

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

DATO: LOV-2005-06-17-62  
DEPARTEMENT: AD (Arbeidsdepartementet)  
PUBLISERT: I 2005 hefte 8  
IKRAFTTREDELSE: 2006-01-01  
SIST-ENDRET: [LOV-2011-06-24-18](#) fra 2011-07-01  
ENDRER: [LOV-1977-02-04-4](#)  
NÆRINGSKODE: 93501  
KUNNGJORT: 2005-06-17  
KORTTITTEL: Arbeidsmiljøloven – aml.

[Sentrale forskrifter](#)

[Oversikt Hele loven Neste](#)

**INNHold:**

[Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\).](#)

[Kapittel 1. Innledende bestemmelser](#)

[§ 1-1. Lovens formål](#)

[§ 1-2. Hva loven omfatter](#)

[§ 1-3. Petroleumsvirksomhet til havs](#)

[§ 1-4. Virksomhet som ikke sysselsetter](#)

[arbeidstaker mv.](#)

[§ 1-5. Arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers](#)

[hjem](#)

[§ 1-6. Personer som ikke er arbeidstakere](#)

[§ 1-7. Utsendt arbeidstaker](#)

[§ 1-8. Arbeidstaker og arbeidsgiver](#)

[§ 1-9. Ufravelighet](#)

[Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter](#)

[§ 2-1. Arbeidsgivers plikter](#)

[§ 2-2. Arbeidsgivers plikter overfor andre enn](#)

[egne arbeidstakere](#)

[§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt](#)

[§ 2-4. Varsling om kritikkverdige forhold i](#)

[virksomheten](#)

[§ 2-5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling](#)

[Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet](#)

[§ 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid](#)

[§ 3-2. Særskilte forholdsregler for å ivareta](#)

[sikkerheten](#)

[§ 3-3. Bedriftshelsetjeneste](#)

[§ 3-4. Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet](#)

[§ 3-5. Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå](#)

Act on Working Environment and Employment Protection. (Working Environment Act).

DATE: LAW-2005-06-17-62

MINISTRIES: AD (Labour)

PUBLISHED: In 2005, Booklet 8

EFFECTIVE DATE: 2006-01-01

LAST-MODIFIED: LAW-2011-06-24-18 from 2011-07-01

MODIFY: LAW-1977-02-04-4

COMMERCIAL CODE: 93501

NOTICE POSTED: 2005-06-17

SHORT TITLE: Work Act - AML.

Key regulations

Overview The entire law Next

CONTENTS:

Act on Working Environment and Employment Protection. (Working Environment Act).

Chapter 1 Introductory provisions

§ 1-1. The purpose

§ 1-2. What the law covers

§ 1-3. Offshore petroleum activities

§ 1-4. Businesses that are not employees, etc..

§ 1-5. Work the employee or the employer's home

§ 1-6. Persons who are not employees

§ 1-7. Posted employees

§ 1-8. The employee and employer

§ 1-9. Mandatory

Chapter 2 Employer and employee duties

§ 2-1. Duties

§ 2-2. The employer's duties to other than its own employees

§ 2-3. The employer's obligation

§ 2-4. Notification of criticism in the business

§ 2-5. Protection against retaliation by notification

Chapter 3 Instruments in the working environment

§ 3-1. Requirements for systematic health, environment and safety

§ 3-2. Special precautions to ensure safety

§ 3-3. Occupational

§ 3-4. Evaluation of measures of physical activity

§ 3-5. The employer's obligation to undergo training in environmental, health and safety

§ 3-6. Duty to make arrangements for

notification

<p><a href="#">opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid</a></p> <p><a href="#">§ 3-6. Plikt til å legge forholdene til rette for varsling</a></p> <p><a href="#">Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet</a></p> <p><a href="#">§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet</a></p> <p><a href="#">§ 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling</a></p> <p><a href="#">§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet</a></p> <p><a href="#">§ 4-4. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet</a></p> <p><a href="#">§ 4-5. Særlig om kjemisk og biologisk helsefare</a></p> <p><a href="#">§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne</a></p> <p><a href="#">Kapittel 5. Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv.</a></p> <p><a href="#">§ 5-1. Registrering av skader og sykdommer</a></p> <p><a href="#">§ 5-2. Arbeidsgivers varslings- og meldeplikt</a></p> <p><a href="#">§ 5-3. Leges meldeplikt</a></p> <p><a href="#">§ 5-4. Produsenter og importører av kjemikalier og biologisk materiale</a></p> <p><a href="#">§ 5-5. Produsenter, leverandører og importører av maskiner og annet arbeidsutstyr</a></p> <p><a href="#">Kapittel 6. Verneombud</a></p> <p><a href="#">§ 6-1. Plikt til å velge verneombud</a></p> <p><a href="#">§ 6-2. Verneombudets oppgaver</a></p> <p><a href="#">§ 6-3. Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid</a></p> <p><a href="#">§ 6-4. Særskilte lokale eller regionale verneombud</a></p> <p><a href="#">§ 6-5. Utgifter, opplæring mv.</a></p> <p><a href="#">Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg</a></p> <p><a href="#">§ 7-1. Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg</a></p> <p><a href="#">§ 7-2. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver</a></p> <p><a href="#">§ 7-3. Særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg</a></p> <p><a href="#">§ 7-4. Utgifter, opplæring mv.</a></p> <p><a href="#">Kapittel 8. Informasjon og drøfting</a></p> <p><a href="#">§ 8-1. Plikt til informasjon og drøfting</a></p> <p><a href="#">§ 8-2. Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting</a></p> <p><a href="#">§ 8-3. Fortrolige opplysninger</a></p> <p><a href="#">Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten</a></p> <p><a href="#">§ 9-1. Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten</a></p> <p><a href="#">§ 9-2. Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak</a></p> <p><a href="#">§ 9-3. Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse</a></p> <p><a href="#">§ 9-4. Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere</a></p> <p><a href="#">§ 9-5. Innsyn i arbeidstakers e-post mv.</a></p> <p><a href="#">Kapittel 10. Arbeidstid</a></p> <p><a href="#">§ 10-1. Definisjoner</a></p>	<p>Chapter 4 Requirements for the work environment</p> <p>§ 4-1. General requirements for the work environment</p> <p>§ 4-2. Requirements for preparation, participation and development</p> <p>§ 4-3. Requirements regarding the psychosocial work environment</p> <p>§ 4-4. Requirements for the physical working environment</p> <p>§ 4-5. Chemical and biological health hazards</p> <p>§ 4-6. Adaptation for employees with reduced work</p> <p>Chapter 5 Registration and notification, manufacturer requirements, etc..</p> <p>§ 5-1. Registration of injuries and illnesses</p> <p>§ 5-2. The employer's notification obligation</p> <p>§ 5-3. Doctor's duty</p> <p>§ 5-4. Manufacturers and importers of chemicals and biological materials</p> <p>§ 5-5. Manufacturers, suppliers and importers of machinery and other work equipment</p> <p>Chapter 6 Safety Representatives</p> <p>§ 6-1. Obligation to elect safety representatives</p> <p>§ 6-2. Protection Ombudsman's duties</p> <p>§ 6-3. Safety representative's right to stop dangerous work</p> <p>§ 6-4. Special local or regional safety representatives</p> <p>§ 6-5. Expenses, training, etc..</p> <p>Chapter 7 Working</p> <p>§ 7-1. Obligation to establish working</p> <p>§ 7-2. The working environment tasks</p> <p>§ 7-3. Special local working</p> <p>§ 7-4. Expenses, training, etc..</p> <p>Chapter 8 Information and discussion</p> <p>§ 8-1. Obligation of information and discussion</p> <p>§ 8-2. Implementation of the duty of information and discussion</p> <p>§ 8-3. Confidential information</p> <p>Chapter 9 Control in business</p> <p>§ 9-1. Conditions for control of the business</p> <p>§ 9-2. Discussion, information and evaluation of control</p> <p>§ 9-3. Collection of health information on employment</p> <p>§ 9-4. Medical examinations of job applicants and employees</p> <p>§ 9-5. Access to employee e-mail, etc..</p> <p>Chapter 10 Hours</p>
--	---

<p><a href="#">§ 10-2. Arbeidstidsordninger</a></p> <p><a href="#">§ 10-3. Arbeidsplan</a></p> <p><a href="#">§ 10-4. Alminnelig arbeidstid</a></p> <p><a href="#">§ 10-5. Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid</a></p> <p><a href="#">§ 10-6. Overtid</a></p> <p><a href="#">§ 10-7. Oversikt over arbeidstiden</a></p> <p><a href="#">§ 10-8. Daglig og ukentlig arbeidsfri</a></p> <p><a href="#">§ 10-9. Pauser</a></p> <p><a href="#">§ 10-10. Søndagsarbeid</a></p> <p><a href="#">§ 10-11. Nattarbeid</a></p> <p><a href="#">§ 10-12. Unntak</a></p> <p><a href="#">§ 10-13. Tvisteløsning</a></p> <p><a href="#">Kapittel 11. Arbeid av barn og ungdom</a></p> <p><a href="#">§ 11-1. Forbud mot barnearbeid</a></p> <p><a href="#">§ 11-2. Arbeidstid</a></p> <p><a href="#">§ 11-3. Forbud mot nattarbeid</a></p> <p><a href="#">§ 11-4. Helsekontroll</a></p> <p><a href="#">§ 11-5. Pauser og fritid</a></p> <p><a href="#">Kapittel 12. Rett til permisjon</a></p> <p><a href="#">§ 12-1. Svangerskapskontroll</a></p> <p><a href="#">§ 12-2. Svangerskapspermisjon</a></p> <p><a href="#">§ 12-3. Omsorgspermisjon</a></p> <p><a href="#">§ 12-4. Fødselspermisjon</a></p> <p><a href="#">§ 12-5. Foreldrepermisjon</a></p> <p><a href="#">§ 12-6. Delvis permisjon</a></p> <p><a href="#">§ 12-7. Varslingsplikt</a></p> <p><a href="#">§ 12-8. Ammefri</a></p> <p><a href="#">§ 12-9. Barns og barnepassers sykdom</a></p> <p><a href="#">§ 12-10. Omsorg for og pleie av nære pårørende</a></p> <p><a href="#">§ 12-11. Utdanningspermisjon</a></p> <p><a href="#">§ 12-12. Militærtjeneste mv.</a></p> <p><a href="#">§ 12-13. Offentlige verv</a></p> <p><a href="#">§ 12-14. Tvisteløsning</a></p> <p><a href="#">§ 12-15. Religiøse høytider</a></p> <p><a href="#">Kapittel 13. Vern mot diskriminering</a></p> <p><a href="#">§ 13-1. Forbud mot diskriminering</a></p> <p><a href="#">§ 13-2. Hva kapitlet omfatter</a></p> <p><a href="#">§ 13-3. Unntak fra forbudet mot diskriminering</a></p> <p><a href="#">§ 13-4. Innhenting av opplysninger ved ansettelse</a></p> <p><a href="#">§ 13-5. (Opphevet ved lov 20 juni 2008 nr. 42 (ikr. 1 jan 2009 iflg. res. 20 juni 2008 nr. 631).)...</a></p> <p><a href="#">§ 13-6. Positiv særbehandling</a></p> <p><a href="#">§ 13-7. Opplysningsplikt</a></p> <p><a href="#">§ 13-8. Bevisbyrde</a></p> <p><a href="#">§ 13-9. Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet</a></p> <p><a href="#">§ 13-10. Organisasjoners adgang til å opptre</a></p>	<p>§ 10-1. Definitions</p> <p>§ 10-2. Working Arrangements</p> <p>§ 10-3. Work</p> <p>§ 10-4. Normal working hours</p> <p>§ 10-5. Average calculation of the ordinary working hours</p> <p>§ 10-6. Overtime</p> <p>§ 10-7. Overview of the working time</p> <p>§ 10-8. Daily and weekly work-</p> <p>§ 10-9. Breaks</p> <p>§ 10-10. Sunday Work</p> <p>§ 10-11. Night work</p> <p>§ 10-12. Exceptions</p> <p>§ 10-13. Dispute Resolution</p> <p>Chapter 11 Work with children and youth</p> <p>§ 11-1. Prohibition of child labor</p> <p>§ 11-2. Hours</p> <p>§ 11-3. Prohibition of night work</p> <p>§ 11-4. Health checks</p> <p>§ 11-5. Breaks and time</p> <p>Chapter 12 Entitlement to leave</p> <p>§ 12-1. Pregnancy Control</p> <p>§ 12-2. Maternity leave</p> <p>§ 12-3. Care Leave</p> <p>§ 12-4. Maternity</p> <p>§ 12-5. Parental Leave</p> <p>§ 12-6. Partial leave of absence</p> <p>§ 12-7. Notification Obligation</p> <p>§ 12-8. Breastfeeding breaks</p> <p>§ 12-9. Children and childminder illness</p> <p>§ 12-10. Caring for and care of close relatives</p> <p>§ 12-11. Educational</p> <p>§ 12-12. Military service, etc..</p> <p>§ 12-13. Public office</p> <p>§ 12-14. Dispute Resolution</p> <p>§ 12-15. Religious holidays</p> <p>Chapter 13 Protection against discrimination</p> <p>§ 13-1. Prohibition of discrimination</p> <p>§ 13-2. Scope of this chapter</p> <p>§ 13-3. Exemptions from the prohibition against discrimination</p> <p>§ 13-4. Obtaining information on employment</p> <p>§ 13-5. (Repealed by Act of June 20, 2008 No. 42 (about 1 January 2009 pursuant to Resolution. 20 June 2008 No. 631 ).)...</p> <p>§ 13-6. Positive action</p> <p>§ 13-7. The Information</p> <p>§ 13-8. Burden of proof</p> <p>§ 13-9. The effects of violations of the prohibition against discrimination</p> <p>§ 13-10. Organizations to act as an agent</p>
--	---

