LOVDATA

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Dato	LOV-2005-06-17-62
Departement	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Sist endret	LOV-2023-06-16-37 fra 01.01.2024
Ikrafttredelse	01.01.2006
Endrer	LOV-1977-02-04-4
Kunngjort	17.06.2005
Rettet	08.04.2022 (inkurienote § 14-15)
Korttittel	Arbeidsmiljøloven – aml
EØS/EU/Schengen	EØS-avtalen vedlegg XVIII.

Loven er iflg. res. 17 juni 2005 nr. 609 med visse unntak og presiseringer satt ikr. fra 1 jan 2006, se § 20-1 med fotnote. Jf. *tidligere* lover 7 des 1956 nr. 2, 19 des 1958 nr. 3, 4 feb 1977 nr. 4.

Kort om loven

Sist endret 19.01.2024

Arbeidsmiljøloven er en norsk lov som er den grunnleggende loven for arbeidslivet i Norge. Loven inneholder blant annet regler om arbeidsmiljø, stillingsvern (arbeidstakeres vern mot usaklig oppsigelse og avskjed), arbeidstid, permisjon, ansettelse og avslutning av arbeidsforhold (oppsigelse og avskjed).

Loven erstattet lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 1977, som også ble kalt arbeidsmiljøloven, og som ble opphevet da loven av 2005 trådte i kraft 1. januar 2006. Loven av 2005 kom fordi den gamle loven hadde blitt endret så mange ganger at det var ryddigst å vedta en ny lov. Mange bestemmelser i loven av 2005 var imidlertid med også i loven av 1977.

Les hele artikkelen.

Kapitteloversikt:

Kapittel 1. Innledende bestemmelser (§§ 1-1 - 1-9)

Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter (§§ 2-1 - 2-5)

Kapittel 2 A. Varsling (§§ 2 A-1 - 2 A-8)

Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet (§§ 3-1 - 3-6)

Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet (§§ 4-1 - 4-6)

Kapittel 5. Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv. (§§ 5-1 - 5-5)

Kapittel 6. Verneombud (§§ 6-1 - 6-5)

Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg (§§ 7-1 - 7-4)

Kapittel 8. Informasjon og drøfting (§§ 8-1 - 8-4)

Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten (§§ 9-1 - 9-6)

Kapittel 10. Arbeidstid (§§ 10-1 - 10-13)

Kapittel 11. Arbeid av barn og ungdom (§§ 11-1 - 11-5)

Kapittel 12. Rett til permisjon (§§ 12-1 - 12-16)

Kapittel 13. Vern mot diskriminering (§§ 13-1 - 13-10)

Kapittel 14. Ansettelse mv. (§§ 14-1 - 14-20)

Kapittel 14 A. Konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold (§§ 14 A-1 - 14 A-6)

Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold (§§ 15-1 - 15-17)

Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse (§§ 16-1 - 16-7)

Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold (§§ 17-1 - 17-7)

Kapittel 18. Tilsynet med loven (§§ 18-1 - 18-11)

Kapittel 19. Straff (§§ 19-1 - 19-7)

Kapittel 20. Avsluttende bestemmelser (§§ 20-1 - 20-3)

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

§ 1-1. *Lovens formål*

Lovens formål er:

a. å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
b. å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
c. å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,
d. å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
e. å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
f. å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806).

§ 1-2. *Hva loven omfatter*

(1) Loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven.

(2) Unntatt fra loven er:

a. sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip, men likevel slik at dykkeoperasjoner og losing er omfattet av loven
b. militær luftfart som omfattes av luftfartsloven. Departementet kan gi forskrift om unntak fra loven for sivil luftfart og annen statsluftfart enn militær luftfart og om særregler for slik luftfart.

(3) Kongen kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning bestemmelsene i kapittel 14, 15, 16 og 17 skal gjelde for arbeidstakere som omfattes av lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven) eller som er embetsmenn.

(4) Kongen kan gi forskrift om at deler av den offentlige forvaltning, helt eller delvis skal unntas fra loven når virksomheten er av så særegen art at den vanskelig lar seg tilpasse lovens bestemmelser.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 22 juni 2018 nr. 45 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 945), 7 mai 2021 nr. 29 (i kraft 1 juli 2022 for så vidt gjelder losing iflg. res. 17 juni 2022 nr. 1064). **Endres** ved lov 7 mai 2021 nr. 29 (i kraft 1 juli 2024 iflg. res. 1 des 2023 nr. 1941 for så vidt gjelder dykkeoperasjoner). **Endres** ved lov 1 des 2023 nr. 86 (i kraft 1 juli 2024 iflg. res. 1 des 2023 nr. 1942).

§ 1-3. *Petroleumsvirksomhet til havs*

(1) Loven gjelder for virksomhet i forbindelse med undersøkelse etter og utnyttelse av naturforekomster på havbunnen eller i dens undergrunn, i indre norske farvann, norsk sjøterritorium og den norske del av kontinentalsokkelen.

(2) Loven gjelder for virksomhet som nevnt i første ledd i området utenfor den norske del av kontinentalsokkelen dersom dette følger av særskilt avtale med fremmed stat eller av folkeretten for øvrig.

(3) Departementet kan ved forskrift helt eller delvis unnta virksomhet som nevnt i første og andre ledd fra loven. Departementet kan også gi forskrift om at loven helt eller delvis skal gjelde for virksomhet som nevnt i første ledd i områder utenfor den norske del av kontinentalsokkelen dersom det foretas undersøkelse eller utnyttelse av naturforekomster på havbunnen eller i dens undergrunn fra innretning registrert i norsk skipsregister eller det gjennomføres bemannede undervannsoperasjoner fra innretning eller fartøy registrert i norsk skipsregister. Departementet kan ved forskrift også fastsette at loven skal gjelde ved forflytning av innretning eller fartøy som nevnt.

(4) I forskrift etter denne paragraf kan det også fastsettes særregler.

§ 1-4. *Virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker mv.*

(1) Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker.

(2) Departementet kan gi forskrift om at virksomhet i landbruket som ikke nytter annen hjelp enn avløserhjelp skal unntas fra loven.

(3) Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for byggherre eller dennes representant.

(4) I forskrift etter denne paragraf kan det fastsettes særregler.

§ 1-5. *Arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem*

(1) Departementet kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

(2) Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører arbeid i arbeidsgivers hjem eller husholdning.

(3) I forskrift etter denne paragraf kan det fastsettes særregler.

0 Endret ved lov 18 juni 2021 nr. 93 (ikr. 1 juli 2021 iflg. res. 18 juni 2021 nr. 1973).

§ 1-6. *Personer som ikke er arbeidstakere*

(1) Følgende personer anses som arbeidstakere etter lovens regler om varsling og helse, miljø og sikkerhet når de utfører arbeid i virksomhet som går inn under loven:

a. elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål,
b. vernepliktige,
c. sivile tjenestepliktige og tjenestepliktige i sivilforsvaret,
d. innsatte i kriminalomsorgens anstalter,
e. pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l.,
f. personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere,
g. personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak.

Lovens regler om varsling gjelder likevel ikke for personer som nevnt i bokstav d. Departementet kan i forskrift fastsette unntak fra bestemmelsen i første punktum.

(2) Lovens bestemmelser om arbeidsgiveren gjelder for den som lar personer som nevnt i første ledd utføre arbeid i sin virksomhet.

(3) Departementet kan gi forskrift om i hvilken utstrekning lovens øvrige bestemmelser skal gjelde for personer nevnt i første ledd.

0 Endret ved lover 19 juni 2009 nr. 83 (ikr. 26 juni 2009 iflg. res. 26 juni 2009 nr. 878), 19 des 2008 nr. 106 (ikr. 1 mars 2010 iflg. res. 19 feb 2010 nr. 189), 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806).

§ 1-7. *Utsendt arbeidstaker*

(1) Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til.

(2) Utsending av arbeidstaker anses å foreligge når en utenlandsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting:
a. etter avtale med en mottaker av tjenesteytelser i Norge, sender en arbeidstaker til Norge for egen regning og risiko og under egen ledelse, eller
b. sender en arbeidstaker til et forretningssted eller virksomhet i Norge som inngår i konsernet, eller
c. i egenskap av å være vikarbyrå eller annen virksomhet som stiller arbeidstakere til rådighet, sender arbeidstakere til en virksomhet i Norge.

(3) Utsending av arbeidstaker anses også å foreligge når en norsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting sender en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området.

(4) Departementet kan i forskrift gi regler om hvilke lønns- og arbeidsvilkår i lov eller i medhold av lov som skal gjelde for utsendte arbeidstakere, og nødvendige bestemmelser for å sikre etterlevelse av reglene, herunder bestemmelser om samarbeid med ansvarlige myndigheter i andre EØS-stater, vern og erstatning ved gjengjeldelse fra arbeidsgiver, kriterier for å avgjøre om utsendingen er reell, vederlag for innkvartering og krav til dokumentasjon.

(5) I forbindelse med gjensidig samarbeid mellom EØS-stater i samsvar med forskrift gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-7 fjerde ledd og § 18-11 femte ledd, kan opplysninger gis til ansvarlige myndigheter i en annen EØS-stat uten hinder av lovbestemt taushetsplikt.

0 Endret ved lov 31 mars 2017 nr. 12 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 31 mars 2017 nr. 424).

§ 1-8. *Arbeidstaker og arbeidsgiver*

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt en arbeidstaker som nevnt i første ledd. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

0 Endret ved lov 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 1-9. *Ufravikelighet*

Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt.

Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

§ 2-1. *Arbeidsgivers plikter*

Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt.

§ 2-2. *Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere*

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver:

a. sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
b. samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
c. sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

(2) Hovedbedriften skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dersom det samtidig sysselsettes mer enn 10 arbeidstakere, og ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen. Kommer slik avtale ikke i stand, skal det meldes til Arbeidstilsynet som bestemmer hvem som skal ha ansvaret for samordningen.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av arbeidsgivers plikter etter denne paragraf.

0 Endret ved lover 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607), 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 2-3. *Arbeidstakers medvirkningsplikt*

(1) Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

(2) Arbeidstaker skal:

a. bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader,
b. straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet,
c. avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse,
d. sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,
e. melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet,

f. medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,
g. delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. § 4-6 fjerde ledd.
h. rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.

(3) Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde.

0 Endret ved lov 23 feb 2007 nr. 10 (ikr. 1 mars 2007).

§ 2-4. *(Opphevet)*

0 Endret ved lov 1 des 2006 nr. 64 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324), opphevet ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752).

§ 2-5. *(Opphevet)*

0 Tilføyd ved lov 1 des 2006 nr. 64 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324), opphevet ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752).

Kapittel 2 A. Varsling

0 Kapitlet tilføyd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752), endret ved lov 21 juni 2019 nr. 24 (i kraft 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806).

§ 2 A-1. *Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten*

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære
a. fare for liv eller helse
b. fare for klima eller miljø
c. korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
d. myndighetsmisbruk
e. uforsvarlig arbeidsmiljø
f. brudd på personopplysningssikkerheten.

(3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

0 Tilføyd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752), endret ved lov 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806).

§ 2 A-2. *Fremgangsmåte ved varsling*

(1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt
a. til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
b. i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
c. i samsvar med varslingsplikt
d. via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

(2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.

(3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom
a. arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
b. varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
c. arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

(4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2.

0 Tilføyd ved lov 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806).

§ 2 A-3. *Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling*

(1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

(2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

0 Tilføyd ved lov 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806).

§ 2 A-4. *Forbud mot gjengjeldelse*

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.

(2) Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel
a. trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
b. advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
c. suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.

(3) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(4) Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.

0 Tilføyd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752), endret ved lov 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806), tidligere § 2 A-2.

§ 2 A-5. *Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse*

(1) Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld.

(2) Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen.

0 Tilføyd ved lov 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806).

§ 2 A-6. *Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling*

(1) Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

(2) Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(3) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle.

(4) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde
a. en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold
b. fremgangsmåte for varsling
c. fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.

(5) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

0 Tilføyd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752), endret ved lov 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806), tidligere § 2 A-3.

§ 2 A-7. *Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet*

(1) Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar et eksternt varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet, å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.

(2) Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e og 13 g gjelder ellers tilsvarende.

0 Tilføyd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752), endret ved lover 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806), tidligere § 2 A-4, 18 juni 2021 nr. 127 (ikr. 1 juli 2021 iflg. res. 18 juni 2021 nr. 2026).

§ 2 A-8. *Diskrimineringsnemnda*

Tvister om brudd på forbudet mot gjengjeldelse etter § 2 A-4 kan bringes inn for Diskrimineringsnemnda. Dette gjelder likevel ikke saker om oppsigelse eller avskjed. De nærmere regler om Diskrimineringsnemndas myndighet og saksbehandling mv. følger av diskrimineringsombudsloven.

0 Tilføyd ved lov 18 juni 2021 nr. 93 (ikr. 1 juli 2021 iflg. res. 18 juni 2021 nr. 1973).

Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

§ 3-1. *Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid*

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

§ 3-2. *Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten*

(1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for:

a. at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig,
b. at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
c. sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.

(2) Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilstrekkelig vern om liv eller helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet, at arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk.

(3) Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.

(4) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf. Departementet kan også i forskrift gi nærmere bestemmelser om personlig verneutstyr, herunder om:

a. utforming, merking mv.
b. bruk, vedlikehold mv.
c. prøving, sertifisering og godkjenning
d. godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon av personlig verneutstyr.

Departementet kan i forskrift fastsette at reglene om personlig verneutstyr også skal gjelde for produsent, importør og leverandør.

§ 3-3. *Bedriftshelsetjeneste*

(1) Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

(2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape et trygt arbeidsmiljø som fremmer god arbeidshelse.

(3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten og om hvilke oppgaver den skal utføre.

(5) Departementet kan i forskrift gi bestemmelser om at bedriftshelsetjeneste etter denne paragraf må godkjennes av Arbeidstilsynet og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning.

0 Endret ved lover 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 17 juni 2022 nr. 42 (i kraft 1 jan 2023).

§ 3-4. *Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet*

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, vurdere tiltak for å fremme fysisk aktivitet blant arbeidstakerne.

§ 3-5. *Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid*

(1) Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere krav til opplæringen.

§ 3-6. *(Opphevet)*

0 Tilføyd ved lov 1 des 2006 nr. 64 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324), opphevet ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752).

Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet

§ 4-1. *Generelle krav til arbeidsmiljøet*

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

(4) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

(5) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.

(6) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.

(7) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av HMS-kort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen. Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi utsteder av HMS-kort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av HMS-kort.

(8) Når hensynet til helse, miljø og sikkerhet tilsier det, kan departementet i forskrift gi bestemmelser om at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn, må godkjennes av Arbeidstilsynet, og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning. Når det stilles krav om slik godkjenning, vil det være ulovlig å benytte tjenester fra virksomheter uten godkjenning.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 2 9 juni 2007 nr. 42 (ikr. 1 nov 2007 iflg. res. 12 okt 2007 nr. 1140), 20 juni 2008 nr. 42 (ikr. 1 jan 2009 iflg. res. 20 juni 2008 nr. 631), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 16 des 2011 nr. 58, 18 des 2015 nr. 103, 11 juni 2021 nr. 59 (ikr. 1 jan 2022 iflg. res. 11 juni 2021 nr. 1872).

