

# Nattarbeid

**Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Arbeidsmiljøloven definerer nattarbeid som arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00.**

Eksempler på når arbeidets art gjør det nødvendig:

- når anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter kan ta skade eller hvis arbeidet ikke kan avbrytes av driftstekniske grunner
- i virksomhet for syke- og pleiehjelp, barnehjem, barnehager og lignende
- for politi, brannvesen, tollvesen, kriminalomsorg, kirkelig betjening, arbeid ved redningssentraler og drift av kringkasting, aviser, telegram- og nyhetsbyråer
- ved teatre og andre forevisninger og forestillinger
- i forbindelse med produksjon av bakervarer

Utgangspunktet for vurderingen er om nattarbeid er nødvendig av produksjonsmessige grunner eller for å dekke samfunnets eller allmennhetens behov.

Før nattarbeid iverksettes, skal arbeidsgiver drøfte med arbeidstakers tillitsvalgte om nattarbeid er nødvendig.

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

Nattarbeid er ikke lenger søknadspliktig.

Loven gir nærmere regler om begrensninger i alminnelig arbeidstid for arbeidstakere som jevnlig arbeider mer enn tre timer om natten og for nattarbeid som innebærer en særlig risiko for betydelige belastninger.

Ansatte som hovedsakelig arbeider om natten, skal få tilbud om helsekontroll.

Forsvarligheten av arbeidstidsordninger som avviker fra lovens utgangspunkt og normal døgnrytme skal vurderes nærmere. Dette gjelder for nattarbeid.

[Les mer om vurdering av forsvarligheten av ulike arbeidstidsordninger](#)

## Fritak fra nattarbeid

Arbeidstakere som regelmessig arbeider om natten, kan ha rett til fritak fra nattarbeid, dersom de har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. 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. Skiftarbeidere som regelmessig arbeider om natten vil klart omfattes.

Bestemmelsen gjelder for arbeidstakere med helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner:

- Helsemessige grunner: Omfatter sykdom/sviktende helse hos arbeidstakeren selv. Arbeidsgiver må kunne kreve at legeerklæring fremlegges.
- Sosiale grunner: 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.
- Andre vektige velferdsgrunner: Tar i første rekke 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. 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 også legges vekt på om arbeidsgiver av hensyn til de øvrige ansatte kan omdisponere arbeidsstokken. 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.

Arbeidsgiver bør i utgangspunktet prøve 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.

## Tvisteløsning 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.

[Les mer om tvisteløsningsnemnda her](#)

## Webinar om nattarbeid

Se opptak av vårt webinar «Nattarbeid – på helsen løs?» fra 19. november 2020. Webinaret er innom blant annet søvn, døgnrytme og ulykkesrisiko, helseeffekter ved nattarbeid og hvordan vi kan forebygge negative helseeffekter ved nattarbeid.

---



## Regelverk

[Reglene om nattarbeid finner du i Arbeidsmiljøloven § 10-11](#)

[Reglene om fritak fra nattarbeid finner du i Arbeidsmiljøloven § 10-2 \(2\)](#)

---