[som fullmektig](#)

[Kapittel 14. Ansettelse mv.](#)

[§ 14-1. Informasjon om ledige stillinger i virksomheten](#)

[§ 14-2. Fortrinnsrett til ny ansettelse](#)

[§ 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte](#)

[§ 14-4. Virkninger av brudd på reglene om](#)

[fortrinnsrett](#)

[§ 14-5. Krav om skriftlig arbeidsavtale](#)

[§ 14-6. Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen](#)

[§ 14-7. Utenlandsstasjonert arbeidstaker](#)

[§ 14-8. Endringer i arbeidsforholdet](#)

[§ 14-9. Midlertidig ansettelse](#)

[§ 14-10. Åremål](#)

[§ 14-11. Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse](#)

[§ 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie](#)

[§ 14-13. Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie](#)

[§ 14-14. Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker](#)

[§ 14-15. Utbetaling av lønn og feriepenger](#)

[§ 14-16. Arbeidsreglement](#)

[§ 14-17. Fastsettelse av arbeidsreglement](#)

[§ 14-18. Frist for innsendelse av](#)

[arbeidsreglement](#)

[§ 14-19. Arbeidsreglementets gyldighet](#)

[§ 14-20. Endringer i arbeidsreglement](#)

[Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold](#)

[§ 15-1. Drøfting før beslutning om oppsigelse](#)

[§ 15-2. Informasjon og drøfting ved](#)

[masseoppsigelser](#)

[§ 15-3. Oppsigelsesfrister](#)

[§ 15-4. Formkrav ved oppsigelse](#)

[§ 15-5. Virkninger av formfeil ved oppsigelse](#)

[§ 15-6. Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med](#)

[bestemt prøvetid](#)

[§ 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse](#)

[§ 15-8. Oppsigelsesvern ved sykdom](#)

[§ 15-9. Oppsigelsesvern ved svangerskap, og etter fødsel eller adopsjon](#)

[§ 15-10. Oppsigelsesvern ved militærtjeneste](#)

[mv.](#)

[§ 15-11. Retten til å fortsette i stillingen](#)

[§ 15-12. Virkninger av usaklig oppsigelse mv.](#)

[§ 15-13. Suspensjon](#)

[§ 15-13a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder](#)

[§ 15-14. Avskjed](#)

Chapter 14 Employees etc..

§ 14-1. Information about vacant positions in the business

§ 14-2. Rights to new employment

§ 14-3. Priority for part-time employees

§ 14-4. Effects of violations of rights

§ 14-5. A request for a written contract

§ 14-6. Minimum content of the written agreement

§ 14-7. Overseas Stationed employee

§ 14-8. Changes in employment

§ 14-9. Temporary

§ 14-10. The fixed

§ 14-11. Effects of unlawful temporary employment

§ 14-12. Hiring of employees from undertakings whose object is to hire

§ 14-13. Hiring from activities that are intended to hire

§ 14-14. Effects of illegal hiring of workers

§ 14-15. Payment of wages and holiday pay

§ 14-16. Work Regulations

§ 14-17. Determination of working rules

§ 14-18. Deadline for submission of work regulations

§ 14-19. Arbeidsreglementets validity

§ 14-20. Changes in work rules

Chapter 15 Termination of employment

§ 15-1. Discussion before the decision on dismissal

§ 15-2. Information and consultation on collective redundancies

§ 15-3. Periods of notice

§ 15-4. Form Requirements for termination

§ 15-5. Effects of form errors in the notice

§ 15-6. Protection against dismissal in the employment contracts with certain probation

§ 15-7. Protection against unfair dismissal

§ 15-8. Protection against dismissal due to illness

§ 15-9. Protection against dismissal during pregnancy and after childbirth or adoption

§ 15-10. Protection against dismissal during military service, etc..

§ 15-11. The right to remain in his post

§ 15-12. Impact of unfair dismissal, etc..

§ 15-13. Suspension

§ 15-13a. Termination of employment due to age

§ 15-14. Farewell

§ 15-15. Certificate

<p><a href="#">§ 15-15. Attest</a></p> <p><a href="#">§ 15-16. Virksomhetens øverste leder</a></p> <p><a href="#">§ 15-17. Oppsigelse ved arbeidskonflikt</a></p> <p><a href="#">Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse</a></p> <p><a href="#">§ 16-1. Hva kapitlet omfatter</a></p> <p><a href="#">§ 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår</a></p> <p><a href="#">§ 16-3. Reservasjonsrett mv.</a></p> <p><a href="#">§ 16-4. Vern mot oppsigelse</a></p> <p><a href="#">§ 16-5. Informasjon og drøfting med tillitsvalgte</a></p> <p><a href="#">§ 16-6. Informasjon til arbeidstakerne</a></p> <p><a href="#">§ 16-7. Representasjon</a></p> <p><a href="#">Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold</a></p> <p><a href="#">§ 17-1. Tvister om arbeidsforhold</a></p> <p><a href="#">§ 17-2. Tvisteløsningsnemnd</a></p> <p><a href="#">§ 17-3. Rett til å kreve forhandlinger</a></p> <p><a href="#">§ 17-4. Søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon mv.</a></p> <p><a href="#">§ 17-5. Fristforlengelse og oppfriskning ved oppsigelse under sykdom, svangerskap, foreldrepermisjon, militærtjeneste mv.</a></p> <p><a href="#">§ 17-6. Meddommerutvalg</a></p> <p><a href="#">§ 17-7. Oppnevning av meddommere</a></p> <p><a href="#">Kapittel 18. Tilsynet med loven</a></p> <p><a href="#">§ 18-1. Arbeidstilsynet</a></p> <p><a href="#">§ 18-2. Beskyttelse av kilder</a></p> <p><a href="#">§ 18-3. Gebyrer</a></p> <p><a href="#">§ 18-4. Arbeidstilsynets adgang til virksomheten</a></p> <p><a href="#">§ 18-5. Opplysninger</a></p> <p><a href="#">§ 18-6. Pålegg og andre enkeltvedtak</a></p> <p><a href="#">§ 18-7. Tvangsmulkt</a></p> <p><a href="#">§ 18-8. Stansing</a></p> <p><a href="#">§ 18-9. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.</a></p> <p><a href="#">Kapittel 19. Straff</a></p> <p><a href="#">§ 19-1. Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten</a></p> <p><a href="#">§ 19-2. Ansvar for arbeidstakere</a></p> <p><a href="#">§ 19-3. Ansvar for foretak</a></p> <p><a href="#">§ 19-4. Ansvar for å hindre offentlig myndighet</a></p> <p><a href="#">§ 19-5. Offentlig tjenestemann</a></p> <p><a href="#">§ 19-6. Påtalen</a></p> <p><a href="#">§ 19-7. Forseeelse</a></p> <p><a href="#">Kapittel 20. Avsluttende bestemmelser</a></p> <p><a href="#">§ 20-1. Ikrafttredelse</a></p> <p><a href="#">§ 20-2. Overgangsbestemmelser</a></p> <p><a href="#">§ 20-3. Endringer i andre lover</a></p>	<p>§ 15-16. The company's chief executive</p> <p>§ 15-17. Termination of labor dispute</p> <p>Chapter 16 The employees' rights by Acquisitions</p> <p>§ 16-1. Scope of this chapter</p> <p>§ 16-2. Wages and working conditions</p> <p>§ 16-3. Booking Right etc..</p> <p>§ 16-4. Protection against dismissal</p> <p>§ 16-5. Information and consultation with employee representatives</p> <p>§ 16-6. Information for workers</p> <p>§ 16-7. Representation</p> <p>Chapter 17 Disputes about employment</p> <p>§ 17-1. Disputes about employment</p> <p>§ 17-2. Dispute Resolution Committee</p> <p>§ 17-3. The right to demand negotiations</p> <p>§ 17-4. Legal action deadlines in disputes concerning dismissal, suspension, etc..</p> <p>§ 17-5. Extension of time limits and reinstatement of dismissal during sickness, maternity, parental leave, military service, etc..</p> <p>§ 17-6. Lay judge Selection</p> <p>§ 17-7. Appointment of judges</p> <p>Chapter 18 Supervision of Act</p> <p>§ 18-1. Labour Inspection</p> <p>§ 18-2. Protection of sources</p> <p>§ 18-3. Fees</p> <p>§ 18-4. Labour's access to business</p> <p>§ 18-5. Information</p> <p>§ 18-6. Orders and other individual</p> <p>§ 18-7. Coercive</p> <p>§ 18-8. Stopping</p> <p>§ 18-9. Labour's consent for erection of buildings, etc..</p> <p>Chapter 19 Penalties</p> <p>§ 19-1. Liability of proprietors of businesses, employers and the employer management business</p> <p>§ 19-2. Responsibility for employees</p> <p>§ 19-3. Responsibility for undertaking</p> <p>§ 19-4. Liability for obstructing public authority</p> <p>§ 19-5. Public Service</p> <p>§ 19-6. Prosecution</p> <p>§ 19-7. Misdemeanours</p> <p>Chapter 20 Final provisions</p> <p>§ 20-1. Entry into force</p> <p>§ 20-2. Transitional Provisions</p> <p>§ 20-3. Amendments to other Acts</p>
---	--

## 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 tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d) 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,
- e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

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

### § 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,
- 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 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. 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

## Chapter 1 Introductory provisions

### § 1-1. The purpose

The purpose is:

- a) to ensure a work environment that provides the basis for a healthy and meaningful work, providing full protection against physical and mental harm, and with the public welfare standard that is at all times in accordance with the technological and social developments in society,
- b) to ensure safe employment conditions and equal treatment in employment,
- c) to facilitate adjustments in employment related to the individual employee's circumstances and situation,
- d) To provide a basis for the employer and the employees of businesses to maintain and develop its work in cooperation with the social partners and with the necessary guidance and control of public authority,
- e) To promote an inclusive workplace.

Amended by Act 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006).

### § 1-2. What the law covers

(1) This Act shall apply to activities that engage employees, unless otherwise expressly stipulated in the Act.