§ 4-2. *Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling*

(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

(2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

a. det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
b. arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
c. det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
d. arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,

e. det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

(3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

§ 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

(3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdigende, ydmykende eller plagsom.

(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

0 Endret ved lov 16 juni 2023 nr. 37 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 16 juni 2023 nr. 943).

§ 4-4. *Krav til det fysiske arbeidsmiljøet*

(1) Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrsmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd.

(2) Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon. Det skal legges til rette for variasjon i arbeidet og for å unngå tunge løft og ensformig gjentakelsesarbeid. Ved oppstilling og bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr skal det sørges for at arbeidstaker ikke blir utsatt for uheldige belastninger ved vibrasjon, ubekvem arbeidsstilling o.l.

(3) Maskiner og annet arbeidsutstyr skal være konstruert og ha nødvendige verneinnretninger slik at arbeidstaker er vernet mot skader.

(4) Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Eventuelle husordensregler skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf og kan herunder bestemme at reglene skal gjelde for utleiere av lokaler o.l.

0 Endret ved lov 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006).

§ 4-5. *Særlig om kjemisk og biologisk helsefare*

(1) Ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale skal arbeidsmiljøet være tilrettelagt slik at arbeidstaker er sikret mot ulykker, helseskader og særlig ubehag. Kjemikalier og biologisk materiale skal fremstilles, pakkes, brukes og oppbevares slik at arbeidstaker ikke utsettes for helsefare.

(2) Kjemikalier og biologisk materiale som kan innebære helsefare, skal ikke brukes dersom de kan erstattes med andre eller med en annen prosess som er mindre farlig for arbeidstakerne.

(3) Virksomheten skal ha nødvendige rutiner og utstyr for å hindre eller motvirke helseskader på grunn av kjemikalier eller biologisk materiale.

(4) Virksomheten skal føre kartotek over farlige kjemikalier og biologisk materiale. Kartoteket skal blant annet opplyse om fysikalske, kjemiske og helseskadelige egenskaper, forebyggende vernetiltak og førstehjelpsbehandling. Beholdere og emballasje for kjemikalier og biologisk materiale skal være tydelig merket med navn, sammensetning og advarsel på norsk.

(5) Arbeidstilsynet kan i det enkelte tilfelle helt eller delvis gjøre unntak fra reglene i denne paragraf i forbindelse med forsknings- og analysearbeid e.l.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, og kan herunder bestemme at det skal føres register over arbeidstakere som eksponeres for bestemte kjemikalier eller biologisk materiale.

(7) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om bruk, registrering, vurdering, godkjennelse, rapportering, informasjon, begrensning og annen behandling av kjemikalier.

0 Endret ved lov 5 des 2008 nr. 82 (ikr. 1 jan 2009 iflg. res. 5 des 2008 nr. 1284).

§ 4-6. *Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne*

(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

(2) Dersom det i medhold av første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.

(3) Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging. Arbeidsgiver skal sørge for at planen formidles til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker. Arbeidsgiver skal videre sørge for at oppdatert plan sendes til Arbeids- og velferdsetaten senest en uke før dialogmøter som Arbeids- og velferdsetaten innkaller til, jf. folketrygdloven § 25-2 tredje ledd.

(4) Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. For arbeidstaker som av samme årsaker er delvis borte fra arbeidet, skal et slikt møte holdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det hensiktsmessig. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene, ønsker det, skal sykmelder innkalles til dialogmøtet. Dersom det foreligger ekstraordinære forhold knyttet til sykmelders arbeidssituasjon, kan sykmelder fritas fra plikten til å delta i dialogmøtet. Arbeids- og velferdsetaten, bedriftshelsetjenesten og andre relevante aktører kan innkalles dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker det. Det samme gjelder andre relevante aktører, likevel slik at helsepersonell som behandler eller har behandlet arbeidstaker ikke kan kalles inn dersom arbeidstaker motsetter seg det.

(5) Arbeidsgiver skal kunne dokumentere hvordan bestemmelsene om oppfølgingsplan og dialogmøte har vært fulgt opp, herunder hvem som har vært innkalt til og har deltatt i dialogmøte.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

0 Endret ved lover 23 feb 2007 nr. 10 (ikr. 1 mars 2007), 19 des 2008 nr. 106 (ikr. 1 mars 2010 iflg. res. 19 feb 2010 nr. 189), 24 juni 2011 nr. 18 (ikr. 1 juli 2011), 20 juni 2014 nr. 26 (ikr. 1 juli 2014 iflg. res. 20 juni 2014 nr. 793).

Kapittel 5. Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv.

§ 5-1. *Registrering av skader og sykdommer*

(1) Arbeidsgiver skal sørge for registrering av alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

(2) Registeret må ikke inneholde medisinske opplysninger av personlig karakter med mindre den opplysningene gjelder har samtykket. Arbeidsgiver har taushetsplikt om opplysninger om personlige forhold i registeret.

(3) Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, bedriftshelsetjeneste og arbeidsmiljøutvalg.

(4) Arbeidsgiver skal føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom etter nærmere retningslinjer fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, jf. folketrygdloven § 25-2 første ledd.

0 Endret ved lov 16 juni 2006 nr. 20 (ikr. 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631).

§ 5-2. *Arbeidsgivers varslings- og meldeplikt*

(1) Dersom arbeidstaker omkommer eller blir alvorlig skadet ved en arbeidsulykke, skal arbeidsgiver straks og på hurtigste måte varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet. Arbeidsgiver skal bekrefte varselet skriftlig. Verneombudet skal ha kopi av bekreftelsen.

(2) Departementet kan gi forskrift om at slikt varsel skal gis også i andre tilfeller.

(3) Departementet kan gi forskrift om at arbeidsgiver skal gi melding til Arbeidstilsynet om:
a. arbeidsulykke som det ikke kreves varsel om etter første eller andre ledd, herunder akutt forgiftning, og tilløp til slike ulykker,
b. sykdom som er eller kan være forårsaket av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om omfanget og gjennomføringen av varslings- og meldeplikten etter denne paragraf.

§ 5-3. *Leges meldeplikt*

(1) Enhver lege som gjennom sitt arbeid får kunnskap om at arbeidstaker lider av en yrkessykdom som er likestilt med yrkesskade etter folketrygdloven § 13-4, eller annen sykdom som legen antar skyldes arbeidstakers arbeidssituasjon, skal gi skriftlig melding om det til Arbeidstilsynet.

(2) Dersom arbeidstaker gir sitt samtykke, skal arbeidsgiver underrettes om sykdommen.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om omfanget og gjennomføringen av meldeplikten, herunder at den skal omfatte nærmere angitte sykdommer som kan antas å skyldes arbeidets art eller forholdene på arbeidsplassen.

§ 5-4. *Produsenter og importører av kjemikalier og biologisk materiale*

(1) Den som produserer eller importerer kjemikalier eller biologisk materiale som skal brukes eller ventelig vil bli brukt i virksomhet som går inn under denne lov, skal:

a. skaffe til veie opplysninger om kjemikaliets eller materialets sammensetning og egenskaper,
b. treffe de tiltak som er nødvendige for å forebygge ulykker og helseskader eller særlig ubehag eller ulempe for arbeidstakerne,
c. gi melding til den departementet bestemmer om kjemikaliets eller materialets navn, sammensetning, fysikalske og kjemiske egenskaper, samt supplerende opplysninger som måtte kreves for å fastslå stoffets farlighetsgrad,
d. sørge for forsvarlig emballasje slik at ulykker og helseskader forebygges,
e. merke emballasjen med kjemikaliets eller materialets navn, produsentens eller importørens navn og tydelig advarsel på norsk. Etikett for merking skal sendes sammen med melding etter bokstav c.

(2) Unntatt fra meldeplikt og merkeplikt etter disse bestemmelser er næringsmidler og stoffer som går inn under matloven samt legemidler.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om produsenters og importørers plikter etter denne paragraf, herunder om unntak i tilfeller hvor importører anvender de importerte kjemikalier eller biologisk materiale. Departementet kan i forskrift fastsette at bestemmelsene i eller i medhold av denne paragraf helt eller delvis skal gjelde for forhandlere, eller at produsentens eller importørens plikter etter paragrafen her i stedet skal påligge forhandleren.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om fremstilling, import, registrering, vurdering, godkjennelse, rapportering, informasjon, begrensning og annen behandling av kjemikalier.

0 Endret ved lov 5 des 2008 nr. 82 (ikr. 1 jan 2009 iflg. res. 5 des 2008 nr. 1284).

§ 5-5. *Produsenter, leverandører og importører av maskiner og annet arbeidsutstyr*

(1) Den som produserer, importerer, selger, leier eller låner ut maskiner og annet arbeidsutstyr som skal brukes eller ventelig vil bli brukt i virksomhet som går inn under loven, skal før arbeidsutstyret leveres til bruk, sørge for at det er konstruert og forsynt med verneinnretninger i samsvar med lovens krav.

(2) Maskiner og annet arbeidsutstyr som utstilles i salgs- eller reklameøyemed, eller framvises for demonstrasjonsformål, og som ikke er forsynt med nødvendige verneinnretninger, skal synlig skiltes med opplysninger om at arbeidsutstyret ikke oppfyller kravene fastsatt i eller i medhold av denne lov og ikke kan leveres til bruk før produsenten, leverandøren eller importøren har sørget for at kravene er oppfylt. Ved demonstrasjoner skal det treffes nødvendige tiltak for å forebygge at personer, dyr og eiendom utsettes for fare.

(3) Ved konstruksjon av maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i denne paragraf, skal det påses at det kan brukes etter sin hensikt uten å medføre særlige ulemper eller ubehag.

(4) Med maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i første ledd skal det følge nødvendig og lett forståelig skriftlig bruksanvisning på norsk om transport, oppstilling, betjening og vedlikehold.

(5) Den som påtar seg å montere maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i denne paragraf, skal sørge for at de blir satt i stand og stilt opp i samsvar med lovens krav.

(6) Maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i første ledd skal, før det overdras eller utstilles, være forsynt med produsentens eller importørens navn og adresse, eller med annen merking som gjør det lett å identifisere produsenten eller importøren.

(7) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om maskiner og annet arbeidsutstyr, herunder om:
a. konstruksjon, utførelse, oppstilling, merking mv.,
b. godkjenning og plikt til å gi opplysninger i forbindelse med dette,
c. godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon,
d. undersøkelse eller besiktigelse.

(8) Utgifter til undersøkelse eller besiktigelse som pålegges i medhold av sjuende ledd, bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller besiktigelsen.

0 Endret ved lov 19 juni 2020 nr. 69 (ikr. 1 juli 2020 iflg. res. 19 juni 2020 nr. 1233).

Kapittel 6. Verneombud

§ 6-1. *Plikt til å velge verneombud*

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven, skal det velges verneombud. Ved virksomhet med færre enn 5 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. Arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med flere enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud.

(2) Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

(3) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.

(4) Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

(5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om antall verneombud, om valg, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, om lokal fagforenings rett til å utpeke verneombud, og om verneombudets funksjonstid.

0 Endret ved lover 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 6-2. *Verneombudets oppgaver*

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov. Første og andre punktum gjelder tilsvarende for innleide arbeidstakere og for selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.

(2) Verneombudet skal særlig påse:

a. at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
b. at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
c. at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
d. at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
e. at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt,
f. at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt.

(3) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

(4) Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1.

(5) Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist.

(6) Verneombudet skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instrukser, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet eller arbeidsgiveren.

(7) Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.

(8) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om verneombudets virksomhet, og om ombudets taushetsplikt. I reglene kan fastsettes at verneombudet skal utføre oppgaver som er tillagt arbeidsmiljøutvalget i henhold til § 7-2, når virksomheten ikke har slikt utvalg. Myndigheten til å treffe vedtak etter § 7-2 fjerde ledd tredje punktum og femte ledd, kan ikke tillegges verneombudet.

0 Endret ved lover 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341), 16 juni 2023 nr. 37 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 16 juni 2023 nr. 943).

§ 6-3. *Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid*

(1) Dersom verneombudet mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet anser det nødvendig for å avverge fare.

(2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiveren eller dennes representant.

(3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses i henhold til bestemmelsen i første ledd.

§ 6-4. *Særskilte lokale eller regionale verneombud*

(1) Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale verneombud. Slike verneombud kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i §§ 6-2 og 6-3 overfor arbeidsgivere på arbeidsplassen.

(2) Departementet kan gi forskrift om at det skal være regionale verneombudsordninger som skal omfatte flere virksomheter innenfor ett geografisk område.

(3) Forskrifter etter denne paragraf kan omfatte regler om hvordan verneombudene oppnevnes, hvilke oppgaver de skal ha, og hvordan utgiftene ved deres virksomhet skal fordeles.

§ 6-5. *Utgifter, opplæring mv.*

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Verneombud har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Departementet kan i forskrift stille nærmere krav til opplæringen.

(2) Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid.

(3) Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter § 10-4, godtgjøres som for overtidsarbeid.

(4) Arbeidsgiver skal sørge for at verv som verneombud ikke medfører inntektstap for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

0 Endret ved lov 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822).

Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg

0 Overskriften endret ved lov 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406).

§ 7-1. *Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg*

(1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 10 og 30 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 30 arbeidstakere.

(2) Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg.

(3) Hvilke personer som til enhver tid er medlemmer av utvalget skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

(4) Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Representantene for bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.

(5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om arbeidsmiljøutvalget, herunder om sammensetning, valg og funksjonstid. Departementet kan gi regler om at andre samarbeidsorgan i virksomheten, på nærmere vilkår, kan fungere som arbeidsmiljøutvalg.

0 Endret ved lover 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 15 juni 2007 nr. 21, 20 juni 2014 nr. 25, 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 7-2. *Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver*

(1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

(2) Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

a. spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,
b. spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,
c. planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9,
d. andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,
e. etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1,
f. helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.

(3) Utvalget kan også behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. § 4-6.

(4) Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. Utvalget skal i alminnelighet ha adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at undersøkelser skal foretas av sakkyndige eller granskingskommisjon som utvalget oppnevner. Arbeidsgiveren kan uten ugrunnet opphold forelegge vedtaket for Arbeidstilsynet til avgjørelse. Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater. Før utvalget behandler rapporter som nevnt i dette ledd, skal medisinske opplysninger av personlig karakter tas ut av rapportene, med mindre den opplysningen gjelder, samtykker i at de legges fram for utvalget.

(5) Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov. For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget også vedta at arbeidsgiveren skal utføre målinger eller undersøkelser av arbeidsmiljøet. Utvalget skal sette en tidsfrist for gjennomføringen av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

(6) Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.

(7) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om utvalgets virksomhet, herunder regler om saksbehandlingen og om taushetsplikt for utvalgets medlemmer.

