

# Fritak for nattarbeid

Høyesteretts dom HR-2024-423-A



# Faktum i saken – om partene

- Om arbeidstaker
  - 62 år
  - Rammet av hjerteinfarkt i 2020
- Om arbeidsgiver
  - Oljeserviceselskap med virksomhet på land og offshore
  - Ca. 260 ansatte totalt, 69 offshore i den relevante avdelingen
  - Høy snittalder i virksomheten



# Virksomheten

- Brønnserviceavtalen kommer til anvendelse – 4/4-rotasjon
- Krav til avspasering tilsvarende 1/3 av lengden offshore
- Vanligvis rundt 20 disponible arbeidstakere
- Sammensetning av arbeidslag

<b>Nattskift</b>	<b>Nattskift</b>
<b>Dagskift (arbeidsleder)</b>	<b>Dagskift</b>

## Faktum i saken - saksgangen



- Arbeidstaker ble midlertidig fritatt for nattarbeid fra februar til oktober 2021
- Ble ikke innvilget permanent fritak, men mottok løpende tilrettelegging
- Tilbud om stilling på land
- Dissens i Tvisteløsningsnemnda og i tingretten
- Enstemmig avgjørelse avsagt under "noko tvil" i lagmannsretten

# Sakens vurderingstema

- Aml. § 10-2 annet ledd:

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

- Enighet mellom partene om at vilkårene *"regelmessig arbeider om natten"* og *"helsemessige ... grunner"* var oppfylt
- Spørsmålet var om fritak kunne gjennomføres *"uten vesentlig ulempe for virksomheten"*



# Arbeidstidsdirektivet

- Artikkel 9 nr. 1 (b)

*"night workers suffering from health problems recognised as being connected with the fact that they perform night work are transferred whenever possible to day work to which they are suited."*

- Få rettskilder
  - Henvisning til ILO-konvensjon C 171 i fortalen
  - Tilblivelsehistorikk: fra "as soon as possible" til "whenever possible"
- Omklassering vs. tilpasning i eksisterende stilling



# "Uten vesentlig ulempe"

Bakgrunnen for regelen om fritak for nattarbeid:

- Implementere regel om fritak for nattarbeid i EUs arbeidstidsdirektiv (2003/88/EF)
- Sett hen til regulering ved redusert arbeidstid "særlig ulempe" – som ble "vesentlig ulempe" i någjeldende lov

	Gjeldende arbeidsmiljølov av 2005	Opphevet arbeidsmiljølov av 1977	Ordlyd
<b>Fritak for nattarbeid</b>	§ 10-2 andre ledd		"uten vesentlig ulempe"
<b>Fleksibel arbeidstid</b>	§ 10-2 tredje ledd		"uten vesentlig ulempe"
<b>Redusert arbeidstid</b>	§ 10-2 fjerde ledd	§ 46 A	"uten vesentlig ulempe"
<b>Generell tilretteleggingsplikt</b>	§ 4-6 første og andre ledd	§ 13 nr. 2 og 3	"så langt det er mulig"