(2) Exempt from the Act are:

- a) shipping, hunting and fishing, including processing of catch on board vessels,
- b) Military aircraft covered by the Aviation Act. The Ministry may issue regulations concerning exemptions from the law of civil aviation and state aviation other than military aviation and special rules for such aircraft.

(3) The King may issue regulations and to what extent the provisions of chapter 14, 15, 16 and 17 shall apply to workers covered by the Act 4 March 1983 No. 3 relating to state officials and more or who are civil servants.

(4) The King may issue regulations on the part of the public administration, in whole or in part shall be exempt from the Act if the business is of such a special nature that it is difficult to adapt the Act.

Amended by Act 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006).

bestemmelser.

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

### **§ 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.

### **§ 1-3. Offshore petroleum activities**

(1) This Act applies to activities associated with exploration for and exploitation of natural resources in the seabed or its subsoil, in internal Norwegian waters, Norwegian territorial waters and the Norwegian continental shelf.

(2) This Act applies to the activities referred to in the first part of the area outside the Norwegian continental shelf if it is part of a separate agreement with a foreign state or international law in general.

(3) The Ministry may by regulation wholly or partially exempt activities referred to in the first and second paragraphs of the law. The Ministry may issue regulations concerning the Act in whole or in part shall apply to the activities referred to in the first paragraph in areas outside the Norwegian continental shelf if it made the exploration or exploitation of natural resources in the seabed or its subsoil from facility registered in Norwegian ship or carried out manned underwater operations from facilities or vessels registered in Norwegian ship. The Ministry may by regulations also provide that the Act shall apply to the relocation of the facility or vessel referred to.

(4) The regulations under this section may also be laid down.

### **§ 1-4. Businesses that are not employees, etc..**

(1) The Ministry may issue regulations that the Act shall wholly or partly apply to activities that do not have employees.

(2) The Ministry may issue regulations on the business of agriculture that do not employ other than relief assistance shall be exempt from the law.

(3) The Ministry may issue regulations that the Act shall wholly or partly apply to the client or his representative.

(4) The regulations under this section may be laid down.

### **§ 1-5. Work the employee or the employer's home**

(1) The Ministry may issue regulations if and to what extent the Act shall apply to work performed in the employee's home.

(2) The Ministry may issue regulations that the Act shall wholly or partly apply to employees

**§ 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 husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem.
- (3) I forskrift etter denne paragraf kan det fastsettes særregler.

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

(1) Følgende personer anses som arbeidstakere i forhold til lovens regler om 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.

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.
- 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).

**§ 1-7. Utsendt arbeidstaker**

(1) Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider

who perform domestic work, care or care in the employer's home.

(3) A regulation under this section may be laid down.

**§ 1-6. Persons who are not employees**

(1) The following persons are regarded as employees in relation to the legislative provisions on health and safety when performing work in the business that goes under the Act:

- a) students at institutions that have educational or research purposes,
- b) conscripts,
- c) civil service mandatory and compulsory service in civil defense,
- d) inmates in correctional institutions,
- e) patients in health institutions, rehabilitation institutions, etc.,
- f) persons for training purposes or in connection with work-related measures deployed in businesses without employees,
- g) persons who, without being employees participating in the labor market.

The Ministry may by regulations provide exceptions from the provision in the first sentence.

(2) provisions of the Act if the employer applies for it that allows persons mentioned in subsection do work in their business.

(3) The Ministry may issue regulations concerning the extent to which the Act's other provisions shall apply to persons referred to in the first paragraph.

Amended by Act of June 19, 2009 No. 83 (about 26 June 2009 pursuant to Resolution. 26 June 2009 No. 878), 19 Dec 2008 # 106 (about March 1, 2010 pursuant to Resolution. February 19, 2010 # 189) .

**§ 1-7. Posted employees**

(1) The seconded employee means an employee who for a limited period of time working in a country other than employment is normally associated.

(2) Posting of an employee shall be deemed to exist when a foreign company in connection with services:

- a) by agreement with a recipient of services in Norway, an employee to Norway for its own risk and under their own management, or
- b) an employee to a place of business or



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) Kongen kan gi forskrift om hvilke bestemmelser i loven som skal gjelde for utsendte arbeidstakere.

#### **§ 1-8. Arbeidstaker og arbeidsgiver**

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

#### **§ 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.

business activity in Norway in the group, or c) in its capacity as a temporary employment agency or business that makes employees available, send workers to a company in Norway. (3) Posting of workers is also considered to exist when a Norwegian company in connection with the service sends an employee to another country within the EEA.

(4) The King may issue regulations concerning the provisions of the Act shall apply to posted workers.

#### **§ 1-8. The employee and employer**

(1) The worker is in this Act any person who performs work in the service of another.

(2) The employer is meant in this Act any person who has hired employees to perform work in their service. What this law is specific to the employer shall apply mutatis mutandis to the employer in managing the business.

#### **§ 1-9. Mandatory**

The law cannot be waived by contract to the detriment of the employee unless it is specifically provided.

### **Chapter 2 Employer and employee duties**

#### **§ 2-1. Duties**

The employer shall ensure that the provisions of and pursuant to this Act are complied with.

#### **§ 2-2. The employer's duties to other than its own employees**

(1) When other than the employer's own

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

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

- a) sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers 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.

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

**§ 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

employees, including contract workers, or independent, perform tasks related to employer's activity or facility, the employer shall:

- a) ensure that a business is organized and of his own employees are organized and carried out in such a way that other than his own employees are assured of a satisfactory working environment,
- b) cooperate with other employers to ensure a satisfactory working environment.

(2) The company shall be responsible for the coordination of individual businesses' environmental, health and safety. If at the same time employed more than 10 employees and no business can be considered as the main contractor, shall be agreed in writing who will be responsible for coordination. Will such an agreement is reached, it shall be reported to the Labour Inspectorate who decides who will be responsible for coordination.

(3) The Ministry may by regulation issue further provisions on the conduct of the employer's obligations under this section.

Amended by Act of 15 December 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

**§ 2-3. The employer's obligation**

(1) An employee shall participate in the design, implementation and monitoring of the undertaking's systematic health, environment and safety. Employees shall participate in the organized safety and environmental work in the business and will actively participate in the implementation of the measures are implemented to create a good and safe working environment.

(2) The employee shall:

- a) use of safety equipment, exercise caution and otherwise contribute to preventing accidents and injury,
- b) Immediately notify the employer and the safety representative and to the extent necessary, other employees when the employee becomes aware of errors or defects that may endanger the life or health, and they themselves can remedy the situation,
- c) cancel the work if the employee believes that it can not continue without involving danger to life or health,
- d) ensure that the employer or safety

<p>forholdet,</p> <p>c) avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse,</p> <p>d) sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,</p> <p>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,</p> <p>f) medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,</p> <p>g) delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. § 4-6 fjerde ledd.</p> <p>h) rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.</p> <p>(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.</p> <p>Endret ved lov 23 feb 2007 nr. 10 (ikr. 1 mars 2007).</p> <p><b>§ 2-4. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten</b></p> <p>(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.</p> <p>(2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.</p> <p>(3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.</p> <p>Endret ved lov 1 des 2006 nr. 64 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324).</p> <p><b>§ 2-5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling</b></p> <p>(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom</p>	<p>representative is notified as soon as the employee becomes aware of harassment or discrimination in the workplace,</p> <p>e) notify the employer if the employee is injured at work or contracts an illness that the employee believes has been caused by the work or conditions at the workplace,</p> <p>f) assist in the preparation and implementation of treatment plans for complete or partial absence from work due to accident, illness, fatigue or the like,</p> <p>g) participate in the dialogue convened by the employer, see § 4-6 fourth paragraph.</p> <p>h) comply with instructions issued by the Labour Inspectorate.</p> <p>(3) An employee who is responsible for directing or supervising other employees, shall ensure that the interests of safety and health are taken during the planning and execution of the tasks falling under its own responsibility.</p> <p>Amended by Act of February 23, 2007 No. 10 (about March 1, 2007).</p> <p><b>§ 2-4. Notification of criticism in the business</b></p> <p>(1) Employees are entitled to notice of criticism in the business.</p> <p>(2) Employee notification procedure should be acceptable. The employee has any right to report in accordance with the duty or business procedures for notification. The same applies to notification to regulatory authorities or other public authorities.</p> <p>(3) The employer has the burden of proving that notice has been in violation of this provision.</p> <p>Amended by Act 1 Dec 2006 No. 64 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 1 Dec 2006 No. 1324).</p> <p><b>§ 2-5. Protection against retaliation by notification</b></p> <p>(1) Retaliation against an employee who notifies in accordance with § 2-4 is prohibited. If an employee submits information that gives reason to believe that there has been retaliation in violation of the first sentence, should it be assumed that such retaliation has taken place unless the employer demonstrates otherwise.</p> <p>(2) The first paragraph applies correspondingly to retaliation against employees who give to know that the right to notify pursuant to § 2-4 will be used, for example by providing</p>
---	--

arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

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

### **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,

information.

(3) Anyone who has been subjected to retaliation in violation of the first or second paragraph, may require compensation without regard to the fault. Redress is fixed at the amount the court deems reasonable in respect to the parties' relationship and circumstances. Compensation for economic loss may be required by general rules.

Added by Act 1 Dec 2006 No. 64 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 1 Dec 2006 No. 1324).

### Chapter 3 Instruments in the working environment

#### § 3-1. Requirements for systematic health, environment and safety

(1) To ensure that the interests of worker health and safety are protected, the employer shall ensure that systematic health, environment and safety at all levels of business. This should be done in cooperation with workers and their representatives.

(2) Systematic health, environment and safety work means that the employer shall:

- a) establish goals for health, safety and security,
- b) an overview of the business organization, including how responsibilities, tasks and authority to work with health, safety and security is distributed,
- c) identify hazards and problems and on this basis, assess risk factors in the business, develop plans and implement measures to reduce risk,
- d) the planning and implementation of changes in the business, whether the work environment will be in accordance with statutory requirements, and implement the necessary measures,
- e) implement procedures to identify, correct and prevent violations of the requirements laid down in or pursuant to this Act,
- f) provide for systematic prevention and monitoring of sickness absence,
- g) provide continuous control of the working environment and workers' health at risk conditions in the undertaking, cf c,
- h) undertake systematic monitoring and review of the systematic health, environment and safety in order to ensure that it works as intended.

- 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

(3) The Ministry may by regulation issue further provisions on implementation of the requirements of this section, including requirements for documentation of the systematic health, environment and safety.

**§ 3-2. Special precautions to ensure safety**

(1) To ensure safety in the workplace, the employer shall provide for:

- a) that employees are informed of accidents and health hazards that may be associated with the work, and that employees receive the training, practice and instruction is necessary,
- b) that the employee who is responsible for directing or supervising other employees have the necessary expertise to supervise the work being performed on a health and safety,
- c) expert assistance when necessary to implement the statutory requirements.

(2) When not otherwise be taken to ensure adequate protection of life or health, the employer shall ensure that adequate personal protective equipment placed at employees' disposal, that employees be trained in the use of the equipment and that it be adopted.

(3) If you plan to do work that may involve special danger to life or health, shall submit a written instruction on how work is performed, and what safety measures to be taken.

(4) The Ministry may issue regulations on the implementation of the provisions of this section. The Ministry may by regulation issue further provisions on personal protective equipment, including:

- a) design and labeling.
- b) the use, maintenance, etc..
- c) testing, certification and approval
- d) approval of bodies to exercise control in the production of personal protective equipment.

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 sunne og trygge arbeidsforhold.

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

### **§ 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**

The ministry may in regulations lay down the rules for personal protective equipment shall also apply to the manufacturer, importer and supplier.

### **§ 3-3. Occupational**

(1) The employer is obliged to link the activities of an occupational approved by the Labour Authority if the risk factors in the undertaking. The assessment of whether such obligation exists shall be made as part of the implementation of systematic health, environment and safety.

(2) The occupational health service to assist employers, workers, working environment and safety representatives to create healthy and safe working conditions.

(3) The occupational health service should have a free and independent position in the working environment issues.