0 Endret ved lover 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 15 juni 2007 nr. 21.

§ 7-3. *Særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg*

(1) Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg. Slike utvalg kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i §§ 7-1 og 7-3 overfor alle arbeidsgivere på arbeidsplassen.

(2) Forskrifter etter denne paragraf kan omfatte regler om hvordan arbeidsmiljøutvalgene oppnevnes, hvilke oppgaver de skal ha og hvordan utgiftene ved deres virksomhet fordeles.

§ 7-4. *Utgifter, opplæring mv.*

Reglene i § 6-5 gjelder tilsvarende for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

0 Endret ved lov 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822).

Kapittel 8. Informasjon og drøfting

§ 8-1. *Plikt til informasjon og drøfting*

(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Departementet kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten.

§ 8-2. *Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting*

(1) Plikten til informasjon og drøfting etter § 8-1 omfatter:

a. informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
b. informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,

c. informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

(2) Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b og c skal skje så tidlig som mulig.

(3) Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiveren og få et grunngitt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å oppnå en avtale.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf kan fravikes ved tariffavtale.

§ 8-3. *Fortrolige opplysninger*

(1) Dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode.

(2) Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom dette på det aktuelle tidspunkt åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten.

(3) Virksomhetens tillitsvalgte eller en femdel av arbeidstakerne kan bringe tvist om arbeidsgivers beslutning etter første og andre ledd inn for tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2. Tvist kan ikke bringes inn etter at opplysningene beslutningen gjelder er blitt offentlig kjent. Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om nemndas myndighet og saksbehandling i tvister etter denne paragraf.

0 Endret ved lov 15 des 2017 nr. 104.

§ 8-4. *Informasjon og drøfting i konsern*

(1) I konsern med virksomheter som til sammen jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal morforetaket etablere rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom foretakene i konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal etableres i samråd med et flertall av arbeidstakerne i konsernet, eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av arbeidstakerne i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal det så tidlig som mulig informeres og drøftes med samarbeidsorganet etter første ledd.

(3) Første ledd andre og tredje punktum og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

(4) Med konsern menes etter denne paragrafen et morforetak og ett eller flere datterforetak. Et foretak er et morforetak dersom det på grunn av avtale eller gjennom eierskap har bestemmende innflytelse over et annet foretak. Et foretak skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis det

a. eier så mange aksjer eller andeler i et annet foretak at de representerer flertallet av de stemmene som kan avgis på generalforsamlingen eller tilsvarende organ, eller
b. har rett til å velge eller avsette mer enn halvparten av medlemmene i det andre foretakets styre.

Et foretak som et morforetak har slik bestemmende innflytelse over, anses som et datterforetak. Ved beregning av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller avsette styremedlemmer skal rettigheter som morforetaket og morforetakets datterforetak innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morforetakets eller et datterforetaks regning. Kommuner, fylkeskommuner, stiftelser og foreninger kan være morforetak etter denne paragrafen.

0 Tilføyd ved lov 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten

§ 9-1. *Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten*

(1) Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.

(2) Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.

§ 9-2. *Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak*

(1) Arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Før tiltaket iverksettes, skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakerne informasjon om:
a. formålet med kontrolltiltaket,
b. praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, herunder hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført,
c. kontrolltiltakets antatte varighet.

(3) Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakernes tillitsvalgte jevnlig evaluere behovet for de kontrolltiltak som iverksettes.

§ 9-3. *Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse*

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi andre helseopplysninger enn dem som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente helseopplysninger på annen måte.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om hvilke opplysninger som kan innhentes etter denne paragraf.

§ 9-4. *Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere*

(1) Arbeidsgiver kan bare kreve at medisinske undersøkelser skal foretas:
a. når det følger av lov eller forskrift,
b. ved stillinger som innebærer særlig risiko,
c. når arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv eller helse.

(2) Departementet kan gi forskrift om vilkårene for å kreve medisinske undersøkelser etter denne paragraf.

§ 9-5. *Innsyn i arbeidstakers e-postkasse mv.*

Departementet kan gi forskrift om arbeidsgivers rett til innsyn i arbeidstakers e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale, blant annet om adgangen til innsyn, prosedyrer ved innsyn og plikten til å slette opplysninger.

0 Tilføyd ved lov 9 jan 2009 nr. 3, endret ved lov 15 juni 2018 nr. 38 (ikr. 20 juli 2018 iflg. meddelelse 17 juli 2018 nr. 1195).

§ 9-6. *Kameraovervåking*

Departementet kan gi forskrift om kameraovervåking i virksomheten, blant annet om adgangen til å iverksette kameraovervåking, varsling om at slik overvåking finner sted, og utlevering og sletting av opptak gjort ved slik overvåking.

0 Tilføyd ved lov 15 juni 2018 nr. 38 (ikr. 20 juli 2018 iflg. meddelelse 17 juli 2018 nr. 1195).

Kapittel 10. Arbeidstid

§ 10-1. *Definisjoner*

(1) Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

(2) Med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver.

§ 10-2. *Arbeidstidsordninger*

(1) Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

(2) 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.

(3) Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

(4) Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

0 Endret ved lover 13 juni 2008 nr. 40 (ikr. 1 juli 2008 iflg. res. 13 juni 2008 nr. 585), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822).

§ 10-3. *Arbeidsplan*

Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

§ 10-4. *Alminnelig arbeidstid*

(1) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.

(2) For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan når arbeidet er særlig passivt, gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover det som er fastsatt i første punktum, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

(3) For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/7 av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke urimelig.

(4) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager for:
a. døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
b. arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
c. arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
d. arbeid som hovedsakelig drives om natten.

(5) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager for:
a. helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
b. arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprengning av bergrom under jord.

(6) For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under fjerde eller femte ledd og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den alminnelige arbeidstiden etter første ledd ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til 36 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 15 juni 2007 nr. 21, 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 24 apr 2015 nr. 21 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 398).

§ 10-5. *Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid*

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke.

(2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

(3) Arbeidstilsynet kan samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 24 apr 2015 nr. 21 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 398), 22 juni 2018 nr. 46 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 944), 18 mars 2022 nr. 10 (i kraft 1 juli 2022 iflg. res. 18 mars 2022 nr. 412).

§ 10-6. *Overtid*

(1) Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

(2) Varer arbeidet for noen arbeidstaker ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid regnes det overskytende som overtidsarbeid.

(3) Før arbeid som nevnt i denne paragraf iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(4) Overtidsarbeidet må ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.

(5) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale overtidsarbeid inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

(6) Arbeidstilsynet kan etter søknad i særlige tilfeller tillate samlet overtidsarbeid inntil 25 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker. Referat fra drøftingene, jf. tredje ledd, skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor rammen i femte ledd, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale med de tillitsvalgte alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

(7) Overtidsarbeid utover rammen i fjerde ledd kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det.

(8) Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den samlede arbeidstiden etter § 10-5 andre ledd og § 10-6 femte ledd ikke overstiger 69 timer i noen enkelt uke.

(9) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer i åttende ledd, men slik at den samlede arbeidstid ikke overstiger 16 timer i løpet av 24 timer. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

(10) Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

(11) For overtidsarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.

(12) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 24 apr 2015 nr. 21 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 398).

§ 10-7. *Oversikt over arbeidstiden*

Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte.

§ 10-8. *Daglig og ukentlig arbeidsfri*

(1) Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder.

(2) Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager.

(3) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Det kan ikke avtales kortere arbeidsfri periode enn 8 timer i løpet av 24 timer eller 28 timer i løpet av sju dager. Grensen på 8 timer gjelder ikke når arbeid utover avtalt arbeidstid (jf. § 10-6 første ledd) eller arbeid ved utkalling under beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter på samme vilkår skriftlig avtale arbeid i den arbeidsfrie perioden, når dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.

(4) Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke faller på en søn- eller helgedag.

(5) Departementet kan i forskrift fastsette en fordeling av fridøgnene som avviker fra reglene i fjerde ledd.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 24 apr 2015 nr. 21 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 398).

§ 10-9. *Pauser*

(1) Arbeidstaker skal ha minst en pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer. Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves.

(2) Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstaker gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pause som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter § 10-6. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves.

§ 10-10. *Søndagsarbeid*

(1) Det skal være arbeidsfri fra kl. 1800 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidsfri fra kl. 1500 til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Arbeid innenfor disse tidsrom regnes som søn- og helgedagsarbeid.

(2) Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.

(3) Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes.

(4) I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.

(5) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan slutte skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager utenom de tilfeller som er nevnt i denne paragraf, mot tilsvarende fri på andre dager som i henhold til arbeidstakerens religion er helge- eller høytidsdag. Slik avtale kan inngås uten hensyn til bestemmelsene i § 10-8 fjerde ledd.

§ 10-11. *Nattarbeid*

(1) Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 er nattarbeid. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600. Som nattarbeid regnes ikke arbeid på to skift som legges mellom kl. 0600 og kl. 0000.

(2) Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.

(3) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2300.

(4) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om nattarbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.

(5) Arbeidsgiver skal drøfte nødvendigheten av nattarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte før det iverksettes.

(6) Den alminnelige arbeidstiden for arbeidstaker som jevnlig arbeider mer enn tre timer om natten, skal i gjennomsnitt ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer. Gjennomsnittet skal beregnes over fire uker. Minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri i § 10-8 andre ledd skal ikke tas med ved beregning av gjennomsnittet.

(7) Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn tre timer om natten skal ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.

(8) Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten, skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom.

(9) Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at bestemmelsene i sjette og sjuende ledd skal fravikes. Arbeidstakerne skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

0 Endret ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752).

§ 10-12. *Unntak*

(1) Bestemmelsene i dette kapittel kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

(2) Bestemmelsene i dette kapitlet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

(3) Bestemmelsene i dette kapittel kan fravikes for arbeid som på grunn av naturhendelser, ulykke eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom. I så fall skal arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

(4) Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven kan, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd, og § 10-11 åttende ledd, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel. Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 sjette og sjuende ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid etter slik tariffavtale gjelder vilkårene i § 10-6 første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidsarbeidet. Kravet til individuelt samtykke gjelder tilsvarende der det inngås tariffavtale om en samlet gjennomsnittlig arbeidstid på over 48 timer i løpet av sju dager i løpet av ett år.

(5) Dersom det er inngått avtale som nevnt i §§ 10-5 andre ledd, 10-6, 10-8 tredje ledd, 10-10, 10-11 første, fjerde eller niende ledd eller § 10-12 fjerde ledd, og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

(6) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 og § 10-10 andre ledd når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted. Slikt samtykke kan bare gis dersom det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen. Fravik fra § 10-8 første og andre ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres kompenserende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

(7) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10-8 første og andre ledd og grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd for helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkningsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter (jf. § 10-4 andre ledd). Slikt samtykke kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompenserende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

(8) Dersom arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet her, kan departementet i forskrift gi særlige regler og fastsette unntak fra disse bestemmelsene.

Sjette (nå åttende) ledd ikr. 1 juli 2005, første, andre og fjerde ledd ikr. 1 jan 2006.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 24 apr 2015 nr. 21 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 398), 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752).

§ 10-13. *Tvisteløsning*

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

0 Endret ved lov 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006).

Kapittel 11. Arbeid av barn og ungdom

§ 11-1. *Forbud mot barnearbeid*

(1) Barn som er under 15 år eller skolepliktige skal ikke utføre arbeid som går inn under denne lov unntatt
a. kulturelt eller lignende arbeid,
b. lett arbeid og barnet har fylt 13 år,
c. arbeid som ledd i barnets skolegang eller i praktisk yrkesorientering som er godkjent av skolemyndighetene og barnet har fylt 14 år.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om hva slags arbeid som skal være tillatt etter første ledd. Det kan fastsettes nærmere vilkår for slikt arbeid.

(3) Personer under 18 år må ikke utføre arbeid som kan være til skade for deres sikkerhet, helse, utvikling eller skolegang. Departementet kan i forskrift bestemme hva slags arbeid som er omfattet av dette forbudet og om listeføring av arbeidstakere under 18 år.

§ 11-2. *Arbeidstid*

(1) Arbeidstiden for personer under 18 år skal legges slik at den ikke hindrer skolegang, eller hindrer dem i å dra nytte av undervisningen.

(2) For barn som er under 15 år eller er skolepliktig skal arbeidstiden ikke overstige:
a. 2 timer i døgnet på dager med undervisning og 12 timer i uken i uker med undervisning,
b. 7 timer i døgnet på undervisningsfrie dager og 35 timer i undervisningsfrie uker,
c. 8 timer i døgnet og 40 timer i uken for samlet arbeids- og skoletid der arbeidet er ledd i en ordning med vekslende teoretisk og praktisk utdanning.

(3) For ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig, skal arbeidstiden ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken.

(4) Ved ansettelse hos flere arbeidsgivere skal arbeidstiden beregnes samlet. Arbeidsgiver plikter å skaffe seg kjennskap til arbeidstiden hos eventuelle andre arbeidsgivere.

(5) Departementet kan i forskrift fastsette unntak fra
a. andre ledd bokstav a for kulturelt eller lignende arbeid, og
b. andre ledd bokstav c og tredje ledd, dersom særlige grunner foreligger.
Forskrift etter dette ledd kan inneholde vilkår.

§ 11-3. *Forbud mot nattarbeid*

(1) Barn som er under 15 år eller er skolepliktig skal ikke arbeide mellom kl. 2000 og kl. 0600.

(2) Ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig skal ha en arbeidsfri periode på minst 8 timer som omfatter tiden mellom kl. 2300 og kl. 0600. Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2300 er nattarbeid og er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig eller det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for nattarbeid.

(3) Andre ledd gjelder ikke for arbeid som på grunn av naturhendelser, ulykke eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom, og det er strengt nødvendig å nytte vedkommende ungdom i arbeidet. Ungdom som tar del i dette arbeidet skal ha en etterfølgende kompenserende hvileperiode.

(4) Departementet kan i forskrift bestemme at den arbeidsfrie perioden kan være kortere for visse typer arbeid, og fastsette nærmere regler om dette, herunder vilkår.

0 Endret ved lov 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006).

§ 11-4. *Helsekontroll*

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at ungdom som settes til nattarbeid i henhold til § 11-3 fjerde ledd skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom.

(2) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av helsekontrollen, og fastsette regler om helsekontroll i andre tilfeller hvor arbeidet stiller særlige krav til arbeidstakerens helse eller fysiske egenskaper.

§ 11-5. *Pauser og fritid*

(1) Personer under 18 år skal ha hvilepause i minst en halv time, om mulig sammenhengende, dersom den daglige arbeidstiden overstiger fire og en halv time.

(2) Innenfor hver periode på 24 timer skal det være en sammenhengende arbeidsfri periode på minst:
a. 14 timer for barn som er under 15 år eller er skolepliktig,
b. 12 timer for ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig.

(3) Personer under 18 år skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 48 timer i løpet av sju dager. Den arbeidsfrie perioden skal så vidt mulig legges til søn- eller helgedag.

(4) Personer under 18 år som går på skole skal ha minst fire ukers feriefritid i året, hvorav minst to uker i sommerferien.

