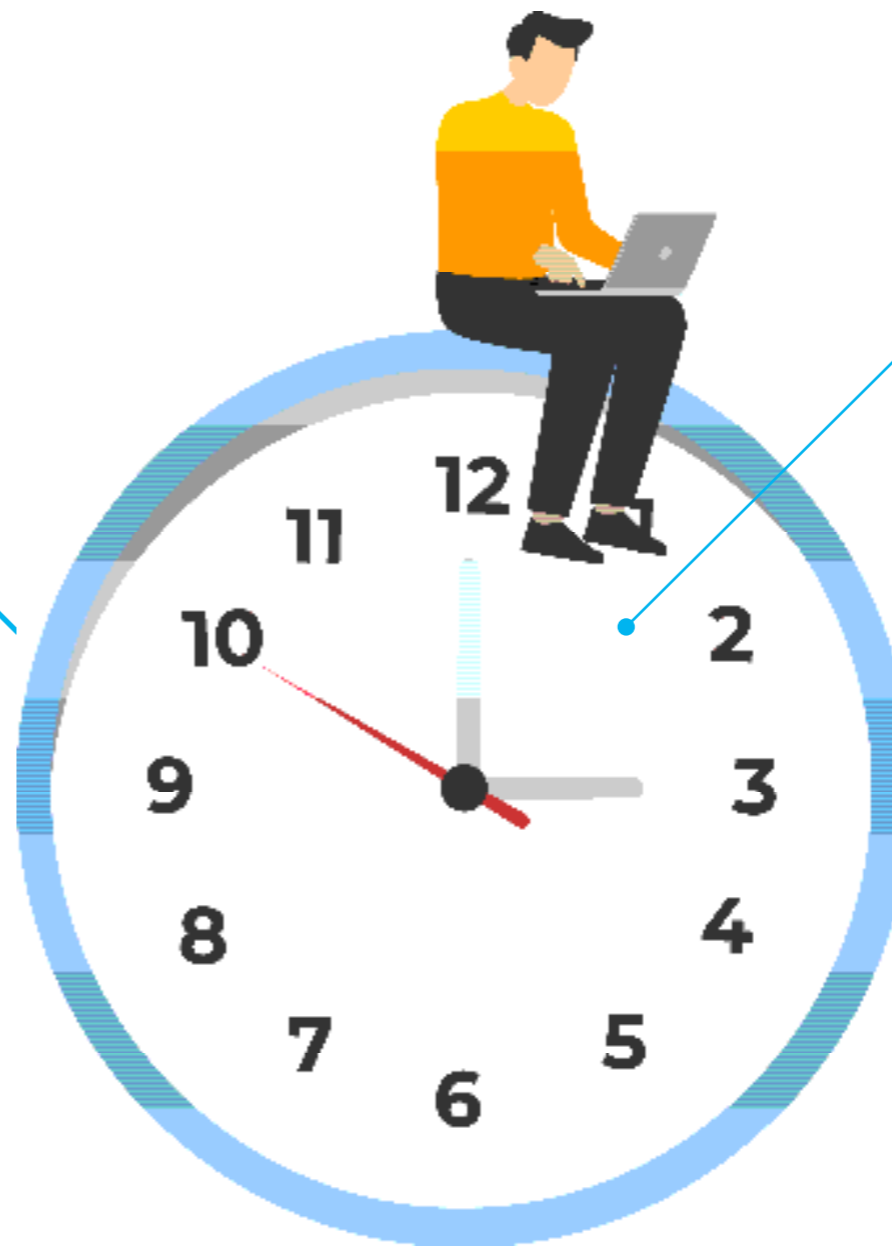
Med helsemessige grunner må det foreligge sykdom eller sviktende helse hos arbeidstakeren selv. Arbeidsgiver må kunne kreve at legerklæring fremlegges.

Med sosiale grunner menes forhold knyttet til arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser som utløser omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige. Det kan være pleietrengende foreldre, syk ektefelle, barn med funksjonshemming eller lignende.

Med andre vektige velferdsgrunner tas det for eksempel sikte på å imøtekomme foreldre med behov som følger av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. Hva som ellers kan gi rett til redusert arbeidstid må vurderes konkret i det enkelte tilfelle, men formuleringen «vektige velferdsgrunner» innebærer at det må foreligge et kvalifisert behov.

Dersom det er en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å gi arbeidstaker rett til fritak fra nattarbeid, må arbeidsgiver sannsynliggjøre dette. Arbeidsgiver må prøve å tilpasse arbeidstidsordningen fremfor å overføre arbeidstakeren til andre oppgaver eller avdelinger. Først når tilpassing til eksisterende arbeid vil medføre en vesentlig ulempe, vil arbeidsgiver måtte se på mulighetene for omplassering til andre oppgaver.