(4) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning when and to what extent the employer is obliged to occupational health, the professional requirements to be imposed on the service and the tasks it must perform.

(5) The Ministry may by regulations prescribe that company under this section must be approved by the Labour Authority and for the detailed content of such approval.

Amended by Act of 19 June 2009 No. 39 (about 1 January 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

### **§ 3-4. Evaluation of measures of physical activity**

The employer shall, in relation to systematic health, environment and safety, consider measures to promote physical activity among workers.

### **§ 3-5. The employer's obligation to undergo training in environmental, health and safety**

(1) The employer shall undergo training in health, environment and safety.

(2) The Ministry may by regulations provide detailed requirements for training.

### **§ 3-6. Duty to make arrangements for notification**

The employer shall, in relation to systematic health, environment and safety, develop procedures for internal notification or take other

- (1) Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
- (2) Departementet kan i forskrift gi nærmere krav til opplæringen.

**§ 3-6. Plikt til å legge forholdene til rette for varsling**

Arbeidsgiver skal, i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4, dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

**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, lønnsystemer, 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

measures to facilitate internal reporting of unacceptable circumstances in the business in accordance with § 2-4, if the conditions in the undertaking.

**Chapter 4 Requirements for the work environment**

**§ 4-1. General requirements for the work environment**

- (1) The working environment in the business to be fully satisfactory from an individual and overall assessment of the factors in the work environment that may affect workers' physical and mental health and welfare. The standard of safety, health and environment will be continuously developed and improved in line with developments in society.
- (2) The planning and design work should be given to preventing injuries and illnesses. The organization, preparation and management, working hours, pay systems, including the use of performance pay, technology, etc.. shall be such that employees are not exposed to adverse physical or mental strain and that security ensured.
- (3) shall be considered if there are particular risks associated with working alone in the business. Measures that are necessary to prevent and reduce the risks of solitary work to be undertaken, so that the statutory requirements for a satisfactory working environment are met.
- (4) must be organized for employees of both sexes.
- (5) Passageways, sanitary facilities, work equipment, etc.. As far as is possible and reasonable to be designed and arranged so that employees with disabilities can work in the business.
- (6) The Ministry may issue regulations on the restriction of the freedom to employ certain groups of employees who may be particularly vulnerable to accidents or health hazards and the redeployment of such employees.
- (7) The Ministry may issue regulations requiring the use of identity cards for workers in industries where it is necessary or appropriate to safeguard the health, safety and security and the lists of persons at any one time employed at the

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 identitetskort 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 identitetskort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av identitetskort.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (ikr. 1 jan 2006), 29 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).

#### **§ 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.

workplace. Following orders from the Ministry is obliged public authorities, notwithstanding the duty of confidentiality to the issuing of identity cards all the information from public records that are necessary for the issuance of identity cards.

Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006), 29 June 2007 No. 42 (about 1 November 2007 pursuant to Resolution. October 12, 2007 No. 1140), 20 June 2008 No. 42 (about January 1, 2009 pursuant to Resolution. 20 June 2008 No. 631), 19 June 2009 No. 39 (about 1 January 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

#### **§ 4-2. Requirements for preparation, participation and development**

(1) The employees and their representatives shall be kept informed about the systems used in planning and execution of the work. They should be given the necessary training to familiarize themselves with the systems, and they will take part in designing them.

(2) The design of the individual's employment must:

- a) provision is made that the employee be given opportunity for professional and personal development through their work,
  - b) the work is organized and arranged with regard to the individual employee's work ability, skill, age and other conditions,
  - c) the emphasis on giving employees the opportunity to self-determination, influence and professional responsibility,
  - d) the employee as far as possible the opportunity for variety and to see the connection between individual tasks,
  - e) be given adequate information and training so that employees are able to perform the work when there are changes that affect their work.
- (3) Under the restructuring processes that involve changes of importance to workers' employment, the employer shall provide the information, participation and skills that are necessary to fulfill the legal requirement for a fully satisfactory working environment.
- (4) The Ministry may by regulation issue further provisions on implementation of the requirements of this section.

#### **§ 4-3. Requirements regarding the psychosocial**



(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 eller annen utilbørlig opptreden.

(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.

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

(1) Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklime, 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

work environment

(1) The work shall be arranged so that the employee's integrity and dignity.

(2) Efforts shall be designed so that it provides the opportunity for contact and communication with other employees in the business.

(3) Employees shall not be subjected to harassment or other improper conduct.

(4) An employee shall, wherever possible, be protected against violence, threats and adverse impact as a result of contact with others.

(5) The Ministry may by regulation issue further provisions on implementation of the requirements of this section.

**§ 4-4. Requirements for the physical working environment**

(1) Physical environment factors such as building and equipment issues, indoor air quality, lighting, noise, radiation, etc. to be fully satisfactory with regard to workers' health, safety and welfare.

(2) The workplace shall be equipped and designed so that employees avoid adverse physical strain. Necessary facilities shall be made to the employee's disposal. It should be made for variation in the work and to avoid heavy lifting and monotonous repetitive work. The installation and use of machinery and other work equipment shall be provided that the employee is not exposed to adverse impact of vibration, awkward posture, etc.

(3) Machines and other work equipment must be designed and provided with protective devices so that employees are protected against damage.

(4) Accommodation that the employer makes available to employees shall be properly constructed, equipped and maintained. Any house rules shall be determined in consultation with representatives of the employees.

(5) The Ministry may by regulation issue further provisions on implementation of the requirements of this section and may provide that the provisions should apply to lessors of premises, etc.

Amended by Act 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006).

**§ 4-5. Chemical and biological health hazards**

(1) When handling chemicals or biological

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. 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 fysiske, 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, godkjenning, rapportering, informasjon, begrensnig og annen behandling av kjemikalier. Endret ved lov 5 des 2008 nr. 82 (ikr. 1 jan 2009 iflg. res. 5 des 2008 nr. 1284).

materials to the work environment be arranged so that employees are protected against accidents, injury and excessive discomfort. Chemicals and biological material shall be manufactured, packed, used and maintained so that employees are not exposed to health hazards.

(2) Chemicals and biological material that may involve health hazards should not be used if they can be replaced with others or with another process that is less hazardous to workers.

(3) The company shall have the necessary procedures and equipment to prevent or counteract damage to health due to chemicals or biological material.

(4) The undertaking shall keep a record of hazardous chemicals and biological materials. Record shall include information on physical, chemical and hazardous properties, preventive safety measures and first aid treatment. Containers and packaging for chemicals and biological materials must be clearly marked with name, composition and a warning in Norwegian.

(5) Labour Inspection Authority may in some cases wholly or partly exempt from the provisions of this section in connection with research and analysis, etc.

(6) The Ministry may by regulation issue further provisions on implementation of the requirements of this section and may include determining that there shall be a register of workers exposed to certain chemicals or biological material.

(7) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the use, registration, assessment, approval, reporting, information, control and other treatment chemicals.

Amended by Act 5 Dec 2008 No. 82 (about 1 January 2009 pursuant to Resolution. 5 Dec 2008 No. 1284).

#### **§ 4-6. Adaptation for employees with reduced work**

(1) If an employee has been reduced work due to accident, sickness, fatigue, etc., the employer shall, as far as possible, take appropriate measures to enable the employee to retain or obtain suitable work. Employees shall preferably be given the opportunity to continue his normal work, or by special arrangement of the work or

**§ 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 sende oppfølgingsplanen til sykmelder så snart den er utarbeidet, og senest etter fire uker, og til Arbeids- og velferdsetaten etter bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2 tredje og fjerde ledd.

(4) Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i møtet. Sykmelder skal delta i møtet med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig, jf. folketrygdloven § 25-5 a. Arbeidsgiver skal gi informasjon til Arbeids- og velferdsetaten om oppfølgingsplan og dialogmøtet etter bestemmelsen i folketrygdloven § 25-2 tredje ledd.

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

working hours, changes to work equipment, reviewed work-related measures or

(2) Where, in pursuance of subsection is necessary to transfer an employee to other work, the employee and the employee representatives shall be consulted before the case is decided.

(3) The employer shall, in consultation with the employee prepare follow-up plan for return to work in conjunction with accident, sickness, fatigue, etc., unless this is clearly unnecessary. Work on the follow-up should begin as early as possible, the plan should be prepared no later than when the employee has been totally or partially absent from work for four weeks. Follow-up plan should include an assessment of the employee's duties and work. The plan should also include appropriate measures by the employer, appropriate measures with assistance from the government and plan for further action. The employer shall submit follow-up of personnel certified as soon as it is drawn, and no later than after four weeks, and the Labour and Welfare Service for the provision of the Insurance Act § 25-2 third and fourth paragraphs.

(4) The employer shall invite the employee to the dialogue about the content of follow-up no later than seven weeks after the employee has been totally or partially absent from work due to accident, illness, fatigue or the like, unless this is clearly unnecessary. Occupational health should be represented at the meeting. Personnel certified to participate in the meeting unless the employee does not want it or not considered appropriate, see Insurance Law § 25.5 a. The employer shall provide information to the Labour and Welfare of follow-up and dialogue for the provision of the Insurance Act § 25-2, third paragraph.

(5) The Ministry may by regulation issue further provisions on implementation of the requirements of this section.

Amended by Act of February 23, 2007 No. 10 (about 1 March 2007), 19 Dec 2008 No. 106 (about 1 March 2010 pursuant to Resolution. February 19, 2010 No. 189), 24 June 2011 No. 18 (about July 1, 2011).

denne paragraf.

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).

#### **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. folketrygdløven § 25-2 første ledd.

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

Chapter 5 Registration and notification, manufacturer requirements, etc..

##### **§ 5-1. Registration of injuries and illnesses**

(1) The employer shall provide for the registration of all injuries that occur during execution of work. The same applies to diseases that are believed to have been caused by the work or workplace conditions.

(2) The Register must not contain any medical information of a personal nature unless the data subject has consented. Employers have a duty of confidentiality for information about personal matters in the register.

(3) The register shall be available to the Labour Inspection, safety, occupational health and working environment.

(4) The employer shall keep statistics on sickness and absence from the child's disease according to guidelines from the Norwegian Labour and Welfare, see the National Insurance Act § 25-2 first paragraph.

Amended by Act of 16 June 2006 No. 20 (about 1 July 2006 pursuant to Resolution. 16 June 2006 No. 631).

##### **§ 5-2. The employer's notification obligation**

(1) If an employee dies or is seriously injured in an accident, the employer immediately and the quickest way notify the Labour Inspectorate and the nearest police authority. The employer shall confirm the notification in writing. The safety representative shall receive a copy of the confirmation.

(2) The Ministry may issue regulations stipulating that such notice shall be given in other cases.

(3) The Ministry may issue regulations that the employer shall notify the Labour Authority:

a) work accident that notification is not required on the first or second paragraph, including acute poisoning, and near accidents,

b) disease that is or may be caused by work or workplace conditions.

(4) The Ministry may by regulation issue further provisions on the scope and implementation of the notification obligation pursuant to this section.

##### **§ 5-3. Doctor's duty**

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.

(1) Any physician who, through their work are aware that the employee suffers from an occupational disease which is equivalent to an occupational injury under the National Insurance Law § 13-4, or another disease that doctors believe is due to the employee's employment, shall give written notice to the Labour Inspectorate.

(2) If the employee's consent, the employer shall be informed about the disease.

(3) The Ministry may by regulation issue further provisions on the scope and implementation of the notification requirement, including that it should include specific diseases that are likely to be due to the nature or conditions in the workplace.

**§ 5-4. Manufacturers and importers of chemicals and biological materials**

(1) Any person who manufactures or imports chemicals or biological material that is used or expected to be used in activities subject to this Act, shall:

- a) provide information concerning the chemical or material composition and properties,
- b) take the measures necessary to prevent accidents and injury or undue discomfort or inconvenience to workers,
- c) notify the Department determines whether chemical or substance name, composition, physical and chemical properties, as well as supplemental information as may be required to determine how hazardous the substance,
- d) ensure proper packaging so that accidents and injury prevented,
- e) mark the packaging with chemical or substance name, manufacturer's or importer's name and a clear warning in Norwegian. Labels for labeling should be sent together with notification by letter c.