(5) Departementet kan i særlige tilfeller i forskrift fastsette unntak fra reglene i andre, tredje og fjerde ledd.

Kapittel 12. Rett til permisjon

§ 12-1. *Svangerskapskontroll*

Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

§ 12-2. *Svangerskapspermisjon*

Arbeidstaker som er gravid har rett til permisjon i inntil tolv uker under svangerskapet.

§ 12-3. *Omsorgspermisjon*

(1) I forbindelse med fødselen har faren rett til to ukers permisjon for å bistå moren. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren.

(2) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til to ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

§ 12-4. *Fødselspermisjon*

Etter fødselen skal mor ha permisjon de første seks uker, med mindre hun fremlegger legeattest om at det er bedre for henne å komme i arbeid.

§ 12-5. *Foreldrepermisjon*

(1) Foreldrene har rett til permisjon etter reglene i paragrafen her og i §§ 12-2 og 12-4 i til sammen tolv måneder. Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes foreldrepenger fra folketrygden.

(2) Hver av foreldrene har i tillegg til permisjon etter første ledd, rett til permisjon i inntil tolv måneder for hver fødsel. Denne permisjonen må tas ut umiddelbart etter foreldrenes permisjon etter første ledd. Arbeidstaker som har delvis permisjon etter § 12-6 har likevel ikke rett til permisjon etter leddet her.

(3) Med mindre begge foreldrene har omsorgen for barnet, kan retten til permisjon etter første ledd utøves av en annen som har omsorg for barnet. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet har rett til inntil to års permisjon etter andre ledd.

(4) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til permisjon etter paragrafen her når omsorgen for barnet overtas. Det samme gjelder arbeidstaker som har eller får tildelt foreldreansvar når den andre av foreldrene dør, og som har hatt mindre enn vanlig samvær med barnet. Retten til permisjon gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

0 Endret ved lover 21 apr 2006 nr. 10 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 21 apr 2006 nr. 428), 15 juni 2007 nr. 22 (ikr. 15 juni 2007 iflg. res. 15 juni 2007 nr. 629).

§ 12-6. *Delvis permisjon*

(1) Permisjon etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 første ledd kan tas ut som delvis permisjon.

(2) Delvis permisjon baseres på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant. Avtale om delvis permisjon kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.

(3) Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år.

§ 12-7. *Varslingsplikt*

Permisjon etter §§ 12-2 til 12-6 skal varsles arbeidsgiver snarest mulig og senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover tolv uker og senest tolv uker i forveien ved fravær utover ett år. Oversittelse av fristene medfører ikke at arbeidstaker må utsette permisjonen dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstakeren ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp.

§ 12-8. *Ammefri*

(1) Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag.

(2) Kvinne som har ammefri etter første ledd, har i barnets første leveår rett til lønn inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid sju timer eller mer.

0 Endret ved lov 7 juni 2013 nr. 27 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 7 juni 2013 nr. 590).

§ 12-9. *Barns og barnepassers sykdom*

(1) Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon:
a. for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt,
b. hvis barnet skal følges til legeundersøkelse eller annen oppfølging i forbindelse med sykdom, eller
c. hvis den som har det daglige barnetilsynet er syk eller har permisjon etter denne paragraf på grunn av et annet barn.

(2) Retten til permisjon etter paragrafen her gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Arbeidstaker har rett til permisjon inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for mer enn to barn.

(3) Dersom barnet har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller har nedsatt funksjonsevne og det derfor er en markert økning av risikoen for at arbeidstaker får fravær fra arbeidet, har arbeidstaker rett til fri etter første ledd i inntil 20 dager hvert kalenderår. Retten til permisjon gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år. Arbeidstaker har i tillegg rett til permisjon for å delta i opplæring ved godkjent helseinstitusjon eller offentlig kompetansesenter for å kunne ta seg av og behandle barnet.

(4) Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon dersom:
a. barnet blir innlagt i helseinstitusjon og arbeidstaker oppholder seg ved helseinstitusjonen,
b. barnet er utskrevet fra helseinstitusjon og arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie, eller
c. barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade.

Ved permisjon etter bokstavene a og b gjelder aldersgrensene i andre og tredje ledd. Rett til permisjon etter bokstav c gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år, men uten hensyn til alder hvis barnet er psykisk utviklingshemmet.

(5) Arbeidstaker har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger fra folketrygden.

(6) Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barn har rett til dobbelt så mange permisjonsdager som etter andre og tredje ledd. Det samme gjelder hvis det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av nedsatt funksjonsevne, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient, er i fengsel, avtjener verneplikt eller tilsvarende forhold. Retten til permisjon kan overføres med inntil halvparten av dagene hvert kalenderår til mor eller far med samværsrett eller til den som arbeidstaker bor sammen med og som ikke har omsorg for egne barn.

0 Endret ved lover 20 juni 2008 nr. 42 (ikr. 1 jan 2009 iflg. res. 20 juni 2008 nr. 631), 11 mai 2017 nr. 25 (ikr. 1 okt 2017), 20 des 2022 nr. 98 (i kraft 1 jan 2023 iflg. res. 20 des 2022 nr. 2309).

§ 12-10. *Omsorg for og pleie av nærstående*

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets sluttfase har rett til permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte nærstående.

Arbeidstaker har rett til permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Det samme gjelder ved nødvendig omsorg for funksjonshemmet eller kronisk sykt barn fra og med kalenderåret etter at barnet fylte 18 år når arbeidstakeren har hatt slik omsorg for barnet som nevnt i § 12-9 tredje ledd. Departementet kan gi forskrift om dokumentasjon av nødvendig omsorg.

0 Endret ved lover 9 apr 2010 nr. 11 (ikr. 1 juli 2010 iflg. res. 9 apr 2010 nr. 499), 19 okt 2012 nr. 68 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 19 okt 2012 nr. 978).

§ 12-11. *Utdanningspermisjon*

(1) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

(2) Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

(3) Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått
a. dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og
b. minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet.

(4) Arbeidstaker som vil bruke retten til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varslet skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.

(5) Arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig underrette arbeidstaker om dette. Dersom varslet permisjon er kortere enn seks måneder, skal slik underretning foreligge innen tre måneder etter at varsel er mottatt, men innen to måneder når varslet permisjon er kortere enn én måned. Arbeidsgiver skal fram til svar gis, på forespørsel orientere arbeidstaker om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen.

(6) Departementet kan i forskrift helt eller delvis unnta virksomheter fra bestemmelsene i denne paragraf.

0 Endret ved lov 22 juni 2018 nr. 45 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 945).

§ 12-12. *Militærtjeneste mv.*

(1) Arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller lignende allmenn vernetjeneste. Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av til sammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner, hvis arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.

(2) Arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, skal varsle arbeidsgiver før tjenesten begynner. Arbeidsgiver plikter ikke å ta arbeidstaker tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om fra hvilken dag arbeidstaker kan gjenoppta arbeidet.

§ 12-13. *Offentlige verv*

Arbeidstaker har rett til permisjon fra arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

§ 12-14. *Tvisteløsning*

Tvist om rett til permisjon etter dette kapittel avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

§ 12-15. *Religiøse høytider*

Rett til permisjon ved religiøse høytider for arbeidstaker som har andre religiøse høytidsdager enn de offentlige helligdagene, reguleres av trossamfunnsloven § 18.

0 Tilføyd ved lov 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), endret ved lov 23 juni 2020 nr. 97 (ikr. 30 des 2020 iflg. res. 27 nov 2020 nr. 2486).

§ 12-16. *Forskrifter ved utbrudd eller fare for utbrudd av allmennfarlig smittsom sykdom*

Ved utbrudd eller fare for utbrudd av allmennfarlig smittsom sykdom kan departementet gi forskrift om rett til permisjon som avviker fra bestemmelsene i dette kapitlet. Slik forskrift kan gis virkning så lenge utbruddet eller faren for utbrudd er til stede.

0 Tilføyd ved lov 20 mars 2020 nr. 8.

Kapittel 13. Vern mot diskriminering

§ 13-1. *Forbud mot diskriminering*

(1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt.

(2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.

(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

(4) Ved diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk gjelder likestillings- og diskrimineringsloven.

0 Endret ved lover 20 juni 2008 nr. 42 (ikr. 1 jan 2009 iflg. res. 20 juni 2008 nr. 631), 21 juni 2013 nr. 61 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 21 juni 2013 nr. 707), 16 juni 2017 nr. 51 (ikr. 1 jan 2018 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 751), 22 juni 2018 nr. 45 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 945).

§ 13-2. *Hva kapitlet omfatter*

(1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:
a. utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse,
b. opplæring og annen kompetanseutvikling,
c. lønns- og arbeidsvilkår,
d. opphør.

(2) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendige oppdragstakere og innleide arbeidstakere.

(3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Dette gjelder også for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer.

(4) Bestemmelsene i dette kapittel får ikke anvendelse ved forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

0 Endret ved lov 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 13-3. *Unntak fra forbudet mot diskriminering*

(1) Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.

(2) Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om rekkevidden av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i andre ledd.

0 Endret ved lov 9 apr 2010 nr. 12 (ikr. 9 apr 2010 iflg. res. 9 apr 2010 nr. 501).

§ 13-4. *Innhenting av opplysninger ved ansettelse*

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysing etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

(2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen.

(3) Arbeidsgiver kan heller ikke innhente opplysninger som angitt i likestillings- og diskrimineringsloven § 30.

0 Endret ved lover 9 apr 2010 nr. 12 (ikr. 9 apr 2010 iflg. res. 9 apr 2010 nr. 501), 21 juni 2013 nr. 61 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 21 juni 2013 nr. 707), 16 juni 2017 nr. 51 (ikr. 1 jan 2018 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 751).

§ 13-5. *(Opphevet)*

0 Opphevet ved lov 20 juni 2008 nr. 42 (ikr. 1 jan 2009 iflg. res. 20 juni 2008 nr. 631).

§ 13-6. *Positiv særbehandling*

Særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er ikke i strid med bestemmelsene i dette kapittel. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

§ 13-7. *Opplysningsplikt*

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

§ 13-8. *Bevisbyrde*

Dersom arbeidstaker eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.

0 Endret ved lov 1 des 2006 nr. 64 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324).

§ 13-9. *Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet*

(1) Den som er blitt diskriminert i strid med § 13-1 kan kreve oppreisning og erstatning uavhengig av om arbeidsgiveren kan bebreides for diskrimineringen. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av diskrimineringen. Oppreisning for ikke-økonomisk skade fastsettes til det som er rimelig ut fra skadens omfang og art, partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

(2) Bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.

0 Endret ved lover 1 des 2006 nr. 64 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324), 21 juni 2013 nr. 61 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 21 juni 2013 nr. 707).

§ 13-10. *Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig*

Som fullmektig i forvaltningssak etter dette kapittel kan brukes en organisasjon som helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminering av grunner nevnt i § 13-1 første ledd.

Kapittel 14. Ansettelse mv.

§ 14-1. *Informasjon om ledige stillinger i virksomheten*

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Innleid arbeidstaker skal informeres på tilsvarende måte.

0 Endret ved lov 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607).

§ 14-1 a. *(Opphevet)*

0 Tilføyd ved lov 14 juni 2013 nr. 32 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 617), opphevet ved lov 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 14-1 b. *Ansettelse på heltid og deltid*

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.

(2) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte.

0 Tilføyd ved lov 9 des 2022 nr. 88 (i kraft 1 jan 2023 iflg. res. 9 des 2022 nr. 2109).

§ 14-2. *Fortrinnsrett til ny ansettelse*

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i andre virksomheter i konsernet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer et tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 tredje ledd.

(2) Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker som er midlertidig ansatt i vikariat etter § 14-9 andre ledd bokstav b. Fortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.

(3) Fortrinnsretten gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år.

(4) Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp, men fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp dersom arbeidsforholdet avvikles i perioden fra 1. juli 2021 til og med 31. desember 2021 på grunn av virkninger av covid-19-pandemien.

(5) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Arbeidstaker som ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i passende stilling etter første ledd andre punktum, har likevel fortrinnsrett etter første ledd første punktum.

(6) Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling, plikter arbeidsgiver å følge de samme regler for utvelgelse som de som gjelder ved oppsigelser på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.

(7) Reglene i denne paragraf gjelder tilsvarende for arbeidstaker som er sagt opp i forbindelse med at virksomheten går konkurs. Dette gjelder bare når virksomheten fortsetter eller gjenopptas og den under hensyn til sted, art, omfang og lignende må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomhet.

(8) Sjette ledd gjelder ikke ved konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo eller ved overdragelse av virksomhet etter at det er åpnet gjeldsforhandlinger.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 22 juni 2018 nr. 46 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 944), 18 juni 2021 nr. 93 (ikr. 1 juli 2021 iflg. res. 18 juni 2021 nr. 1973), 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 14-3. *Fortrinnsrett for deltidsansatte*

(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.

(2) Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Arbeidsgiver kan etter drøftinger med tillitsvalgte avgrense virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten etter dette leddet til en eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Etter avtale med tillitsvalgte kan det fastsettes et annet eller snevrere virkeområde. Fortrinnsretten etter dette leddet gjelder også for midlertidig deltidsansatte.

(3) Fortrinnsrett etter denne paragrafen er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

(4) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til etter første ledd, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(5) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 første ledd andre punktum og andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

(6) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter første ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

0 Endret ved lover 14 juni 2013 nr. 32 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 617), 22 juni 2018 nr. 45 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 945), 9 des 2022 nr. 88 (i kraft 1 jan 2023 iflg. res. 9 des 2022 nr. 2109), 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 14-4. *Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett*

(1) Dersom retten kommer til at en fortrinnsberettiget skulle vært ansatt i en bestemt stilling, skal retten etter påstand fra den fortrinnsberettigede avsi dom for ansettelse i stillingen, med mindre dette finnes urimelig.

(2) Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

§ 14-4 a. *Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid*

(1) Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger. Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

(2) Tvist om rett etter denne bestemmelsen avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

0 Tilføyd ved lov 14 juni 2013 nr. 32 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 617, se endringslovens VI nr. 3).

§ 14-4 b. *Virkninger av brudd på deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk*

arbeidstid

(1) Dersom retten kommer til at en deltidsansatt har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter bestemmelsen i § 14-4 a, skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i slik stilling.

(2) Ved brudd på bestemmelsen om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter § 14-4 a kan arbeidstaker kreve erstatning.

0 Tilføyd ved lov 14 juni 2013 nr. 32 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 617, se endringslovens VI nr. 3).

§ 14-5. *Krav om skriftlig arbeidsavtale*

(1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med § 14-6. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse og ved endringer i arbeidsavtalen.

(2) I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte.

(3) I arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned eller ved utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale.

0 **Endres** ved lov 15 des 2023 nr. 88 (i kraft 1 juli 2024 iflg. res. 15 des 2023 nr. 2066).

§ 14-6. *Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen*

(1) Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:

a. partenes identitet,
b. arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
c. en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
d. tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
e. forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9,
f. eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,
g. arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,
h. arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister,
i. den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling,
j. lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.
k. lengde av pauser,
l. avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,
m. opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.