Ved spørsmål om overføring fra nattarbeid til dagarbeid vil et vesentlig moment være om det foreligger ledig dagarbeid som vedkommende er kvalifisert for i virksomheten. Videre må det



ERIK RÅD HERLOFSEN

Advokat med arbeidsrett som sitt spesialfelt. Var medlem av Statens seniorråd fra 2004–2017. Partner i advokatfirmaet Helmr AS.



UENIGHET. Thorsteinn Karlsson er overrasket over at Høyesterett la til grunn at han ikke ønsket å diskutere en stilling på land og uttaler at arbeidsgiver tidlig i prosessen ønsket å diskutere en vesentlig stillingsendring, mens Karlsson på sin side ønsket først å avklare om han kunne beholde jobben i Nordsjøen uten plikt til nattarbeid.

også legges vekt på om arbeidsgiver av hensyn til de øvrige ansatte kan omdisponere arbeidsstoken. Regelen medfører ikke at arbeidsgiver har plikt til å opprette nye stillinger det ikke er behov for, eller å si opp andre arbeidstakere for å finne plass til nattarbeideren.

Twisteløsning og frister

Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker er uenige om arbeidstaker har rett til fritak fra nattarbeid, kan tvisten bringes inn for tvisteløsningsnemnda. Fristen for å bringe saken inn er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet frem til arbeidstaker.

Sak i Høyesterett

Thorsteinn Karlsson har jobbet mange år i Nordsjøen i selskapet Weatherford Norge AS. Etter et hjerteinfarkt i 2020, søkte han etter anbefaling fra sin fastlege, om fritak for nattarbeid. Dette ble innvilget for en periode, men høsten 2021 opplyste arbeidsgiver om at det ikke lenger ville bli gitt fritak fra nattarbeid på generell basis. Med bistand fra sin fagforening brakte han saken inn for Tvisteløsningsnemnda og til slutt inn for Høyesterett.

Det var ingen uenighet om at Karlssons helsemessige tilstand tilsa fritak for nattarbeid, og spørsmålet for Høyesterett var derved begrenset til om fritak kunne gis uten «vesentlig ulempe» for virksomheten.

Høyesteretts flertall konkluderte med at retten til fritak primært er en rett til å beholde nåværende arbeid, men uten plikt til nattarbeid. Dette gjelder selv om det finnes annet passende arbeid som vedkommende er kvalifisert for i virksom-

heten. Flertallet uttalte likevel at retten til tilpasninger i egen arbeidstidsordning ikke gjelder ubetinget, og at tilbud om annet passende arbeid vil være et relevant og viktig moment i ulempevurderingen. Selv om ordlyden ikke gir direkte anvisning på dette, åpner ulempevilkåret for en bredere interesseavveining. Terskelen for hva som utgjør en vesentlig ulempe vil altså kunne variere fra hvert tilfelle. Høyesterett presiserte at terskelen i dette tilfellet måtte være høy, sett hen til den helsemessige risikoen nattarbeid utgjorde for arbeidstakeren.

Ikke rett på fritak

Til tross for dette konkluderte Høyesterett likevel med at Karlsson ikke hadde rett på fritak fra nattarbeid. Det ble vist til arbeidsgivers utfordringer med organisering av arbeidslag offshore, virksomhetens særskilte behov for fleksibilitet, logistikkproblemer og hensynet til andre ansatte som ville måtte arbeide natt i større utstrekning. Høyesterett vektla også at det ville bli vanskelig for virksomheten å imøtekomme andre arbeidstakers ønske om mindre nattarbeid, selv om de på daværende tidspunkt ikke hadde søkt om fritak.

Det ble dessuten vektlagt at arbeidsgiver hadde tilbudt Karlsson arbeid på land, riktignok med noe lavere lønn, noe han ikke hadde vært interessert i å diskutere.

En enstemmig Høyesterett kom på denne bakgrunn til at Karlsson ikke hadde rett til fritak fra nattarbeid, da dette var til vesentlig ulempe for virksomheten.

Dommen illustrerer at det i hvert enkelt tilfelle må foretas en bred interesseavveining, hvor blant annet tilbud om annet passende arbeid vil være et sentralt moment. Lærdommen er at arbeidsgivere som vurderer søknader om fritak fra nattarbeid bør foreta en bred dokumenterbar helhetsvurdering før en søknad eventuelt avslås.

Arbeidsgivere bør tilrettelegge

Etter lang tid i yrkeslivet, vil flere ansatte oppleve å få nedsatt arbeidsevne. Norge trenger arbeidskraft og arbeidsgivere bør aktivt bidra til å tilrettelegge for at eldre arbeidstakere som ønsker og evner å arbeide gis anledning til dette. Eksempler på tilretteleggingstiltak kan blant annet være fritak fra nattarbeid/helgearbeid, endringer i skift- og turnusordninger, hjemmekontor, redusert arbeidstid, fleksibel arbeidstid, endrede og lettere arbeidsoppgaver.

Kilder: Arbeidstilsynet.no. Frifagbevegelse.no. HR-2024-423.