(2) exempt from the notification obligation and noticed a duty under these provisions are foods and substances that come under the Food Act and drugs.

(3) The Ministry may by regulation issue further provisions on manufacturers and importers pursuant to this section, including exceptions in cases where importers use the imported chemicals or biological material. The Ministry may by regulations provide that the provisions of or pursuant to this section wholly or partly apply

(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, godkjenning, rapportering, informasjon, begrensning og annen behandling av kjemikalier. 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

to dealers, or that manufacturer's or importer's obligations pursuant to this section rather than the incumbent retailer.

(4) The Ministry may by regulation issue further provisions on the manufacture, importation, registration, assessment, approval, reporting, information, control and other treatment chemicals.

Amended by Act 5 Dec 2008 No. 82 (about 1 January 2009 pursuant to Resolution. 5 Dec 2008 No. 1284).

**§ 5-5. Manufacturers, suppliers and importers of machinery and other work equipment**

(1) Any person who manufactures, imports, sells, rents or lends equipment and other work equipment to be used or likely to be used in activities subject to this Act, shall, before the work equipment provided for use, make sure it is designed and equipped with protection devices in accordance with statutory requirements.

(2) Machines and other work equipment exhibited in the sale or advertising purposes, or be shown for demonstration purposes and are not provided with necessary protective devices shall be visibly posted with information about the work equipment does not meet the requirements laid down in or pursuant to this Act and not available for use until the manufacturer, supplier or importer has ensured that the requirements are met. The demonstrations will be taken appropriate measures to prevent persons, animals and property exposed to danger.

(3) The construction of machinery and other work equipment as referred to in this section shall be taken to ensure that it can be used for their intended purposes without entail excessive inconvenience or discomfort.

(4) The machinery and other work equipment as referred to in the first paragraph shall be accompanied by necessary and easily understandable written instructions in Norwegian on the transport, installation, operation and maintenance.

(5) Any person who undertakes to install machinery and other work equipment as referred to in this section, shall ensure that they are assembled and installed in accordance with statutory requirements.

(6) machines and other work equipment as

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,
- 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.

## 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 mindre enn 10 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. Direktoratet for arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med mer 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

referred to in the first paragraph shall, before it is delivered or displayed, provided with the manufacturer's or importer's name and address, or other markings that make it easy to identify the manufacturer or importer.

(7) The Ministry may issue regulations containing further provisions relating to machinery and other work equipment, including:

- a) the design, construction, installation, labeling, etc.,
- b) approval,
- c) approval of bodies to exercise control over production,
- d) examination or inspection.

(8) costs of investigation or inspection required pursuant to the seventh paragraph, shall be borne by the person who has a duty to conduct the investigation or inspection.

## Chapter 6 Safety Representatives

### § 6-1. *Obligation to elect safety representatives*

(1) At each enterprise covered by the Act shall be elected safety representatives. The business with less than 10 employees, the parties may agree in writing any other arrangement, including that there shall be a safety at the business. Unless otherwise specified on the time of contract validity, it is considered stopped for 2 years from the day it was signed. Directorate of Labour Inspection may, for a specific assessment of conditions in the business, decide that it still should have safety representatives. The business of more than 10 employees can be selected more safety representatives.

(2) The number of safety representatives is determined in relation to the size, type of work and working conditions in general. If the business consists of several separate departments, or work shifts, it should generally be selected at least one safety representative for each department or each shift team. Each protected area should be clearly defined and must not be greater than the safety representative can have full control and perform

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.

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

#### **§ 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.

(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.

(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

their duties properly.

(3) The business of more than one safety representative shall have at least one senior, who is responsible for coordinating safety delegate operations. The main safety representative shall be elected from among delegates or others who have or have had offices in the business.

(4) Who at any time serves as safety officer at the business, shall be posted in the workplace.

(5) The Ministry may issue regulations with further provisions about the number of safety representatives, the election, including conditions for suffrage and eligibility, the local union's right to appoint safety representatives, and the safety delegate's term.

Amended by Act of 15 December 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

#### **§ 6-2. Protection Ombudsman's duties**

(1) The safety representative shall safeguard the interests in matters affecting the working environment. The safety representative shall ensure that the business is organized and maintained, and that work is performed in such a way that promotes the safety, health and welfare are safeguarded in accordance with the provisions of this Act.

(2) The safety representative shall in particular ensure:

- a) the equipment, technical devices, chemical substances and processes not exposed to danger,
- b) that the protective devices and personal protective equipment is provided in adequate numbers, it is easily accessible and in proper condition,
- c) that employees receive the necessary instruction, practice and training;
- d) the work is otherwise arranged so that workers can perform work on health and safety,
- e) reports of accidents at work etc.. according to § 02.05 will be sent.

(3) If a safety representative familiar with conditions that can result in accidents and health hazards, the safety representative shall immediately notify the employees on site, and the employer or his representative shall be informed of the situation where the safety representative are unable to avert the



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, instruksjoner, 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.

### **§ 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**

danger. The employer shall provide safety representative response to the inquiry. Is it not within a reasonable time taking into account the message, the safety representative shall notify the Labour Inspectorate or the working environment.

(4) The safety representative should be consulted during the planning and implementation of measures that affect the working environment within the conservation area, including the establishment, exercise and maintenance of the undertaking's systematic health, environment and safety, see § 3-1.

(5) The safety representative shall be informed of all occupational diseases, accidents and near accidents in the area of occupational hygiene reports and surveys, and any faults or defects that are detected.

(6) The safety representative should be familiar with applicable safety rules, instructions, orders and recommendations issued by the Labour Inspectorate or the employer.

(7) The safety representative shall participate in the labor inspections of business.

(8) The Ministry may issue further regulations on the protection delegate business, and if the representative's duty of confidentiality. The rules can be determined that the safety representative shall perform tasks assigned to the working environment in accordance with § 7-2, when the business has no such choice. The authority to take decisions under § 7-2 fourth paragraph, third sentence, and the fifth paragraph, can not be attributed to the safety representative.

### **§ 6-3. Safety representative's right to stop dangerous work**

(1) If a safety representative believes that there is immediate danger to the life or health, and the danger can not be averted otherwise, the work stopped until the Labour Inspectorate has taken a position on whether the work can continue. Work may only be stopped in the scope of the safety representative consider it necessary to avert danger.

(2) halting and why it should immediately be reported to the employer or his representative.

(3) The safety representative is not liable for damage caused to the business as a result of that work be stopped in accordance with the

### *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.

### **Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg**

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 50 arbeidstakere, skal det vere arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er

provisions of the first paragraph.

### **§ 6-4. Special local or regional safety representatives**

(1) Within the building and construction, the loading and unloading of goods and or when special circumstances make it necessary, the Ministry may issue regulations stipulating that there should be special local safety representative. Such safety representative may be assigned responsibilities, duties and rights as specified in § § 6-2 and 6-3 to employers in the workplace.

(2) The Ministry may issue regulations that there will be regional safety representative schemes that will include several businesses within a geographical area.

(3) Regulations under this section may include rules about how delegates are appointed, what responsibilities they have and how the costs of their activities should be distributed.

### **§ 6-5. Expenses, training, etc..**

(1) The employer shall ensure that safety representatives receive the training necessary to perform their duties in a responsible manner. Safety representatives are entitled to take the necessary training in courses such as workers' organizations organized. The Ministry may by regulations make further demands on education.

(2) Safety representatives shall be allowed the time necessary to perform their duties in a responsible manner. In general, the tasks performed within normal working hours.

(3) The employer is responsible for the costs of training and other expenses in connection with the safety delegate work. Protection work to be performed outside normal working hours pursuant to § 10-4, shall be remunerated as overtime work.

(4) The employer shall ensure that the office of safety delegate does not cause loss of income for the safety representative, or otherwise causes the safety delegate work or employment conditions deteriorate.

### **Chapter 7 Working**

Heading amended by Act of 15 December 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to

representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 20 og 50 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 50 arbeidstakere.

(2) Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg.

(3) Det lokale arbeidstilsyn skal ha melding når arbeidsmiljøutvalg er opprettet. 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. Endret ved lover 15 des 2006 nr. 69 (ikr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 15 juni 2007 nr. 21.

#### **§ 7-2. 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

Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

#### **§ 7-1. Obligation to establish working**

(1) Undertakings which regularly employ at least 50 employees must be working, where employers, workers and occupational health services are represented. Working to be created also in business with between 20 and 50 employees when one of the parties of the business requires. Where the working conditions so warrant, the Labour Inspectorate may decide that the establishment of working in enterprises with fewer than 50 employees.

(2) Working to create subcommittees.

(3) The local Labour must be notified when the working environment is created. What people are always members of the committee shall be posted in the workplace.

(4) The employer and employees shall have an equal number of representatives on the committee. Chairman of the committee are elected alternately by the employer and employee representatives. The representatives of the health service have no vote in committee. In the event of a tie, the casting vote.

(5) The Ministry may issue regulations containing further provisions concerning the working environment, including the composition, election and term of office. The Ministry may issue rules that other cooperating agency in the business, under certain conditions, can serve as a working environment.

Amended by Acts 15 Dec 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406), 15 June 2007 No. 21

#### **§ 7-2. The working environment tasks**

(1) Working to work for the completion of a satisfactory working environment in the business. The committee will participate in the planning of health and safety systems, and closely follow developments in matters relating to the safety, health and welfare.

(2) Working to treat:

- a) issues relating to occupational health and the internal safety service,
- b) questions about training, instruction and information in the business, which has significance for the working environment,
- c) plans that require Labour's consent under §

<p>forebyggende vernetiltak,</p> <p>e) etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1,</p> <p>f) helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.</p> <p>(3) Utvalget kan også behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. § 4-6.</p> <p>(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 yrkeshygieneundersøkelser 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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>09.18,</p> <p>d) other plans that may be of material significance to the work environment, such as plans for construction work, procurement of equipment, rationalization, work processes, and preventive safety measures,</p> <p>e) establishment and maintenance of the undertaking's systematic health, environment and safety, see § 3-1,</p> <p>f) health and welfare issues related to working hours.</p> <p>(3) The Committee may also consider issues concerning employees with reduced work capacity, see § 4-6.</p> <p>(4) The committee shall review all reports of occupational diseases, accidents and near accidents, seek to determine the cause of the accident or illness, and ensure that the employer takes action to prevent recurrence. The committee will generally have access to Labour Inspection and police inquiry documents. If the committee finds it necessary, may adopt the examinations to be conducted by specialists or a commission of inquiry appointed by the committee. The employer may, without undue delay, refer the decision to the Labour Authority for a decision. The committee will review all reports of occupational hygiene surveys and measurements. Before such reports as referred to in this paragraph, the medical information of a personal nature are taken out of the reports, unless the data subject, agree that they submitted to the committee.</p> <p>(5) If the working environment will find it necessary to protect the life or health, it may decide that the employer shall implement the specific measures for the improvement of the working environment within the framework of the provisions laid down in or pursuant to this Act. To clarify whether there are health hazards, the committee may also decide that the employer should carry out measurements or surveys of the work environment. The committee will set a deadline for implementation of the decision. If the employer finds itself unable to implement the committee's decision, shall issue without undue delay to the Work Authority for decision.</p> <p>(6) Working shall annually submit a report on its activities to the governing bodies and employees' organizations. Directorate of Labour</p>
---	---

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

### **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

Inspection may issue further rules concerning the annual report content and design.

(7) The Ministry may issue regulations with further provisions concerning the business, including rules of procedure and the confidentiality of its members.

Amended by Acts 15 Dec 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406), 15 June 2007 No. 21

#### **§ 7-3. Special local working**

(1) Within the building and construction, the loading and unloading of goods and or when special circumstances make it necessary, the Ministry may issue regulations stipulating that there should be special local working environment. Such committees may be assigned responsibilities, duties and rights as specified in § 7-1 and 7-3 to all employers in the workplace.  
(2) Regulations under this section may include rules about how working committees are appointed, what responsibilities they have and how the costs of their activities are distributed.