(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

0 Endret ved lover 24 apr 2015 nr. 20 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 399), 22 juni 2018 nr. 46 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 944). **Endres** ved lov 15 des 2023 nr. 88 (i kraft 1 juli 2024 iflg. res. 15 des 2023 nr. 2066, se lovens del III for overgangsregel).

§ 14-7. *Utenlandsstasjonert arbeidstaker*

(1) Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn en måned, skal skriftlig arbeidsavtale inngås før avreise. I tillegg til informasjon som nevnt i § 14-6 skal avtalen minst regulere følgende:

a. varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,
b. valutaen vederlaget skal utbetales i,
c. eventuell kontant- og naturalytelse som er knyttet til utenlandsarbeidet,
d. eventuelt vilkårene for arbeidstakerens hjemreise.

(2) Informasjon som nevnt i første ledd bokstavene b og c kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

0 **Endres** ved lov 15 des 2023 nr. 88 (i kraft 1 juli 2024 iflg. res. 15 des 2023 nr. 2066, se lovens del III for overgangsregel).

§ 14-8. *Endringer i arbeidsforholdet*

Endringer i arbeidsforholdet som nevnt i §§ 14-6 og 14-7 skal tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest en måned etter at endringen trådte i kraft. Dette gjelder likevel ikke dersom endringene i arbeidsforholdet skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler, jf. § 14-6 andre ledd og § 14-7 andre ledd.

0 **Endres** ved lov 15 des 2023 nr. 88 (i kraft 1 juli 2024 iflg. res. 15 des 2023 nr. 2066).

§ 14-8 a. *Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår*

0 **Tilføyes** ved lov 15 des 2023 nr. 88 (i kraft 1 juli 2024 iflg. res. 15 des 2023 nr. 2066).

§ 14-9. *Fast og midlertidig ansettelse*

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

(2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

a. når arbeidet er av midlertidig karakter
b. for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
c. for praksisarbeid
d. med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
e. med idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd bokstav d.

(4) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.

(5) Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av tredje ledd, jf. andre ledd bokstav d. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.

(6) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. I avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.

(7) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b, tidligere f eller noen av disse i kombinasjon, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 16 juni 2006 nr. 20 (ikr. 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 25 juni 2010 nr. 31 (ikr. 1 juli 2010 iflg. res. 25 juni 2010 nr. 976), 24 apr 2015 nr. 20 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 399), 22 juni 2018 nr. 46 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 944), 20 des 2018 nr. 98 (ikr. 1 jan 2019), 21 juni 2019 nr. 25 (ikr. 1 juli 2019 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 781), 18 mars 2022 nr. 10 som endret ved lov 17 juni 2022 nr. 42 (i kraft 1 juli 2022 iflg. res. 18 mars 2022 nr. 412), 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 14-10. *Åremål*

(1) Øverste leder i en virksomhet kan ansettes på åremål.

(2) Ansettelse på åremål kan avtales når dette anses nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon.

0 Endret ved lov 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006).

§ 14-11. *Virkninger av brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse*

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter, i samsvar med § 14-9 første ledd. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Ved brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10 kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

0 Endret ved lover 24 apr 2015 nr. 20 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 399), 22 juni 2018 nr. 46 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 944), 18 mars 2022 nr. 10 (i kraft 1 juli 2022 iflg. res. 18 mars 2022 nr. 412).

§ 14-12. *Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)*

(1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav b til e.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd. Virksomheten og bemanningsforetaket skal på forespørsel fra Arbeidstilsynet fremlegge dokumentasjon på at innleievirksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum.

(3) Arbeidstaker som har vært sammenhengende innleid etter denne paragraf i mer enn tre år, har rett til fast ansettelse hos innleier slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregningen skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

(4) Ved vurderingen av om en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie, skal det særlig legges vekt på om oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet og ansvar for resultatet. Andre relevante forhold er blant annet om det i hovedsak skal leveres arbeidskraft, om arbeidet skjer i nær tilknytning til oppdragsgivers virksomhet, om arbeidet dekker et vedvarende arbeidskraftbehov hos oppdragsgiver og om arbeidet skjer innenfor oppdragsgivers kjerne- eller hovedaktivitet.

(5) Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

(6) Departementet kan i forskrift gi regler om tidsbegrenset innleie av helsepersonell for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenesten, og om tidsbegrenset innleie av spesialkompetanse, som avviker fra bestemmelsen i første ledd.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607), 14 juni 2013 nr. 32 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 617), 24 apr 2015 nr. 20 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 399), 22 juni 2018 nr. 46 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 944, endringen i annet ledd gis virkning fra 1 juli 2019 når det gjelder konkrete innleieforhold som allerede eksisterer ved ikrafttredelsen), 20 des 2022 nr. 99 (i kraft 1 apr 2023 iflg. res. 20 des 2022 nr. 2300), 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 14-12 a. *Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak*

(1) Bemanningsforetaket skal sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid, når det gjelder:

a. arbeidstidens lengde og plassering,
b. overtidsarbeid,
c. varighet og plassering av pauser og hvileperioder,
d. nattarbeid,
e. feriefritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager, og
f. lønn og utgiftsdekning.

(2) Arbeidstaker som blir leid ut, skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier som virksomhetens egne arbeidstakere, med mindre objektive grunner tilsier noe annet.

(3) Departementet kan i forskrift bestemme om og i hvilken utstrekning bestemmelsene om likebehandling kan fravikes ved tariffavtale. Den generelle beskyttelse av arbeidstakerne må i alle tilfelle respekteres.

0 Tilføyd ved lov 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607).

§ 14-12 b. *Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak*

(1) Ved leie av arbeidstaker skal innleier gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta kravet om likebehandling i § 14-12 a.

(2) Bemanningsforetaket skal, når arbeidstaker ber om det, gi de opplysninger som er nødvendige for at arbeidstaker skal kunne vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet om likebehandling i § 14-12 a.

(3) Bemanningsforetaket skal, når innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt med arbeidstaker som leies ut til innleier.

(4) Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver.

(5) Plikten til å gi opplysninger etter tredje og fjerde ledd gjelder bare vilkår som nevnt i § 14-12 a første ledd. Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte som mottar opplysninger i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt om opplysningene. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling i § 14-12 a eller til å oppfylle plikter etter bestemmelsen her.

(6) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om innsynsrett, opplysningsplikt og taushetsplikt etter denne paragraf, samt om taushetsplikt for innleide arbeidstakere. Departementet kan i forskrift også gi regler om eventuell bruk av rådgivere og taushetsplikt for disse.

0 Tilføyd ved lov 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607).

§ 14-12 c. *Solidaransvar for innleier*

(1) Virksomheter som leier inn arbeidstaker etter § 14-12, hefter på samme måte som en selvskyldnerkausjonist for utbetaling av lønn, feriepenger og eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12 a, inkludert krav som følger av tariffavtale som nevnt i § 14-12 a tredje ledd. Ved solidaransvar etter første punktum hefter solidaransvarlig også for feriepenger opptjent i tilknytning til kravet.

(2) Arbeidstaker må fremme skriftlig krav overfor innleievirksomheten senest innen tre måneder etter kravets forfallsdato. Solidaransvarlig skal betale kravet innen tre uker etter at kravet er kommet frem.

(3) Solidaransvarlig kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn mv. helt eller delvis skal dekkes av den solidaransvarlige.

(4) Solidaransvaret gjelder ikke når det er åpnet konkurs i bemanningsforetaket.

0 Tilføyd ved lov 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 juli 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607), endret ved lov 24 apr 2015 nr. 21 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 398).

§ 14-13. *Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie*

(1) Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. Innleier skal foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas.

(2) For innleie som overstiger 10 prosent av de ansatte hos innleier, likevel ikke færre enn tre personer, eller som har en varighet ut over ett år, skal det inngås skriftlig avtale med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Dette gjelder ikke for innleie innenfor samme konsern.

(3) Etter krav fra tillitsvalgte som representerer den arbeidstakerkategori innleien gjelder, skal arbeidsgiver dokumentere at vilkårene for innleie etter første ledd er oppfylt.

(4) Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

(5) § 14-12 fjerde ledd gjelder tilsvarende.

0 Endret ved lover 29 juni 2007 nr. 42 (ikr. 1 juli 2008 iflg. res. 29 feb 2008 nr. 200) som endret ved lov 21 des 2007 nr. 118, 20 des 2022 nr. 99 (i kraft 1 apr 2023 iflg. res. 20 des 2022 nr. 2300), 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 14-14. *Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker*

(1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 14-12, skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier i samsvar med § 14-9 første ledd. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide arbeidstakeren ikke har et fast arbeidsforhold dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at dette vil være åpenbart urimelig.

(2) Ved brudd på bestemmelsene i § 14-12 kan den innleide arbeidstaker kreve erstatning fra innleier. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

0 Endret ved lov 22 juni 2018 nr. 46 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 944).

§ 14-14 a. *Drøfting om ansettelse mv.*

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, drøfte med de tillitsvalgte bruken av deltid, midlertidig ansettelse, innleie, selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. I drøftingen skal blant annet grunnlaget, omfanget og konsekvensene for arbeidsmiljøet inngå. Ved innleie fra bemanningsforetak skal også praktiseringen av kravet om likebehandling drøftes, jf. § 14-12 a.

0 Tilføyd ved lov 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 14-15. *Utbetaling av lønn og feriepenger*

(1) Hvis ikke annet er avtalt skal det foretas lønnsutbetaling minst to ganger i måneden. Utbetalingstiden for feriepenger reguleres av ferieloven.

(2) Lønn i penger, herunder feriepenger og annen godtgjøring i penger, skal utbetales fra arbeidsgiver via bank eller foretak med rett til å drive betalingsformidling til arbeidstakers konto. Første punktum gjelder likevel ikke dersom slik betalingsmåte er umulig eller svært byrdefull for arbeidstaker eller arbeidsgiver.

(3) Trekk i lønn og feriepenger kan ikke gjøres unntatt:

a. når det er hjemlet i lov,
b. for arbeidstakers egenandel til tjenestepensjonsordninger som er omfattet av foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller offentlige tjenestepensjonsordninger.
c. når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale,
d. når det ved tariffavtale er fastsatt regler om lønnstrekk for fagforeningskontingent, herunder premie til kollektiv forsikring som er knyttet til medlemskap i fagforening, eller avgift til opplysnings- og utviklingsfond, eller til lavtlønnsfond,
e. når det gjelder erstatning for skade eller tap som arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller ved grov uaktsomhet har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling,
f. når det på grunn av gjeldende rutiner for beregning og utbetaling av lønn ikke har vært praktisk mulig å ta hensyn til fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning i avregningsperioden.

(4) Trekk i lønn eller feriepenger etter tredje ledd bokstav c, e og f skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

(5) Før trekk etter tredje ledd bokstav e foretas, skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(6) Ved utbetalingen eller straks etter denne skal arbeidstaker ha skriftlig oppgave over beregningsmåten for lønn, beregningsgrunnlaget for feriepenger og trekk som er foretatt.

0 Endret ved lover 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 11 juni 2021 nr. 59 (ikr. 1 jan 2022 iflg. res. 11 juni 2021 nr. 1872), 8 april 2022 nr. 19 (i kraft 1 juli 2022 iflg. res. 8 april 2022 nr. 550).

§ 14-16. *Arbeidsreglement*

(1) Ved industriell virksomhet og ved handels- og kontorvirksomhet, som sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere, skal det for de arbeidstakere som ikke har en ledende eller kontrollerende stilling, være arbeidsreglement. Departementet kan bestemme at arbeidsreglement skal utarbeides i andre virksomheter for andre arbeidstakere enn nevnt foran. Reglementet skal inneholde de ordensregler som trengs og regler for arbeidsordningen. Reglementet må ikke inneholde bestemmelser som er i strid med loven.

(2) I arbeidsreglementet kan ikke fastsettes bøter for forseelser mot reglementet. Ved virksomhet som ikke kommer inn under første ledd kan det fastsettes arbeidsreglement. §§ 14-17 til 14-20 skal i tilfelle gjelde tilsvarende.

§ 14-17. *Fastsettelse av arbeidsreglement*

(1) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette arbeidsreglement ved skriftlig avtale. Er avtalen bindende for et flertall av arbeidstakerne, kan arbeidsgiveren gjøre reglementet gjeldende for alle arbeidstakere innenfor de arbeidsområder avtalen gjelder for.

(2) Når ikke bestemmelsene i første ledd får anvendelse, må arbeidsreglementet for å bli gyldig, godkjennes av Arbeidstilsynet. Utkast til reglement skal utarbeides av arbeidsgiveren som skal forhandle med representanter for arbeidstakerne om reglementets bestemmelser. Er virksomheten bundet av tariffavtale, skal arbeidsgiveren forhandle med arbeidstakernes tillitsvalgte. Ellers skal arbeidstakerne velge fem representanter som arbeidsgiveren skal forhandle med. Setter arbeidstakernes representanter fram avvikende forslag til reglement, skal dette vedlegges når arbeidsgiveren sender inn utkastet til godkjenning. Unnlater arbeidstakernes representanter å forhandle om reglementet, skal arbeidsgiveren opplyse om dette når utkastet sendes inn til godkjenning.

(3) Reglementet skal slås opp på ett eller flere iøynefallende steder i virksomheten og deles ut til hver arbeidstaker som reglementet gjelder for.

0 Endret ved lov 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406).

§ 14-18. *Frist for innsendelse av arbeidsreglement*

Arbeidsgiveren skal ta initiativ til å få fastsatt reglement ved avtale etter § 14-17 første ledd eller sørge for å utarbeide utkast etter § 14-17 andre ledd så snart som mulig. Reglementsutkast etter § 14-17 andre ledd skal sendes Arbeidstilsynet senest tre måneder etter at virksomheten er satt i gang.

0 Endret ved lov 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406).

§ 14-19. *Arbeidsreglementets gyldighet*

(1) Arbeidsreglementet er bare gyldig når det er istandbrakt på lovlig måte og når det ikke inneholder bestemmelser som strider mot loven.

(2) Dersom utkast etter § 14-17 andre ledd inneholder bestemmelser som strider mot loven eller er ubillige overfor arbeidstakerne, eller dersom utkastet ikke er istandbrakt på lovlig måte, skal Arbeidstilsynet nekte å godkjenne det.

(3) Dersom et reglement fastsatt ved avtale etter § 14-17 første ledd inneholder bestemmelser som strider mot loven, skal Arbeidstilsynet gjøre partene i avtalen oppmerksom på dette, og påse at bestemmelsene blir rettet.

0 Endret ved lov 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406).

§ 14-20. *Endringer i arbeidsreglement*

Reglene i §§ 14-16 til 14-19 gjelder tilsvarende når det skal gjøres endring i eller tillegg til arbeidsreglement.

Kapittel 14 A. Konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold

0 Overskriften tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578).

§ 14 A-1. *Konkurranseklausuler*

(1) Med konkurranseklausul menes i dette kapittel avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å tiltre stilling hos en annen arbeidsgiver eller starte, drive eller delta i annen virksomhet etter arbeidsforholdets opphør.