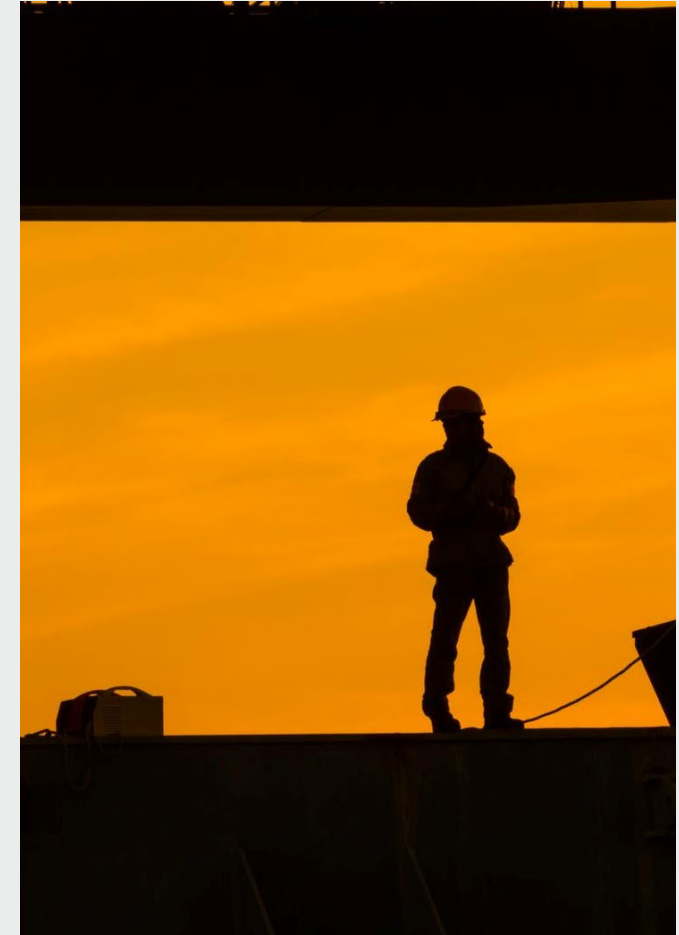
## Dommen – HR-2024-423-A

- Høyesterett kom enstemmig til at arbeidstaker ikke fikk medhold i kravet om fritak for nattarbeid i eksisterende stilling
- Høyesterett delte seg i begrunnelsen
  - Flertallet på fire dommere fant at forpliktelsen gjelder tilpasning i eksisterende stilling
    - og at en slik tilpasning innebar "vesentlig ulempe for virksomheten"
  - En dommer fant at forpliktelsen bare strekker seg til å tilby overføring til dagarbeid som arbeidstaker er kvalifisert for – som var oppfylt i saken med tilbud om arbeid på land
- Midlertidig eller permanent tilrettelegging
- Vil se på flertallets begrunnelse i det videre



# Ulempevurderingen – generelle utgangspunkter

- Det skal foretas en interesseavveining – dersom arbeidstakers behov er særlig stort, kreves det en sterkere begrunnelse fra arbeidsgivers side
  - Konkret i saken: Høy terskel
  - Gjelder både ved fritak for nattarbeid og ved redusert arbeidstid
  - Lettere foreligge "vesentlig ulempe" ved fritak for nattarbeid enn ved redusert arbeidstid
- "Generell ulempe"
  - Ulemper som vil oppstå ved nær sagt enhver fritaksordning er ikke tilstrekkelig
  - Spørsmål om særegenheter i en bransje kan vektlegges
- Presedenshensyn kan ikke vektlegges
  - Ikke legge vekt på om flere hos arbeidsgiver eller i bransjen vil kunne søke om fritak



## Ulempevurderingen – momenter

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 316 (våre uthevinger):

"Ved spørsmål 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. Forslaget medfører ikke at arbeidsgiver har plikt til å opprette nye stillinger som det ikke er behov for eller si opp andre arbeidstakere for å «finne plass til» vedkommende."

Høyesterett:

- Tilbud om annet ledig dagarbeid tillegges vesentlig vekt
- Vektlegger hensynet til andre ansatte
- Vektlegger arbeidsplaner som gjør det mulig å fortsatt utføre oppdragene

# Hensynet til ressursallokering

- Summen av ulemper for virksomheten
- "utfordringene som [arbeidsgiver] vil få med å organisere de ansatte i arbeidslag for utføring av oppdrag offshore"
  - Oppdragsgivere med høye krav til fleksibilitet
  - Kompetansesammensetning
  - Unngå overtid, oppnå et årsverk på 132 dager
  - Antall ansatte som er disponible – i realiteten 20
- Slike "organisatoriske probleme[r]" ansett relevante i ulempevurderingen



Illustrasjon: Generativ AI

## Hensynet til andre ansatte



- Merbelastning av nattarbeid – men må tåle en "viss merbelastning"
- Ansatte med tilretteleggingsbehov relevant selv om de ikke hadde søkt om fritak for nattarbeid
- Forskjell mellom tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven § 4-6 og fritak for nattarbeid
  - Løpende vurdering vs. absolutt fritak

# Tilbud om annet passende arbeid

- Høyesterett: Tilbud om annet ledig dagarbeid er et *"vesentlig moment i ulempevurderingen"*
- Krav til stillingen: *"arbeidet er av en slik art og er underlagt slike betingelser at arbeidstakerens rett til å bli overført til dagarbeid, er reell"*
- Nærmere vurdering
  - Ikke en rett til å beholde et særlig høyt lønnsnivå for den aktuelle typen arbeid
  - Manglende mulighet for "Loss of license" -forsikring kan det ikke legges vekt på
  - Arbeidstaker ville ikke diskutere tilbudet – ikke avgjørende at innholdet i tilbudet da ikke var avklart

# Takk for oss!



**Martin Jetlund**

Partner

Advokatfirmaet Schjødt

[martin.jetlund@schjodt.com](mailto:martin.jetlund@schjodt.com)  
+47 402 40 416



**Fredrik Øie Brekke**

Senior Associate

Advokatfirmaet Schjødt

[fredrik.brekke@schjodt.com](mailto:fredrik.brekke@schjodt.com)  
+47 464 32 883



**Eyvind Mossige**

Advokat (H)

TorstrupLerum

[em@torstruplerum.no](mailto:em@torstruplerum.no)  
+47 992 31 261