#### **§ 7-4. Expenses, training, etc..**

The rules in § 6-5 shall apply mutatis mutandis to members of working.

### **Chapter 8 Information and discussion**

#### **§ 8-1. Obligation of information and discussion**

(1) The business that regularly employs at least 50 employees, the employer shall inform and discuss issues of importance to the employees working with workers' representatives.  
(2) The Ministry may issue regulations concerning the calculation of the number of employees in the business.

#### **§ 8-2. Implementation of the duty of information and discussion**

(1) The duty of information and consultation pursuant to § 8.1 include:

- a) information about the current and expected development of business activities and economic situation,
- b) information about and discussion of current and anticipated staffing situation in the business, including any restrictions and the measures the

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 grunnlagt 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 Bedriftsdemokratineemnda. 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.

## Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten

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

employer considers in this connection, c) information and consultation on decisions that can lead to substantial changes in work organization or employment.

(2) Information the first paragraph shall take place at an appropriate time. Information and consultation under subsection b and c shall be made as early as possible.

(3) The information shall be provided so that it is possible for the officers to familiarize themselves with the case, make an appropriate investigation, consider the case and prepare for any discussion. The discussion will build on information from the employer, to take place at the level of management and representation as the matter concerned and carried out in a manner and with a content that is appropriate. The discussion will be carried out so that it is possible for the representatives to meet employers and get a reasoned response to the statements they may make. Consultations pursuant to subsection c shall seek to reach an agreement.

(4) The provisions of this section may be waived by a collective agreement.

### § 8-3. Confidential information

(1) If the business needs dictate that certain information should not be disclosed, the employer may require the employee representatives and any advisors confidentiality. The duty of confidentiality also applies after the expiry of his mandate period.

(2) The employer may in special cases, failing to provide information or discussion, if at that time will clearly be of damage to your business.

(3) The organization's representative or a fifth of workers can bring the dispute to the employer's decision after the first and second paragraph to the Industrial Tribunal. Disputes can not be brought after the decision applies to the information has become publicly known. The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the Board's authority and procedures for disputes under this section.

## Chapter 9 Control in business

(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,

§ 9-1. Conditions for control of the business  
(1) An employer may only implement control measures to the employee when the measure has a legitimate interest in the business conditions and it does not involve an undue burden on the employee.

(2) Privacy Act applies to the employer's treatment of information about employees in connection with control unless otherwise provided in this or another Act.

#### **§ 9-2. Discussion, information and evaluation of control**

(1) The employer shall, as early as possible to discuss the requirements, design, implementation and substantial change of control in business with employee representatives.

(2) Before the project is begun, the employer shall provide affected employees with information about:

- a) The purpose of the control measures,
- b) the practical consequences of control measures, including how control measures will be implemented,
- c) control measure anticipated duration.

(3) The employer shall, together with the employees' representatives regularly evaluate the need for control measures are implemented.

#### **§ 9-3. Collection of health information on employment**

(1) An employer must not, when advertising for new employees or otherwise ask applicants to provide other health information than those necessary to perform the duties associated with the position. The employer must not take steps to obtain health information in any other way.

(2) The Ministry may by regulation issue further provisions on which information may be obtained pursuant to this section.

#### **§ 9-4. Medical examinations of job applicants and employees**

(1) An employer may only require medical examinations to be conducted:

- a) when required by law or regulation,
- b) at positions that involve special risks,
- c) when the employer finds it necessary to protect life or health.

(2) The Ministry may issue regulations

<p>c) når arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv eller helse.</p> <p>(2) Departementet kan gi forskrift om vilkårene for å kreve medisinske undersøkelser etter denne paragraf.</p> <p><b>§ 9-5. Innsyn i arbeidstakers e-post mv.</b> Arbeidsgivers rett til innsyn i arbeidstakers e-post mv. reguleres i forskrift gitt i medhold av personopplysningsloven § 3 fjerde ledd første punktum.</p> <p><b>Kapittel 10. Arbeidstid</b></p> <p><b>§ 10-1. Definisjoner</b> (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.</p> <p><b>§ 10-2. Arbeidstidsordninger</b> (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</p>	<p>concerning the conditions to require medical examinations under this section.</p> <p>§ 9-5. Access to employee e-mail, etc.. Employer's right to access employee e-mail, etc.. governed by regulations issued pursuant to the Personal Data Act, § 3, fourth paragraph, first sentence.</p> <p>Chapter 10 Hours</p> <p>§ 10-1. Definitions (1) The working hours means the time the employee is at the disposal of the employer. (2) The duty means the time the employee is not available to the employer.</p> <p>§ 10-2. Working Arrangements (1) Working hours shall be such that employees are not exposed to adverse physical or mental strain, and so it is possible to ensure your safety. (2) Employees who regularly work at night are entitled to exemption from the working arrangement applicable to the employee group, if that, for health, social or other weighty welfare reasons needs it and the exemption can be completed without significant inconvenience to the business. (3) The employee has the right to flexible working hours if this can be completed without significant inconvenience to the business. (4) Employees who have completed 62 years or who, for health, social or other weighty welfare reasons require it, the right to reduce their working hours if the reduction of working hours can be completed without significant inconvenience to the business. When the agreed period of reduced working hours, the employee has the right to return to previous working hours. Under otherwise equal conditions, the employee with reduced working time rights to increase their working hours when a vacancy in the business, provided that the position entirely or primarily are assigned the same tasks. The rights pursuant to § § 14-2 and 14-3 take precedence over the rights under this section.</p>
--	--



helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

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 1/5 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid. 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 åpenbart urimelig.

(4) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige

Amended by Act of June 13, 2008 No. 40 (about July 1, 2008 pursuant to Resolution. 13 June 2008 No. 585), 19 June 2009 No. 39 (about 1 January 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822) .

### **§ 10-3. Work**

If the employees are working at different times of day, to be prepared a work plan showing which weeks, days and times each employee will work. The plan shall be developed in collaboration with employee representatives. Unless otherwise stated in the collective agreement, the work plan discussed with employee representatives as early as possible and no later than two weeks prior to implementation. The plan shall be readily accessible to employees.

### **§ 10-4. Normal working hours**

(1) Normal working hours must not exceed nine hours of 24 hours and 40 hours per seven days.

(2) For work wholly or substantially of a passive nature, working time is extended by up to half of the passive periods, but not more than two hours during 24 hours and ten hours in seven days. Work Authority can work is particularly passive, give permission for the working time is extended beyond what is stipulated in the first sentence, but that working hours do not exceed 13 hours within 24 hours. Normal working hours must not exceed 48 hours in seven days.

(3) For emergency duty outside of the workplace shall as a general rule at least 1 / 5 of the guard are included in normal working hours. Employers 'and workers' representatives in undertakings bound by a collective agreement may by written agreement waive the provision in the first sentence. Labour Inspection Authority may at the request of the employer or employee representatives decide on a different method of calculation if the calculation of working hours after the first sentence would seem obviously unreasonable.

(4) The ordinary working hours must not exceed nine hours per 24 hours and 38 hours in seven days:

- a) day continuous shift work and comparable rota,
- b) work on two shifts regularly operated on Sundays and public holidays, and comparable

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 utsprenghing 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. 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).

#### **§ 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 ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager.

(2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan

rota work regularly carried out on Sundays and public holidays,

- c) work which means that each employee must work at least every third Sunday,
- d) work which is mainly operated at night.

(5) The ordinary working hours must not exceed nine hours per 24 hours and 36 hours in seven days:

- a) continuous shift work and comparable rota,
- b) work underground in mines, tunnels and blasting of caverns under the earth.

(6) For the three-shift and rota that does not fall under the fourth or fifth paragraph, and that means that each employee must work at least every third Sunday, reduced normal working hours after the first paragraph by each hour worked on Sundays and public holidays, see § 10-10, first paragraph, is considered equal to 1 hour and 10 minutes and each hour worked at night, see § 10-11, first paragraph, is considered equal to 1 hour and 15 minutes, down to 36 hours in seven days. Normal working hours must not in any case exceed nine hours of 24 hours and 38 hours per seven days.

Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006), 15 Dec 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406), 15 June 2007 No. 21, June 19 2009 No. 39 (about January 1, 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

#### **§ 10-5. Average calculation of the ordinary working hours**

(1) The employer and employee may agree in writing that ordinary hours can be arranged so that during a period not exceeding 52 weeks, on average, not longer than prescribed in § 10-4, but that the ordinary working hours do not exceed nine hours within 24 hours and 48 hours in seven days.

(2) The employer and the employees' representatives in undertakings bound by a collective agreement may agree in writing that the ordinary working hours shall be arranged so that during a period not exceeding 52 weeks, on average, not longer than prescribed in § 10-4, but so that normal working hours do not exceed ten hours per 24 hours and 48 hours in seven days. Limit of 48 hours over seven days, the average calculated over a period of eight weeks, however, that the ordinary working hours do not

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 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 54 timer i noen enkelt uke.

(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.

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).

#### **§ 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 15 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må

exceed 54 hours in any one week.

(3) The Labour Inspection Authority may consent to the ordinary working hours during a period not exceeding 26 weeks, on average, not longer than prescribed in § 10-4, but so that the total work hours do not exceed 13 hours per 24 hours and 48 hours during the seven days. Limit of 48 hours the average is calculated over a period of eight weeks. Prior Work Authority makes its decision, the arrangement of working time discussed with employee representatives. Minutes of discussions and a draft work plan to be submitted with the application. Work Authority shall, by its decision give particular emphasis on the health and welfare.

Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006), 15 Dec 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

#### **§ 10-6. Overtime**

(1) Work in excess of agreed working hours must not be implemented unless there is an exceptional and limited need for it.

(2) Goods work for any employee in excess of statutory limit on the ordinary working hours, the excess overtime.

(3) Before the work referred to in this section, the employer shall, if possible, discuss the necessity of it with the employees' representatives.

(4) Overtime work must not exceed ten hours in seven days, 25 hours for four consecutive weeks or 200 hours within a period of 52 weeks.

(5) The employer and the employees' representatives in undertakings bound by a written agreement overtime work up to 15 hours over seven days, but so that the aggregate overtime does not exceed 40 hours in four consecutive weeks. Overtime work must not exceed 300 hours during a period of 52 weeks.

(6) Labour Inspection Authority may, upon application in specific cases allow total overtime work up to 20 hours in seven days or 200 hours over a period of 26 weeks. Minutes of the deliberations of subsection shall be enclosed with the application. Promotes business application for overtime within the framework of the fifth paragraph, the reason why the matter is not resolved by agreement with the union

ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

(6) Arbeidstilsynet kan etter søknad i særlige tilfeller tillate samlet overtidsarbeid inntil 20 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.

(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 kompensierende 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 fritta 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.

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).

#### **§ 10-7. Oversikt over arbeidstiden**

Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet.

representatives always be given. Work Authority shall, by its decision give particular emphasis on the health and welfare.

(7) Overtime work beyond the scope of subsection may only be imposed on employees who in each case have agreed to it.

(8) Total working hours must not exceed 13 hours within 24 hours or 48 hours over seven days. Limit of 48 hours over seven days, the average calculated over a period of eight weeks.

(9) The employer and the employees' representatives in undertakings bound by a collective agreement may agree in writing exceptions to the limit of 13 hours in the eighth paragraph, but such that the total working hours do not exceed 16 hours in any 24 hours. The employee shall then be ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.

(10) An employee is entitled to be exempted from performing work in excess of agreed working hours when he health or weighty social reasons if. The employer is otherwise obliged to exempt employee who requests it, when the work without damage can be postponed or performed by others.

(11) For overtime work shall be paid a supplement to the salary the employee has for similar work during normal working hours. It should be at least 40 percent.