(2) En konkurranseklausul kan bare gjøres gjeldende så langt det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn ett år fra opphør av arbeidsforholdet.

(3) Konkurranseklausul må inngås skriftlig for å være gyldig.

(4) En konkurranseklausul kan ikke gjøres gjeldende ved oppsigelse fra arbeidsgiver, med mindre oppsigelsen er saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Det samme gjelder dersom arbeidsgiver på grunn av mislighold av forpliktelser i arbeidsforholdet har gitt arbeidstaker rimelig grunn til å avslutte arbeidsforholdet.

(5) Arbeidsgiver kan på ethvert tidspunkt mens arbeidsforholdet består, skriftlig si opp en konkurranseklausul. Oppsigelse kan likevel ikke skje i den perioden arbeidsgiver er bundet av redegjørelse etter § 14 A-2 femte ledd. Etter arbeidsforholdets opphør kan arbeidsgiver og arbeidstaker inngå skriftlig avtale om at en konkurranseklausul ikke lenger skal gjelde.

(6) En konkurranseklausul faller bort dersom kravet til redegjørelse etter § 14 A-2 ikke blir oppfylt.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578, se endringslovens III).

§ 14 A-2. *Redegjørelse ved konkurranseklausuler*

(1) Ved skriftlig forespørsel fra arbeidstaker skal arbeidsgiver innen fire uker gi en skriftlig redegjørelse for om og i hvilken grad en konkurranseklausul vil bli gjort gjeldende. Arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse skal i tilfelle fremgå av redegjørelsen.

(2) Dersom arbeidstakeren sier opp, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal oppsigelsen ha samme virkning som en skriftlig forespørsel etter første ledd.

(3) Dersom arbeidsgiveren sier opp arbeidstakeren, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal det gis redegjørelse samtidig med oppsigelsen.

(4) Dersom arbeidsgiveren avskjediger arbeidstakeren, og det ikke allerede foreligger en bindende redegjørelse, skal det gis redegjørelse innen en uke etter avskjeden.

(5) Redegjørelse etter denne paragrafen er bindende for arbeidsgiver i tre måneder. Ved oppsigelse er redegjørelsen uansett bindende ut oppsigelsestiden.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578, se endringslovens III).

§ 14 A-3. *Kompensasjon dersom konkurranseklausuler gjøres gjeldende*

(1) Dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende, skal arbeidsgiver betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende 100 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag opp til 8 G, og deretter minst 70 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag over 8 G. Kompensasjonen beregnes på grunnlag av opptjent arbeidsvederlag de siste 12 månedene før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Kompensasjonen kan begrenses til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.

(2) Det kan gjøres fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekt som arbeidstaker mottar eller opptjener i perioden konkurranseklausulen har virkning.

(3) Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker opplyser om arbeidsvederlag eller arbeidsinntekter i perioden. Dersom arbeidstaker ikke etterkommer kravet, kan arbeidsgiver holde tilbake kompensasjon inntil opplysningene legges fram.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578, se endringslovens III).

§ 14 A-4. *Kundeklausuler*

(1) Med kundeklausul menes i dette kapittel avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør.

(2) En kundeklausul kan bare omfatte kunder som arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året før redegjørelse som nevnt i tredje ledd. Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn ett år fra opphør av arbeidsforholdet. § 14 A-1 tredje til sjette ledd gjelder tilsvarende.

(3) Ved skriftlig forespørsel fra arbeidstaker skal arbeidsgiver innen fire uker gi en skriftlig redegjørelse for om og i hvilken grad en kundeklausul vil bli gjort gjeldende. Redegjørelsen skal i tilfelle angi hvilke kunder som skal omfattes av kundeklausulen. § 14 A-2 andre til femte ledd gjelder tilsvarende.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578, se endringslovens III).

§ 14 A-5. *Unntak for virksomhetens øverste leder*

Reglene om konkurranse- og kundeklausuler i dette kapittel gjelder ikke for virksomhetens øverste leder dersom vedkommende i skriftlig avtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn før fratreden.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578, se endringslovens III).

§ 14 A-6. *Rekrutteringsklausuler*

(1) Med rekrutteringsklausul menes i dette kapittel avtale mellom arbeidsgiver og andre virksomheter som hindrer eller begrenser arbeidstakers muligheter til å ta ansettelse i annen virksomhet.

(2) Arbeidsgiver kan ikke inngå rekrutteringsklausul. En rekrutteringsklausul kan likevel inngås ved forhandlinger om virksomhetsoverdragelse, og gjøres gjeldende under forhandlingene og i inntil seks måneder etter at forhandlingene er avsluttet, dersom disse ikke fører frem. En rekrutteringsklausul kan også inngås fra tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen og gjøres gjeldende i inntil seks måneder, dersom arbeidsgiver skriftlig har informert alle berørte arbeidstakere.

0 Tilføyd ved lov 18 des 2015 nr. 104 (ikr. 1 jan 2016 iflg. res. 18 des 2015 nr. 1578, se endringslovens III).

Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold

§ 15-1. *Drøfting før beslutning om oppsigelse*

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

0 Endret ved lov 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822).

§ 15-2. *Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser*

(1) Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.

(2) Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Vurderer arbeidsgiver å legge ned virksomheten eller en selvstendig del av denne, og nedleggelsen innebærer en masseoppsigelse, skal også muligheten for videre drift drøftes, herunder om mulighetene for de ansattes overtakelse av virksomheten. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige. Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse.

(3) Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:

a. grunnene til eventuelle oppsigelser,
b. antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt,
c. hvilke arbeidsgrupper de tilhører,
d. antall arbeidstakere som normalt er ansatt,
e. hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,
f. over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt,
g. forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp,
h. forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.

Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. Tilsvarende melding skal også gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.

(4) Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeids- og velferdsetaten.

(5) Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet. Arbeids- og velferdsetaten kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd.

0 Endret ved lover 16 juni 2006 nr. 20 (ikr. 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631), 6 juni 2008 nr. 38 (ikr. 1 juli 2008 iflg. res. 6 juni 2008 nr. 542).

§ 15-3. *Oppsigelsesfrister*

(1) Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Departementet kan gi forskrift om kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

(2) For arbeidstaker som har vært ansatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet når oppsigelsen gis, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Har arbeidstakeren vært ansatt i minst 10 år sammenhengende i samme virksomhet, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.

(3) Blir arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Arbeidstakeren kan si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.

(4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første til tredje ledd løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

(5) Den sammenhengende ansettelse som kreves i andre og tredje ledd avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp. Den tid arbeidstakeren er fraværende skal likevel ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning.

(6) Ved beregning av ansettelsestid etter denne paragraf skal medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiver tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det er naturlig å se ansettelsesforholdene i sammenheng. Har virksomheten eller del av den blitt overdratt eller leiet ut til ny arbeidsgiver, skal også medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt hos den tidligere arbeidsgiver eller i virksomhet innenfor konsern eller gruppe av virksomheter som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.

(7) Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

(8) Partene kan ikke ved tariffavtale eller annen avtale fravike oppsigelsesfristene i andre eller tredje ledd før oppsigelse har funnet sted, eller bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.

(9) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller avtale.

(10) Dersom ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften, og arbeidstaker derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendelsen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn 14 dager, gjelder denne. Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter dette ledd ved arbeidsgivers død eller konkurs, og heller ikke ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiver skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen.

0 Endret ved lov 15 juni 2007 nr. 21.

§ 15-4. *Formkrav ved oppsigelse*

(1) Oppsigelse skal skje skriftlig.

(2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker. Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om

a. arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål,
b. retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i §§ 17-3, 17-4 og 15-11,
c. de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, og
d. hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2. Tilhører arbeidsgiver et konsern, skal oppsigelsen også opplyse om hvilke foretak som inngår i konsernet på oppsigelsestidspunktet.

(3) Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstaker kan kreve å få opplysningene skriftlig.

0 Endret ved lover 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 15-5. *Virkninger av formfeil ved oppsigelse*

(1) Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 15-4 og arbeidstaker går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

(2) Er oppsigelsen ugyldig, kan arbeidstaker kreve erstatning. Det samme gjelder dersom oppsigelsen er mangelfull, men arbeidstaker ikke krever dom for ugyldighet eller det ikke blir avsagt dom for ugyldighet fordi særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig, jf. første ledd. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

§ 15-6. *Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid*

(1) Blir arbeidstaker som skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.

(2) Bestemmelsene i paragrafen her innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 15-7.

(3) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder bare dersom oppsigelsen blir gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden. Prøvetid kan avtales for en periode på inntil seks måneder, jf. likevel fjerde ledd.

(4) Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje når arbeidstaker ved ansettelsen er skriftlig orientert om adgangen til dette og arbeidsgiver skriftlig har orientert arbeidstaker om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.

(5) Departementet kan gi forskrift om adgang til å avtale lengre prøvetid enn seks måneder for visse arbeidstakergrupper.

0 **Endres** ved lov 15 des 2023 nr. 88 (i kraft 1 juli 2024 iflg. res. 15 des 2023 nr. 2066).

§ 15-7. *Vern mot usaklig oppsigelse*

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

(3) Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, er ikke oppsigelsen saklig begrunnet dersom det er annet passende arbeid å tilby arbeidstaker i andre virksomheter i konsernet.

(4) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

0 Endret ved lover 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 15-8. *Oppsigelsesvern ved sykdom*

(1) Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

(2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(3) Arbeidstaker som påberoper seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest.

§ 15-9. *Oppsigelsesvern ved svangerskap, og etter fødsel eller adopsjon*

(1) Arbeidstaker som er gravid kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted i denne perioden, skal anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Graviditeten må dokumenteres ved legeattest dersom arbeidsgiver krever det.

(2) Arbeidstaker som har permisjon etter §§ 12-2, 12-3, 12-4 eller 12-5 første ledd i inntil ett år, må ikke sies opp med virkning i fraværsperioden når arbeidsgiver er klar over at fraværet skyldes disse grunner eller arbeidstaker uten unødig opphold gir beskjed om at dette er grunnen for fraværet. Er arbeidstaker lovlig sagt opp til fratreden på et tidspunkt som faller innenfor dette tidsrommet, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsen forlenges med et tilsvarende tidsrom.

(3) For arbeidstaker som har permisjon etter §§ 12-5 andre ledd eller 12-6 utover ett år, gjelder første ledd første og andre punktum tilsvarende.

§ 15-10. *Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv.*

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 12-12. Ved permisjon etter § 12-12 første ledd andre punktum omfatter oppsigelsesvernet også perioder hvor arbeidstaker ikke er fraværende fra arbeidet.

(2) Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstaker er fraværende fra arbeidet på grunn av permisjon etter § 12-12, skal anses å ha sin grunn i dette forholdet, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

§ 15-11. *Retten til å fortsette i stillingen*

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.

(2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Dette gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.

(3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmål reises innen fristene i § 17-4.

(4) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid, overføres til annet tiltak eller tiltaket avsluttes.

(5) Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter at oppsigelsesfristen eller tidsrommet for arbeidsavtalen er utløpt, har rett til å gjeninntre i stillingen dersom arbeidstaker ber om dette innen fire uker fra utestengningen.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 16 juni 2006 nr. 20 (ikr. 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822).

§ 15-12. *Virkninger av usaklig oppsigelse mv.*

(1) Dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-10, skal retten, etter påstand fra arbeidstaker, kjenne oppsigelsen ugyldig. I særlige tilfeller kan retten, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

§ 15-13. *Suspensjon*

(1) Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes.

(2) Det skal vurderes fortløpende om vilkårene etter første ledd er oppfylt. Dersom dette ikke er tilfelle, skal suspensjonen straks oppheves. Suspensjon utover tre måneder må være begrunnet i forholdets særlige art.

(3) Arbeidstaker beholder den lønn vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet frem til suspensjonen opphører.

(4) Ved suspensjon gjelder bestemmelsene i §§ 15-1, 15-4 og 15-12 tilsvarende så langt de passer.

§ 15-13 a. *Opphør av arbeidsforhold grunnet alder*

(1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.

(2) Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.

(3) Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.

(4) Lavere aldersgrense fastsatt i medhold av andre eller tredje ledd må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.

(5) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.

(6) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

(7) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.

0 Tilføyd ved lov 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), endret ved lov 24 apr 2015 nr. 21 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 398).

§ 15-14. *Avskjed*

(1) Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

(2) Ved avskjed gjelder bestemmelsene i §§ 15-1 og 15-4 tilsvarende.

(3) Dersom avskjeden er urettmessig, skal retten kjenne den ugyldig etter påstand fra arbeidstaker. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.

(4) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

0 Endret ved lov 15 juni 2007 nr. 21.

§ 15-15. *Attest*

(1) Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse har krav på skriftlig attest av arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.

(2) Denne bestemmelse begrenser ikke arbeidstakers rett til å kreve en mer utførlig attest i arbeidsforhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.

(3) Arbeidstaker som blir avskjediget har også krav på attest, men arbeidsgiver kan uten nærmere angivelse av grunnen opplyse i attesten at arbeidstakeren er avskjediget.

§ 15-16. *Virksomhetens øverste leder*

(1) Arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale med virksomhetens øverste leder om at tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet skal løses ved voldgift.

(2) Reglene om oppsigelse i dette kapittel gjelder ikke for virksomhetens øverste leder dersom vedkommende i forhåndsavtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn ved fratreden.

§ 15-17. *Oppsigelse ved arbeidskonflikt*

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder ikke ved oppsigelse etter arbeidstvistloven § 15 eller tjenestetvistloven § 22.

0 Endret ved lov 27 jan 2012 nr. 9 (ikr. 1 mars 2012 iflg. res. 27 jan 2012 nr. 71).

Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse[1]

1 Jf. EØS-avtalen vedlegg XVIII nr. 32d (direktiv 2001/23).

§ 16-1. *Hva kapitlet omfatter*

(1) Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.

(2) §§ 16-2 og 16-4 får ikke anvendelse ved overdragelse fra et konkursbo.

§ 16-2. *Lønns- og arbeidsvilkår*

(1) Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.

(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

(3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.

§ 16-3. *Reservasjonsrett mv.*

(1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.

(2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.

(3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 10-2 fjerde ledd, 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter paragrafen her.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822).

§ 16-4. *Vern mot oppsigelse*

(1) Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.

(2) Dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

(3) Ved tvister etter denne paragraf gjelder bestemmelsene i §§ 15-11 og 15-12 tilsvarende, med unntak av § 15-12 første ledd siste punktum. Bestemmelsene i kapittel 17 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 16-5. *Informasjon og drøfting med tillitsvalgte*

(1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Det skal gis særskilt informasjon om:
a. grunnen til overdragelsen,
b. fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
c. de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
d. endringer i tariffavtaleforhold,
e. planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
f. reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.

(3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

§ 16-6. *Informasjon til arbeidstakerne*

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere de berørte arbeidstakere om overdragelse som nevnt i § 16-1. Det skal gis særskilt informasjon om forhold nevnt i § 16-5 andre ledd bokstavene a til f.

§ 16-7. *Representasjon*

(1) Hvis virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal de tillitsvalgte som berøres av overdragelse som nevnt i § 16-1, beholde sin rettsstilling og funksjon.

(2) Hvis virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på en egnet måte fram til nyvalg kan finne sted.

(3) Første ledd kommer ikke til anvendelse dersom overdragelsen medfører at grunnlaget for arbeidstakernes representasjon opphører. I slike tilfeller skal tillitsvalgte fortsatt være sikret vern i samsvar med avtaler som beskytter tillitsvalgte på dette området.

Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold

§ 17-1. *Tvister om arbeidsforhold*

(1) I søksmål om rettigheter eller plikter etter denne lov gjelder domstolloven og tvisteloven, med de særregler som går fram av dette kapittel.

(2) I forbindelse med søksmålet kan retten også behandle krav om oppgjør av lønn og feriepenger. Det samme gjelder andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for krav etter første ledd, dersom det ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av saken. Rettens avgjørelse etter forrige punktum kan ikke angripes.

(3) Mekling i forliksråd finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 17-3, krav som nevnt i § 17-1 andre ledd eller krav som har vært prøvet for tvisteløsningsnemnd etter § 17-2. Mekling i forliksråd finner ikke sted i saker etter § 17-1 femte ledd.

(4) Ved søksmål som omfattes av § 17-4 første ledd skal retten påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme saken utenom tur.

(5) Fagforening som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, jf. § 14-12, kan reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie. I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kreve forhandlinger i tråd med reglene i § 17-3.

0 Endret ved lover 17 juni 2005 nr. 90 (ikr. 1 jan 2008 iflg. res. 26 jan 2007 nr. 88) som endret ved lov 26 jan 2007 nr. 3, 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 14 juni 2013 nr. 32 (ikr. 1 juli 2013 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 617), 24 apr 2015 nr. 21 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 398), 8 april 2022 nr. 19 (i kraft 1 juli 2022 iflg. res. 8 april 2022 nr. 550).

§ 17-2. *Tvisteløsningsnemnd*

(1) Tvist som nevnt i §§ 8-3, 10-13 og 12-14, § 14-3 første ledd og § 14-4 a kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse.

(2) Tvist kan ikke bringes inn for domstolene før den har vært prøvet for nemnda og avgjørelse fra nemnda foreligger. Ved domstolsprøving av tvisten skal den konklusjon nemnda har kommet til stå 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.

(3) Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse.

(4) Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer. Nemnda kan gi oppfriskning for oversittelse av fristen etter reglene i tvisteloven §§ 16-12 til 16-14. Et vedtak om oppfriskning kan bringes inn for tingretten.

(5) Departementet kan gi forskrift om oppnevning av nemndas medlemmer og om nemndas sammensetning og saksbehandling.

0 Endret ved lover 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 14 juni 2013 nr. 32 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 617), 15 des 2017 nr. 104, 22 juni 2018 nr. 45 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 945), 9 des 2022 nr. 88 (i kraft 1 jan 2023 iflg. res. 9 des 2022 nr. 2109).

§ 17-2 a. *Frist for å fremme sak for Tvisteløsningsnemnda*

(1) Det må reises sak for Tvisteløsningsnemnda senest fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag er kommet frem til arbeidstaker. Fristen beregnes og avbrytes etter reglene i domstolloven kapittel 8.

(2) I utdanningspermisjonssaker kan det fremmes sak senest fire uker etter utløpet av arbeidsgivers svarfrist etter § 12-11 femte ledd dersom arbeidsgiver ikke har svart innen fristen.

(3) Saker om rett til delvis permisjon etter § 12-6 skal tas til behandling selv om fireukersfristen er utløpt dersom oversittelsen av fristen skyldes en fødsel eller overtakelse av omsorg for et adoptivbarn eller fosterbarn. Saken må i så fall fremmes snarest mulig etter fødselen eller omsorgsovertakelsen.

0 Tilføyd ved lov 22 juni 2018 nr. 45 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 945).

§ 17-2 b. *Gjenåpning*

(1) Nemndas rettskraftige avgjørelser og beslutninger kan gjenåpnes etter begjæring fra en part dersom
a. det foreligger brudd på habilitetskrav i forvaltningsloven § 6
b. det foreligger andre saksbehandlingsfeil, og det ikke kan utelukkes at feilen var bestemmende for avgjørelsens innhold
c. opplysninger om faktiske forhold som var ukjent da saken ble avgjort, tilsier at avgjørelsen høyst sannsynlig ville blitt et annen.

(2) En sak kan ikke gjenåpnes
a. av en grunn som ble forkastet ved sakens behandling
b. av en grunn som parten burde ha gjort gjeldende under sakens ordinære behandling, ved søksmål til tingretten eller ved begjæring om oppfriskning
c. dersom det er rimelig sannsynlighetsovervekt for at en ny behandling av saken ikke vil lede til en endring av betydning for parten.

(3) Et vedtak om gjenåpning treffes av nemndsleder.

(4) Et avslag på en begjæring om gjenåpning kan bringes inn for tingretten. For øvrig gjelder reglene i tvisteloven kapittel 31 så langt de passer.

(5) Dersom nemnda treffer vedtak om gjenåpning, har parten krav på å få dekket saksomkostninger etter reglene i forvaltningsloven § 36 første ledd. Forvaltningsloven § 36 andre ledd gjelder ikke.

0 Tilføyd ved lov 22 juni 2018 nr. 45 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 945).

§ 17-2 c. *Retting og tilleggsavgjørelse*

(1) Nemnda kan rette et vedtak som på grunn av en skrive- eller regnefeil, misforståelse, forglemmelse eller lignende klar feil har fått en utforming som ikke stemte med nemndas mening.

(2) Er det ikke truffet avgjørelse om noe som skulle vært avgjort, kan det avsies en tilleggsavgjørelse dersom det fremmes en begjæring om det innen fristen for å bringe saken inn for tingretten, jf. § 17-2 tredje ledd.

(3) Nemndsleder kan treffe vedtak etter første og andre ledd.

(4) For øvrig gjelder tvisteloven §§ 19-8 og 19-9 tilsvarende.

0 Tilføyd ved lov 22 juni 2018 nr. 45 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 945).

§ 17-3. *Rett til å kreve forhandlinger*

(1) Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at en oppsigelse eller avskjed er ulovlig, at det er brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller at det har skjedd en ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Det samme gjelder hvis arbeidstaker vil kreve erstatning på grunn av forhold som nevnt i første punktum.

(2) Arbeidstaker som vil kreve forhandlinger må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen to uker. Fristen til å kreve forhandlinger regnes fra:
a. oppsigelsen eller avskjeden fant sted,
b. arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker om fortrinnsrett til ny stilling,

c. arbeidstaker fratrådte ved tvist om det har foreligget ulovlig innleie eller midlertidig ansettelse, eller
d. suspensjonens opphørstidspunkt.

Ved tvist om det foreligger lovlig innleie, midlertidig ansettelse eller suspensjon gjelder ingen frist for å kreve forhandlinger.

(3) Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.

(4) Dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger har vært holdt, kan arbeidsgiver kreve forhandlinger med arbeidstaker. Krav om forhandlinger skal framsettes skriftlig så snart som mulig og senest to uker etter at arbeidsgiver er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt i samsvar med regelen i foregående ledd. Dersom søksmål er reist, skal arbeidsgiver skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt. Arbeidstaker plikter å møte til forhandlingene.

(5) Arbeidstaker og arbeidsgiver har rett til å la seg bistå av rådgiver under forhandlingene. Forhandlingene må være sluttført senest to uker etter datoen for det første forhandlingsmøtet, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

(6) I tvist om innleie rettes krav om forhandlinger mot innleier. Det som står om arbeidsgiver i paragrafen her gjelder tilsvarende for innleier.

(7) I tvist om fortrinnsrett etter § 14-2 første ledd andre punktum rettes krav om forhandlinger mot foretaket som har stillingen arbeidstaker mener seg fortrinnsberettiget til. Det som er bestemt om arbeidsgiver i paragrafen her, gjelder tilsvarende for slikt foretak.

0 Endret ved lov 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341).

§ 17-4. *Søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon mv.*

(1) Ved tvist om oppsigelse, avskjed, brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse, innleie, eller suspensjon, er søksmålsfristen åtte uker. Dersom arbeidstaker bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.

(2) Søksmålsfristen etter første ledd regnes fra forhandlingenes avslutning. Er forhandlinger ikke holdt, regnes fristen fra de tidspunkter som er nevnt i § 17-3 andre ledd.

(3) Ved søksmål etter § 17-1 femte ledd avbrytes søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav for de navngitte enkeltpersoner saken gjelder fra tidspunktet for søksmålet etter § 17-1 femte ledd og frem til rettskraftig dom foreligger.

(4) Dersom arbeidsgivers oppsigelse eller avskjed ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, gjelder ingen søksmålsfrist.

(5) Ved tvist om det foreligger ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon gjelder ingen søksmålsfrist.

(6) Retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 gjelder dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Det samme gjelder hvis arbeidstaker innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtte-ukersfristen. Fristene gjelder ikke dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, jf. tredje ledd i paragrafen her. Retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette, jf. § 15-11 tredje ledd, dersom søksmål med krav om dette reises innen åtte uker fra tidspunktet for arbeidstakers fratreden eller fra forhandlingenes avslutning.

(7) Søksmålsfristen etter første ledd avbrytes hvis tvisten bringes inn for Diskrimineringsnemnda.

0 Endret ved lover 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 14 juni 2013 nr. 32 (ikr. 1 juli 2013 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 617), 24 apr 2015 nr. 21 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 398), 18 juni 2021 nr. 93 (ikr. 1 juli 2021 iflg. res. 18 juni 2021 nr. 1973), 8 april 2022 nr. 19 (i kraft 1 juli 2022 iflg. res. 8 april 2022 nr. 550).

§ 17-5. *Fristforlengelse og oppfriskning ved oppsigelse under sykdom, svangerskap, foreldrepermisjon, militærtjeneste mv.*

(1) Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter § 15-8 løper fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål fra det tidspunkt forbudet mot oppsigelse etter § 15-8 første ledd opphører.

(2) Ved oppsigelse under fravær på grunn av barns eller barnepassers sykdom etter § 12-9 eller fravær på grunn av pleie av nærstående etter § 12-10, forlenges fristen for å kreve forhandlinger eller gå til søksmål med det antall dager arbeidstaker var fraværende etter at oppsigelsen fant sted.

(3) Ved oppsigelse under permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon eller omsorg for små barn etter §§ 12-1 til 12-6 eller under permisjon ved militærtjeneste mv. etter § 12-12 kan retten gi oppfriskning for oversittelse av fristene for å kreve forhandlinger eller for søksmål, dersom arbeidstaker krever det og retten finner det rimelig.

0 Endret ved lover 17 juni 2005 nr. 90 (ikr. 1 jan 2008 iflg. res. 26 jan 2007 nr. 88) som endret ved lov 26 jan 2007 nr. 3, 19 okt 2012 nr. 68 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 19 okt 2012 nr. 978).

§ 17-6. *Meddommerutvalg*

Domstoladministrasjonen oppnevner ett eller flere særskilte arbeidslivskyndige meddommerutvalg for hvert fylke. Minst to femdeler av meddommerne i hvert utvalg oppnevnes etter forslag fra arbeidsgiverorganisasjon og minst to femdeler oppnevnes etter forslag fra arbeidstakerorganisasjon.

§ 17-7. *Oppnevning av meddommere*

(1) Under hovedforhandling og under ankeforhandling i lagmannsrett settes retten med to meddommere.

(2) Meddommere oppnevnes etter forslag fra partene fra de særskilte arbeidslivskyndige utvalg oppnevnt etter § 17-6. I lagmannsrettssaker tas meddommerne fra de utvalg som er oppnevnt innen lagsognets grenser.

(3) Partene foreslår hver sin halvpart av det antall meddommere retten settes med i den enkelte sak. Foreligger ikke partenes forslag innen den frist dommeren har bestemt, kan dommeren oppnevne meddommere etter domstolloven § 94. Det samme gjelder dersom flere saksøkere eller saksøkte ikke blir enige om noe felles forslag.

(4) Retten kan likevel settes uten meddommere dersom partene og retten er enig i at meddommere er unødvendig.

0 Endret ved lover 15 juni 2007 nr. 38 (ikr. 1 juli 2007 iflg. res. 15 juni 2007 nr. 654), 17 juni 2005 nr. 90 (ikr. 1 jan 2008 iflg. res. 26 jan 2007 nr. 88) som endret ved lov 26 jan 2007 nr. 3.

Kapittel 18. Tilsynet med loven

§ 18-1. *Arbeidstilsynet*

(1) Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i og i medhold av denne lov blir overholdt. Når det er nødvendig med særskilt ekspertise for å gjennomføre tilsyn etter denne lov, kan Arbeidstilsynet oppnevne sakkyndige til å utføre kontroll og foreta undersøkelser mv. på Arbeidstilsynets vegne. Departementet kan fastsette bestemmelser om Arbeidstilsynets organisasjon og virksomhet.

(2) Departementet kan bestemme at tilsynet med deler av den offentlige forvaltning og transportbedrifter som drives av staten skal ordnes på annen måte enn det som følger av loven. Departementet kan bestemme at annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at bestemmelsene i eller i medhold av denne lov blir overholdt.

§ 18-2. *Beskyttelse av kilder*

(1) Når Arbeidstilsynet får melding om forhold som er i strid med loven, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for Arbeidstilsynet å hindre at andre får kjennskap til melderens navn eller andre identifiserende opplysninger om melderen.

(2) Taushetsplikten gjelder også overfor den anmeldte. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e og 13 g gjelder ellers tilsvarende.

0 Endret ved lover 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752), 18 juni 2021 nr. 127 (ikr. 1 juli 2021 iflg. res. 18 juni 2021 nr. 2026).

§ 18-3. *Gebyrer*

(1) Virksomhet som går inn under denne lov, kan pålegges å betale til statskassen et årlig tilsynsgebyr eller gebyrer til dekning av utgifter til kontroll, godkjenning, sertifisering eller til pålagte undersøkelser eller prøver, herunder sektoravgift til dekning av utgifter ved andre oppfølgingsoppgaver som retter seg mot hele eller deler av petroleumsvirksomheten.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om slike gebyrer og sektoravgift. Gebyrene og sektoravgift er tvangsgrunnlag for utlegg.

(3) Departementet kan i forskrift gi adgang for Arbeidstilsynet til å kreve refundert utgifter for undersøkelser og prøver som arbeidsgiveren etter loven har plikt til å utføre.

0 Endret ved lov 14 des 2012 nr. 80 (ikr. 1 jan 2013).

§ 18-4. *Arbeidstilsynets adgang til virksomheten*

(1) Arbeidstilsynet skal til enhver tid ha uhindret adgang til ethvert sted som omfattes av loven. Tilsynspersonellet skal legitimere seg i samsvar med forvaltningsloven § 15 og om mulig ta kontakt med arbeidsgiver og verneombudet. Verneombudet kan kreve at også andre representanter for arbeidstakerne deltar under kontrollen. I virksomheter hvor det ikke er verneombud, skal tilsynspersonellet om mulig ta kontakt med annen representant for arbeidstakerne.