(12) The employer and employee may agree in writing that overtime hours be wholly or partly removed in the form of duty on an agreed date. Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006), 15 Dec 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

#### **§ 10-7. Overview of the working time**

There shall be a statement showing how much each employee has worked. The list shall be available to the Labour Inspectorate and the employee representatives.

#### **§ 10-8. Daily and weekly work-**

(1) Employees shall have at least 11 hours of continuous duty within 24 hours. The duty period shall be placed between the two periods.

(2) The employee shall have a continuous duty period of 35 hours over seven days.

(3) The employer and the employees'

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 kompensering 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 tredje uke faller på en søn- eller helgedag.

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

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).

#### **§ 10-9. Pauser**

(1) Arbeidstaker skal ha minst en pause dersom

representatives in undertakings bound by a collective agreement, a written agreement exemption from the provisions of the first and second paragraph. Such agreement may be entered into only if the employee is ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection. It can not be agreed shorter duty period than 8 hours during 24 hours or 28 hours over seven days. The limit of 8 hours does not apply when working in excess of agreed working hours (cf. § 10-6 first paragraph) or work at utkalling during emergency duty outside of work is necessary to avoid serious disruptions. The activities that are not bound by collective agreement, the employer and employee representatives alike agree in writing the work in the off-duty period, when this is necessary to avoid serious disruptions.

(4) duty time as mentioned in the second paragraph to the extent possible, include Sunday. An employee who has worked on a Sunday and public holiday work shall have the following Sunday or public holiday. Employer and employee may agree in writing a working arrangement that, on average, gives the employee from work every other Sunday and public holidays over a period of 26 weeks, however, that the weekly off-duty days at least every third week falls on a Sunday or public holiday.

(5) The Ministry may by regulation establish a distribution of off-duty days that deviate from the rules in the fourth paragraph.

Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006), 15 Dec 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

#### **§ 10-9. Breaks**

(1) Employees shall have at least a break if the daily working time exceeds five and a half hours. The breaks must total at least half an hour if the daily working hours are at least eight hours. If an employee is not free to leave the workplace during the break or where there are no satisfactory break, the break shall be counted as part of the job. When circumstances necessitate, the break is shifted.

(2) When an employee works more than two hours after normal working hours, the employee

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<sup>1</sup> ved virksomhet som er bundet av

shall be given a break of at least half an hour. The break is regarded as part of the job. Pause posted after normal working hours end, well done as overtime work, but are not counted in the number of hours permitted to work overtime pursuant to § 10-6. When circumstances necessitate, the break may be reduced or postponed.

#### **§ 10-10. Sunday Work**

(1) It shall be the duty of at. 1800 days before a Sunday or public holiday and until.2200 days until the next business day. Christmas, Easter and Whit Sunday will be performed from at. 1500 to at. 2200 days until the next business day. Working within this time period is considered as Sundays and public holiday work.

(2) Work on Sundays and public holidays is not permitted unless the nature of the work required.

(3) The employer shall discuss the need for Sundays and public holiday work with employee representatives before it is implemented.

(4) In undertakings bound by a collective agreement, the employer and worker representatives into a written agreement to work on Sundays and public holidays when there is an exceptional and limited need for this.

(5) The employer and employee may conclude a written agreement to work on Sundays and public holidays except the cases mentioned in this section, the corresponding free on other days according to the employee's religion is public holiday. Such an agreement may be entered into notwithstanding the provisions of § 10-8, fourth paragraph.

#### **§ 10-11. Night work**

(1) Work between. 2100 and at. 0600 is night work. The employer and the employee tillitsvalgte<sup>1</sup> at undertakings bound by a collective agreement may stipulate in writing a different period of at least eight hours including the hours between. 0000 and at. 0600. As night work is not work in two shifts to be between. 0600 pm. 0000.

(2) Night work is prohibited unless the nature of the work required.

(3) The employer shall discuss the necessity of night work with employee representatives before it is implemented.

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 skal drøfte nødvendigheten av nattarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte før det iverksettes.

(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) 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.

(6) 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.

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

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

1 Skal vel være «tillitsvalgte».

#### **§ 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,

(4) At undertakings bundet by a collective agreement, the employer and employee representatives enter into a written agreement to work at night if there is an exceptional and limited need for this.

(5) The ordinary working hours for employees who regularly work more than three hours a night, on average not exceed eight hours in any 24 hours. The average is calculated over four weeks. The minimum period for the weekly duty in § 10-8, second paragraph shall not be included when calculating the average.

(6) Working hours for employees who work more than three hours a night, shall not exceed eight hours in any 24 hours if the work involves special hazards or heavy physical or mental strain.

(7) An employee who mainly work at night, will be offered a health check before commencing employment and thereafter at regular intervals.

(8) The employer and employee representatives in undertakings bound by a collective agreement may agree in writing that the provisions in the fifth and sixth paragraph shall be waived. The employee shall then be ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection. Should a well be "elected."

#### **§ 10-12. Exceptions**

(1) The provisions of this chapter shall not apply to employees in senior positions, with the exception of § 10-2, first, second and fourth paragraphs.

(2) The provisions of this chapter shall not apply to workers in particular, independent position, with the exception of § 10-2, first, second and fourth paragraphs.

(3) The provisions of this chapter may be waived for work due to natural events, accidents or other unforeseen events must be made to avert danger or damage to life or property. In that case the employees shall be ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.

(4) trade unions entitled to the Labour Disputes Act or the Civil Service Disputes Act, may, with the exception of § 10-2, first, second and fourth paragraph and § 10-11, seventh paragraph, enter into collective agreements which derogate from

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 kompensierende 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 sjuende ledd, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel. Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 femte og sjette ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompensierende 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 overtidarbeidet. 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 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 kompensierende 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 kompensierende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

(8) Samtykke etter sjette og sjuende ledd forutsetter at partene ikke har kompetanse til å

the provisions of this chapter. Exceptions to § 10-8, first and second paragraph and § 10-11, fifth and sixth paragraphs requires that employees be ensured corresponding compensatory rest periods, or where this is not possible, other appropriate protection. For the use of overtime by collective agreement as regards the conditions in § 10-6 first paragraph. The employee must, in each case consent to overtime work. The requirement for individual consent is equivalent to where it entered into a collective agreement on an overall average working over 48 hours over seven days in any one year.

(5) If it is agreed as mentioned in § § 10.5, second paragraph, 10-6, 10-8, third paragraph, 10-10, 10-11 or 10-12, fourth paragraph, and a majority of employees are bound by agreement, the employer may make its provisions on working hours apply to all workers performing work of the kind the agreement covers.

(6) Labour Inspection Authority may give consent to working arrangements which depart from § 10-8 and § 10-10, second paragraph, when there is a long distance between the workplace and the employee's residence. Such consent may be granted only if it has relevance to facilitating a comprehensive regulation of working time arrangements in the workplace. Exemptions from § 10-8, first and second paragraph requires that workers be secured compensatory rest or, where this is not possible, other appropriate protection.

(7) The Labour Inspection Authority may give consent to working arrangements which depart from § 10-8, first and second paragraphs, and the limit of 13 hours in § 10-5, third paragraph, for health care and security and surveillance work where the work is wholly or partly by the passive nature (cf. § 10-4, second paragraph). Such consent may be granted only if the employees the compensatory rest or, where this is not possible, other appropriate protection.

(8) Consent for the sixth and seventh paragraphs requires that the parties do not have the competence to establish the actual working hours by collective agreement.

(9) If the work is of so peculiar a nature that it is difficult to adapt the provisions of this chapter, the Ministry may by regulations provide special rules providing exemptions from these



etablere den aktuelle arbeidstidsordning ved tariffavtale.

(9) 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 niende) ledd ikr. 1 juli 2005, første, andre og fjerde ledd ikr. 1 jan 2006.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (i.kr. 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (i.kr. 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406), 19 juni 2009 nr. 39 (i.kr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822).

#### **§ 10-13. *Tvisteløsning***

Twist 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.

### **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

provisions.

The sixth (now ninth) part IKR. July 1, 2005, the first, second and fourth paragraphs IKR. January 1, 2006.

Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006), 15 Dec 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406), 19 June 2009 No. 39 (about January 1, 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

#### **§ 10-13. Dispute Resolution**

Disputes between employers and employees on the application of the provisions of § 10-2, second, third and fourth paragraph, and § 10-6 tenth generation is decided by the Dispute Resolution Board, see § 17-2.

### **Chapter 11 Work with children and youth**

#### **§ 11-1. Prohibition of child labor**

(1) Children who are under 15 years of age or school age shall not perform work that falls under this Act except

- a) cultural or similar work,
- b) light work and the child is 13 years,
- c) work as part of their schooling or practical vocational guidance approved by the school authorities and the child is 14 years.

(2) The Ministry may by regulation issue further provisions on what kind of work that will be allowed after the first paragraph. It may set further conditions for such work.

(3) Persons under 18 must not perform work that may be detrimental to their safety, health, development or schooling. The Ministry may by regulation determine what kind of work covered by this prohibition and registration of employees under 18 years.

#### **§ 11-2. Hours**

(1) The working hours for persons under 18 shall be such that it does not interfere with their schooling, or prevents them from benefiting from their lessons.

(2) For children who are under 15 years and is compulsory working hours shall not exceed:

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 kompensierende 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.

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

a) 2 hours on days of instruction and 12 hours a week for weeks of teaching,

b) 7 hours of teaching-free days and 35 hours of tuition free weeks,

c) 8 hours a day and 40 hours a week for the total work and school where the work is part of a system of alternating theoretical and practical education.

(3) For young people between 15 and 18 who are not school, working hours shall not exceed 8 hours a day and 40 hours a week.

(4) When employment with multiple employers, working hours shall be calculated together. The employer is obliged to acquire knowledge of hours worked for other employers.

(5) The Ministry may by regulations provide exceptions from

- a) the second paragraph a of cultural or similar work, and
- b) the second paragraph, letter c, and the third paragraph, if special reasons exist.

Regulations under this subsection may contain terms and conditions.

### **§ 11-3. Prohibition of night work**

(1) Children who are under 15 or school will not work between. 2000 and at. 0600.

(2) Young people between 15 and 18 who are not school shall have a duty period of at least 8 hours including the hours between. 2300 and at. 0600. Work between.2100 and at. 2300 is night work and is not permitted unless the nature of the work required or there is an exceptional and limited need for night work.

(3) The second paragraph does not apply to work as a result of natural events, accidents or other unforeseen events must be made to avert danger or damage to life or property, and it is clearly necessary to benefit the youth in the work. Young people who take part in this work will have a subsequent compensatory rest period.

(4) The Ministry may by regulations provide that the duty period may be shorter for certain types of work, and lay down further rules on this, including the conditions.

Amended by Act 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006).

### **§ 11-4. Health checks**

(1) The employer shall ensure that youth who set

#### **§ 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

to work at night in accordance with § 11-3, fourth paragraph, shall be offered a medical examination before commencing employment and thereafter at regular intervals.

(2) The Ministry may issue regulations on the implementation of health control, and lay down rules on health in other cases where the work makes special demands on the employee's health or physical properties.

#### **§ 11-5. Breaks and time**

(1) Persons under 18 must have a rest break of at least half an hour, if possible, continuous, if the daily working time exceeds four and a half hours.

(2) Within each 24-hour period shall be a continuous duty period of at least:

- a) 14 hours for children who are under 15 or school,
- b) 12 hours for young people between 15 and 18 who is not compulsory.

(3) Persons under 18 years of age shall have a continuous duty period of at least 48 hours in seven days. The duty period shall, as far as possible be on a Sunday or public holiday.

(4) Persons under 18 who attend school must have at least four weeks' holiday a year, of which at least two weeks in the summer holidays.

(5) The Ministry may in special cases, the regulations provide exceptions to the rules of the second, third and fourth paragraphs.

### **Chapter 12 Entitlement to leave**

#### **§ 12-1. Pregnancy Control**

A pregnant employee is entitled to leave of absence with pay in connection with prenatal care, if such studies can not reasonably take place outside working hours.