(2) Arbeidsgiver eller representant for denne har rett til, og kan pålegges, å være til stede under kontrollen. Tilsynspersonellet kan bestemme at retten ikke skal gjelde ved intervju av arbeidstaker eller dersom slik tilstedeværelse ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe eller uten at formålet med kontrollen settes i fare.

(3) Med mindre tungtveiende hensyn tilsier noe annet, skal Arbeidstilsynet gi skriftlig rapport til arbeidsgiver om resultatet av kontrollen. Kopi av rapporten skal gis verneombudet, og om nødvendig til bedriftshelsetjenesten.

§ 18-5. *Opplysninger*

(1) Enhver som er underlagt tilsyn etter denne lov skal når Arbeidstilsynet krever det og uten hinder av taushetsplikt fremlegge opplysninger som anses nødvendige for utøvelsen av tilsynet. Arbeidstilsynet kan bestemme i hvilken form opplysningene skal gis.

(2) Opplysninger som nevnt i første ledd kan også kreves fra andre offentlige tilsynsmyndigheter uten hinder av den taushetsplikt som ellers gjelder. Opplysningsplikten gjelder bare de opplysninger som er nødvendige for at tilsynsmyndigheten skal kunne utføre sine oppgaver etter loven.

§ 18-6. *Pålegg og andre enkeltvedtak*

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11, samt § 14-1 b andre ledd, §§ 14-5 til 14-8, § 14-12 første, andre, femte og sjette ledd, § 14-12 a første ledd, § 14-12 b første ledd, § 14-14 a, § 14-15 andre og sjette ledd og §§ 15-2, 15-15, 18-5 og 18-8. Dette gjelder likevel ikke § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

(2) Pålegg skal gis skriftlig, og det skal settes en frist for når det skal være utført. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet kreve at nødvendige tiltak blir iverksatt straks. I pålegget skal det opplyses om klageadgang, klagefrist og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt retten til å se sakens dokumenter, jf. forvaltningsloven § 27.

(3) Arbeidstilsynet kan forby at farlige kjemikalier eller biologisk materiale fremstilles, pakkes, brukes eller oppbevares i virksomhet som går inn under loven. Arbeidstilsynet kan dessuten kreve at arbeidsgiver skal foreta spesielle undersøkelser eller levere prøver til undersøkelse. Utgifter i denne forbindelse bæres av arbeidsgiver.

(4) Arbeidstilsynet kan kreve at produsent eller importør av kjemikalier eller biologisk materiale foretar undersøkelser eller leverer prøve til undersøkelse for å få fastslått kjemikaliets eller materialets farlighetsgrad. Utgifter til slike undersøkelser bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller levere prøven. Arbeidstilsynet kan forby omsetning av et kjemikalie eller biologisk materiale hvis en produsent eller importør forsømmer sin melde- eller merkeplikt, eller ikke gir supplerende opplysninger som kreves etter § 5-4 første ledd bokstav c.

(5) Arbeidstilsynet kan gi pålegg om at den som leverer eller markedsfører et produkt som selv om det brukes i samsvar med de kravene som stilles, kan medføre fare for liv eller helse, skal treffe nødvendige tiltak for å avverge faren. Det kan blant annet kreves at:

a. levering eller markedsføring stanses,
b. produkter tilbakekalles.

(6) I forbindelse med tillatelse, samtykke, dispensasjon eller andre enkeltvedtak kan Arbeidstilsynet sette nærmere bestemte vilkår.

(7) Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av det lokale arbeidstilsyn. Departementet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av direktoratet.

(8) Arbeidstakernes tillitsvalgte skal gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak som Arbeidstilsynet treffer.

0 Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 1 des 2006 nr. 64 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324), 19 juni 2009 nr. 39 (ikr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 25 juni 2010 nr. 31 (ikr. 1 juli 2010 iflg. res. 25 juni 2010 nr. 976), 22 juni 2012 nr. 33 (ikr. 1 jan 2013 iflg. res. 22 juni 2012 nr. 607), 14 juni 2013 nr. 32 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 617), 24 apr 2015 nr. 20 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 399), 31 mars 2017 nr. 12 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 31 mars 2017 nr. 424), 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752), 19 des 2017 nr. 113, 22 juni 2018 nr. 46 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 944), 21 juni 2019 nr. 24 (ikr. 1 jan 2020 iflg. res. 21 juni 2019 nr. 806), 19 juni 2020 nr. 69 (ikr. 1 juli 2020 iflg. res. 19 juni 2020 nr. 1233), 11 juni 2021 nr. 59 (ikr. 1 jan 2022 iflg. res. 11 juni 2021 nr. 1872), 18 mars 2022 nr. 10 (i kraft 1 juli 2022 iflg. res. 18 mars 2022 nr. 412), 9 des 2022 nr. 88 (i kraft 1 jan 2023 iflg. res. 9 des 2022 nr. 2109), 20 des 2022 nr. 99 (i kraft 1 apr 2023 iflg. res. 20 des 2022 nr. 2300), 17 mars 2023 nr. 3 (i kraft 1 jan 2024 iflg. res. 17 mars 2023 nr. 341). **Endres** ved lov 15 des 2023 nr. 88 (i kraft 1 juli 2024 iflg. res. 15 des 2023 nr. 2066).

§ 18-7. *Tvangsmulkt*

I pålegg etter loven kan det fastsettes en løpende tvangsmulkt for hver dag eller uke eller måned som går etter utløpet av den frist som er satt for oppfyllelse av pålegget, inntil pålegget er oppfylt. Tvangsmulkt kan også fastsettes som engangsmulkt. Arbeidstilsynet kan frafalle påløpt tvangsmulkt.

§ 18-8. *Stansing*

Dersom pålegg ikke oppfylles innen fristen, kan Arbeidstilsynet helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil pålegget er oppfylt. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet stanse de aktiviteter som er knyttet til faresituasjonen selv om pålegg ikke er gitt.

§ 18-9. *Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.*

(1) Den som vil oppføre en bygning eller utføre bygningsmessig arbeid som er søknadspliktig etter plan- og bygningsloven, og som skal brukes eller ventelig vil bli brukt av virksomhet som går inn under denne lov, har plikt til å innhente Arbeidstilsynets samtykke på forhånd.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om plikten til å innhente Arbeidstilsynets forhåndssamtykke etter denne paragraf, hvilke opplysninger som kan kreves og de vilkår som kan stilles for å gi slikt samtykke.

(3) Departementet kan i forskrift bestemme at forhåndssamtykke ikke er nødvendig for spesielle arbeidsplasser eller bygninger når dette er ubetenkelig ut fra hensynet til arbeidsmiljøet.

0 Endret ved lov 22 juni 2018 nr. 45 (ikr. 1 jan 2019 iflg. res. 22 juni 2018 nr. 945).

§ 18-10. *Overtredelsesgebyr*

(1) Arbeidstilsynet kan ilegge en virksomhet overtredelsesgebyr dersom noen som har handlet på vegne av virksomheten har overtrådt bestemmelser som nevnt i § 18-6 første ledd. Overtredelsesgebyr kan ilegges selv om ingen enkeltperson har utvist skyld. Overtredelsesgebyret tilfaller statskassen, og kan maksimalt utgjøre 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden.

(2) Ved vurdering av om overtredelsesgebyr skal ilegges, og ved utmålingen, skal det særlig legges vekt på:
a. hvor alvorlig overtredelsen er,
b. graden av skyld,
c. om det foreligger gjentagelse,
d. om virksomheten ved retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak kunne ha forebygget overtredelsen,
e. om virksomheten har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen,
f. om overtredelsen er begått for å fremme virksomhetens interesser,
g. om andre reaksjoner som følge av overtredelsen blir ilagt virksomheten eller noen som har handlet på vegne av denne,
h. virksomhetens økonomiske evne, og
i. den preventive effekten.

(3) Når ikke annet er fastsatt i enkeltvedtak, er oppfyllelsesfristen fire uker fra vedtak om overtredelsesgebyr ble truffet. Endelig vedtak om overtredelsesgebyr er tvangsgrunnlag for utlegg. Dersom virksomheten går til søksmål mot staten for å prøve vedtaket, suspenderes tvangskraften. Retten kan prøve alle sider av saken.

(4) Adgangen til å ilegge overtredelsesgebyr foreldes to år etter at overtredelsen er opphørt. Foreldelsesfristen avbrytes ved at Arbeidstilsynet har gitt forhåndsvarsel om vedtak om overtredelsesgebyr, jf. forvaltningsloven § 16.

0 Tilføyd ved lov 14 juni 2013 nr. 32 (ikr. 1 jan 2014 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 617 med virkning for overtredelser begått etter 1 jan 2014).

§ 18-11. *Gjensidig bistand ved innkreving av og underretning om økonomiske administrative sanksjoner*

(1) Avgjørelser om økonomiske administrative sanksjoner og bøter ilagt av ansvarlig myndighet eller domstol i annen EØS-stat er bindende i Norge og kan fullbyrdes hvis avgjørelsen gjelder manglende overholdelse av nasjonale regler som gjennomfører EØS-avtalens vedlegg XVIII nr. 30 (direktiv 96/71/EF) om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, eller direktiv 2014/67/EU om håndheving av direktiv 96/71/EF og om endring av forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbeid i informasjonssystemet for det indre marked, slik dette er innlemmet i EØS-avtalen, og avgjørelsen ikke kan påklages eller er rettskraftig.

(2) Pengekrav som følger av avgjørelse som nevnt i første ledd, kreves inn av Statens innkrevingssentral med mindre departementet bestemmer noe annet.

(3) Statens innkrevingssentral kan anmode ansvarlige myndigheter i andre EØS-stater om å kreve inn pengekrav som følger av vedtak som nevnt i arbeidsmiljøloven § 18-7 (tvangsmulkt) og § 18-10 (overtredelsesgebyr), og som oppfyller vilkårene i første ledd.

(4) Pengekrav som kreves inn i medhold av første ledd, tilfaller statskassen. Pengekrav som kreves inn i medhold av tredje ledd, tilfaller den EØS-stat som gjennomfører innkrevingen.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om underretning om og fullbyrding av avgjørelser som nevnt i første og tredje ledd.

0 Tilføyd ved lov 31 mars 2017 nr. 12 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 31 mars 2017 nr. 424).

Kapittel 19. Straff

§ 19-1. *Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten*

(1) Ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten med bøter eller fengsel inntil ett år eller begge deler. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker straffes etter § 19-2.

(2) Under særlig skjerpende omstendigheter kan fengsel inntil fem år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse eller om den er foretatt eller fortsatt tross pålegg eller henstilling fra offentlig myndighet, vedtak av arbeidsmiljøutvalget eller henstilling fra verneombud eller bedriftshelsetjeneste.

(3) For overtredelse som har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse, kan innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten straffes etter denne paragraf, med mindre vedkommende i enhver henseende har opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven eller bestemmelser i medhold av loven.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kapittel 8, 12, 13, 15 og 16. Bestemmelsene gjelder heller ikke reglene i kapittel 14, med unntak av §§ 14-5 til 14-8 og 14-15.

0 Endret ved lover 24 apr 2015 nr. 21 (ikr. 1 juli 2015 iflg. res. 24 apr 2015 nr. 398), 11 juni 2021 nr. 59 (ikr. 1 jan 2022 iflg. res. 11 juni 2021 nr. 1872).

§ 19-2. *Ansvar for arbeidstakere*

(1) Arbeidstaker som uaktsomt overtrer bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes med bøter. Medvirkning straffes på samme måte.

(2) Er overtredelsen forsettlig eller grovt uaktsom, kan bøter eller fengsel inntil tre måneder, eller begge deler, anvendes.

(3) Ved særlig skjerpende omstendigheter kan fengsel inntil ett år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen var i strid med særskilt arbeids- eller sikkerhetsinstruks og om arbeidstakeren forsto eller burde forstå at overtredelsen kunne medføre alvorlig fare for andres liv eller helse.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kapittel 10 om arbeidstid og kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern.

§ 19-3. *Ansvar for foretak*

Straffansvar for foretak er regulert i straffeloven §§ 27 og 28.

0 Endret ved lov 19 juni 2015 nr. 65 (ikr. 1 okt 2015).

§ 19-4. *Ansvar for å hindre offentlig myndighet*

Den som hindrer undersøkelser som offentlig myndighet iverksetter etter denne lov eller unnlater å yte pliktig bistand eller å gi opplysninger som anses nødvendig for utførelsen av tilsynet etter denne lov, straffes med bøter med mindre forholdet rammes av § 19-1 eller strengere straffebud i straffeloven. Medvirkning straffes ikke.

0 Endret ved lov 19 juni 2015 nr. 65 (ikr. 1 okt 2015).

§ 19-5. *Offentlig tjenestemann*

Enhver som er knyttet til Arbeidstilsynet er i forhold til straffeloven å regne som offentlig tjenestemann.

0 Endret ved lov 19 juni 2015 nr. 65 (ikr. 1 okt 2015).

§ 19-6. *Påtalen*

Overtredelse av denne lov er undergitt offentlig påtale.

§ 19-7. *(Opphevet)*

0 Opphevet ved lov 19 juni 2015 nr. 65 (ikr. 1 okt 2015).

Kapittel 20. Avsluttende bestemmelser

§ 20-1. *Ikrafttredelse*

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.[1]

1 Iflg. res. 17 juni 2005 nr. 609 trådte loven ikr. 1 jan 2006 med følgende unntak og presiseringer: – § 10-12 sjette ledd trådte ikr. 1 juli 2005. – § 14-9 femte ledd andre punktum får ikke anvendelse overfor midlertidig arbeidsavtale som løper på tidspunktet for lovens ordinære ikrafttreden. – For oppsigelser som fant sted før lovens ikrafttreden, gjelder lov 4 feb 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. § 61 nr. 4. – For arbeidstakere som på tidspunktet for lovens ordinære ikrafttreden har en særlig uavhengig stilling skal, for så vidt arbeidstakeren fortsetter i denne stillingen, lovens kapittel 10 tre ikr. 1 jan 2011 (ifølge departementet er denne utsatte ikrafttredelsen ikke lenger aktuell etter at bestemmelsene ble endret ved lov 21 des 2005 nr. 121 med ikrafttreden 1 jan 2006), § 10-2 første, andre og fjerde ledd trådte likevel ikr. 1 jan 2006. – Ikrafttreden for § 2-4 fastsettes senere (dog virker det som § 2-4 er ment satt ikr. idet den ble endret ved lov 1 des 2006 nr. 64, ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324).

§ 20-2. *Overgangsbestemmelser*

Forskrifter gitt i medhold av lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. skal gjelde inntil annet er bestemt.

§ 20-3. *Endringer i andre lover*

Fra lovens ikrafttredelse gjøres følgende endringer i andre lover: – – –