#### **§ 12-2. Maternity leave**

A pregnant employee is entitled to leave of absence for up to twelve weeks during

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 stebarnsadoptsjon 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 stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

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

pregnancy.

**§ 12-3. Care Leave**

(1) In connection with the birth, the father is entitled to two weeks of leave to assist her mother. If parents do not live together, the right to leave is exercised by another person who assists the mother.

(2) Adoptive parents and foster parents are entitled to two weeks of leave in connection with the care of the child over. This does not apply to stepchild adoption, or if the child is over 15 years.

**§ 12-4. Maternity**

After birth, the mother shall have leave of absence during the first six weeks, unless she produces a medical certificate stating that it is better for her to return to work.

**§ 12-5. Parental Leave**

(1) Parents have a right to leave under the provisions of this section and in §§ 12-2 and 12-4 for a total of twelve months. The parents have any right to leave when the provision of parental support from the State.

(2) Each parent also has to leave after the first paragraph, the right to leave of absence for up to twelve months for each birth. This leave must be taken immediately after parental leave after the first paragraph. An employee who has a partial leave of absence pursuant to § 12-6 is not entitled to leave pursuant to this paragraph.

(3) Unless both parents have custody of the child, the right to leave after the first paragraph may be exercised by another person who cares for the child. An employee who has sole custody of the child is entitled to up to two years' leave of absence after the second paragraph.

(4) Adoptive parents and foster parents are entitled to leave pursuant to this section when the care of the child over. The same applies to employees who have or will receive custody if the other parent dies, and who have had less than normal access to the child. The right to leave does not apply to stepchild adoption, or if the child is over 15 years.

Amended by Act of April 21, 2006 No. 10 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. April 21, 2006 No. 428), 15 June 2007 No. 22 (about 15 June 2007 pursuant to Resolution. 15 June 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**

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.

**§ 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

No. 629) .

**§ 12-6. Partial leave of absence**

- (1) Leave of absence pursuant to § § 12-2, 12-4 and 12-5, first paragraph may be taken as partial leave of absence.
- (2) Partial leave of absence based upon an agreement between employer and employee. Employees' wishes on partial leave of absence to be taken shall be met unless this causes significant inconvenience for the business. An employee is entitled to the assistance of a union or other representative. Agreement on partial leave of absence may be amended or terminated when special circumstances make it necessary.
- (3) Partial leave must be taken within a timeframe of three years.

**§ 12-7. Notification Obligation**

Leave pursuant to § § 12-2 to 12-6 to notify the employer as soon as possible and no later than one week in advance of absence beyond two weeks, four weeks in advance of absence in excess of twelve weeks and not later than twelve weeks in advance of absence beyond one year. Disregard of time limits does not mean that the employee must defer the leave if the leave is necessary due to circumstances that the employee had no knowledge of the deadline.

**§ 12-8. Breastfeeding breaks**

Women who are breastfeeding their children may require the time off due to need. Spare time can for example be taken for at least half an hour twice daily or as reduced working hours by up to one hour each day.

**§ 12-9. Children and childminder illness**

- (1) Employees who care for children have a right to leave:
- a) for the necessary supervision of the child when it is sick,
  - b) if the child is accompanied to a medical examination or other follow-up in connection with disease, or
  - c) if the person with daily childcare is sick or on leave pursuant to this section because of another child.
- (2) The right to leave under this section shall apply to and including the calendar year the

<p>syk eller har permisjon etter denne paragraf på grunn av et annet barn.</p> <p>(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. Arbeidstaker har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger fra folketrygden.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon dersom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) barnet blir innlagt i helseinstitusjon og arbeidstaker oppholder seg ved helseinstitusjonen,</li> <li>b) barnet er utskrevet fra helseinstitusjon og arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie, eller</li> <li>c) barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade.</li> </ul> <p>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.</p> <p>(5) 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 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.</p> <p>Endret ved lov 20 juni 2008 nr. 42 (ikr. 1 jan 2009</p>	<p>child turns 12 years old. An employee is entitled to leave up to 10 days each calendar year or up to 15 days if the employee is caring for more than two children. The employee has any right to leave when the care allowance, attendance allowance or training allowance from the State.</p> <p>(3) If the child has chronic illness, chronic illness or disability and is therefore a marked increase of the risk that the employee is absent from work, the employee has the right to free after the first paragraph of up to 20 days each calendar year. The right to leave up to and including the calendar year the child turns 18. Employees are also entitled to leave to attend training at an approved health institution or public resource to deal with and treat the child.</p> <p>(4) Employees who care for children have a right to leave if:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) the child is hospitalized and the employee resides at the health institution,</li> <li>b) the child is discharged from the health institution and the employee must stay home because the child needs continuous supervision and care, or</li> <li>c) the child has life-threatening or other serious illness or injury.</li> </ul> <p>By leave of the letters a and b in terms of age limits in the second and third paragraphs. Entitlement to leave pursuant to paragraph c applies to the calendar year the child turns 18, but regardless of age if the child is mentally retarded.</p> <p>(5) An employee who has sole custody of children are entitled to double the number of days of leave that for the second and third paragraphs. The same applies if there are two about care, but one of them is long cut off from the supervision of the child on the basis of disability, admission to hospitals for long-term patient or similar conditions. The right to leave may be transferred by up to half of the days each calendar year to the mother or father with visitation rights or the employee lives with and who do not care for their children.</p> <p>Amended by Act of June 20, 2008 No. 42 (about January 1, 2009 pursuant to Resolution. 20 June 2008 No. 631).</p> <p>§ 12-10. Caring for and care of close relatives An employee who takes care of close relatives in the home in the final phase has a</p>
--	--

iflg. res. 20 juni 2008 nr. 631).

**§ 12-10. Omsorg for og pleie av nære pårørende**

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte pårørende.

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. Endret ved lov 9 apr 2010 nr. 11 (ikr. 1 juli 2010 iflg. res. 9 apr 2010 nr. 499).

**§ 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.

right to leave in 60 days for the care of the individual patient.

An employee is entitled to leave of absence for up to 10 days each calendar year to provide necessary care to parents, spouse, partner or registered partner. The same applies to the necessary care for disabled or chronically ill children from the calendar year after the child turned 18 years old when the employee has had to care for the child as specified in § 12.9, third paragraph. The Ministry may issue regulations concerning the documentation of the necessary care.

Amended by Act of Apr. 9, 2010 No. 11 (about 1 July 2010 pursuant to Resolution. April 9, 2010 No. 499).

**§ 12-11. Educational**

(1) Employees who have worked for at least three years and have been employed by the employer for the last two years, are entitled to full or partial leave of absence for up to three years to participate in organized education. Education beyond primary or secondary education level must be job-related to give the right to leave. Vocational education includes all types of employment relevant continuing education.

(2) Leave of absence may not be required when it would preclude the employer responsible planning of operations and personnel assignments.

(3) Employees who have had educational leave is not entitled to a new study leave before it has been

a) twice as long as the duration of the previous leave and

b) at least one year from the previous leave, except for educational leave for training in one month's duration.

(4) An employee who will use the right to educational leave must give the employer written notice of this. The notice shall include information concerning the academic content, duration and possible admission to the institution. If it comes to education beyond primary or secondary education level, vocational relevance.

(5) An employer who maintains that the conditions for educational leave is not met, as soon as possible and no later than within six

(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. Tvist om vilkårene etter første, andre og tredje ledd er oppfylt, kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. § 12-14, etter at arbeidsgivers svarfrist er utløpt.

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

#### **§ 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.

months notify the employee of this. If notified leave is less than six months, such notice shall be made within three months after the notice is received, but within two months when notified leave is less than one month. The employer shall forward to the answers given, on request, inform the employee of what is being done, if possible, to facilitate the leave. Disputes about the terms after the first, second and third paragraph are met, can be brought before the Dispute Resolution Board, cf § 12-14, after the employer's deadline expired.

(6) The Ministry may by regulation wholly or partly exempt businesses from the provisions of this section.

#### **§ 12-12. Military service, etc..**

(1) Employees are entitled to leave of absence from a mandatory or voluntary military service or similar national service. The same applies to voluntary service of a total of 24 months in the forces organized by the Norwegian authorities for participation in international peace operations, if the employee as soon as possible after entering into a binding agreement to service in such forces notifies the employer about this.

(2) An employee who wishes to continue in office after such service shall notify the employer before the service begins. The employer is not obliged to take the employee back to work until one month after receipt of the notice of which the employee can resume work.

#### **§ 12-13. Public office**

An employee is entitled to leave of absence from work to the extent necessary to fulfill the statutory duty on public bodies.

#### **§ 12-14. Dispute Resolution**

Disputes concerning the right to leave under this chapter be decided by the Dispute Resolution Board, see § 17-2.

#### **§ 12-15. Religious holidays**

The right to leave the religious holidays for employees who do not belong to the Norwegian Church, governed by the Act 13 June 1969 No. 25 on Religious Communities § 27 a.



**§ 12-15. Religiøse høytider**

Rett til permisjon ved religiøse høytider for arbeidstaker som ikke tilhører Den norske kirke, reguleres av lov 13. juni 1969 nr. 25 om trdomssamfunn og ymist anna § 27 a.

**Kapittel 13. Vern mot diskriminering**

**§ 13-1. Forbud mot diskriminering**

(1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering 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 gjelder likestillingsloven.

(5) Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven.

(6) Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

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

**§ 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 selvstendig næringsdrivende 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

Chapter 13 Protection against discrimination

**§ 13-1. Prohibition of discrimination**

(1) Direct and indirect discrimination on grounds of political opinion, membership of a trade union, sexual orientation or age is prohibited.

(2) Harassment and instruction to discriminate against people for reasons mentioned in subsection regarded as discrimination.

(3) The provisions of this chapter applies equally to the discrimination against an employee who works part-time or temporary employee.

(4) In discrimination based on gender equality is the law.

(5) case of discrimination based on ethnicity, national origin, ancestry, color, language, religion or belief of discrimination law.

(6) When discrimination on the basis of disability is discrimination and Accessibility Act.

Amended by Act of June 20, 2008 No. 42 (about January 1, 2009 pursuant to Resolution. 20 June 2008 No. 631).

**§ 13-2. Scope of this chapter**

(1) The provisions of this chapter apply to all aspects of employment, including:

- a) The announcement of job, employment, redeployment and promotion,
- b) training and other skills,
- c) wages and working conditions,
- d) termination.

(2) The provisions of this chapter apply equally to the employer's choice and treatment of self-employed and contract workers.

(3) The provisions of this chapter apply equally to enrollment and participation in an employee, employer or professional organization. This also applies to benefits that such organizations provide to their members.

(4) The provisions of this chapter shall not apply to discrimination arising from membership of a trade union in respect of wages and working conditions in collective agreements.

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.

**§ 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. 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 utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, 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. Ligestillingsloven § 4 tredje ledd gjelder tilsvarende.

(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. Tilsvarende gjelder for opplysninger om søkerens samlivsform. Dersom slike opplysninger vil bli

**§ 13-3. Exemptions from the prohibition against discrimination**

(1) Discrimination that has a legitimate purpose, is not disproportionate intervention in relation to the person or persons so treated and which are necessary for the performance of work or profession, is not regarded as discrimination under this Act.

(2) Discrimination that is necessary to achieve a legitimate purpose and are not disproportionate intervention in relation to the person or persons so treated is not in violation of the prohibition of indirect discrimination, discrimination based on age or discrimination against an employee who works part-time or temporary employee.

(3) The Ministry may by regulation issue further provisions on the scope of the exemption from the prohibition against age discrimination in the second paragraph.

Amended by Act of April 9, 2010 No. 12 (about 9 April 2010 pursuant to Resolution. April 9, 2010 No. 501).

**§ 13-4. Obtaining information on employment**

(1) An employer must not be in the advertisement for new employees or otherwise ask applicants to provide information about sexual orientation, their views on political issues or whether they are members of unions. The employer must not take steps to obtain such information by other means. Equality Act, § 4, third paragraph apply correspondingly.

(2) The prohibition in subsection does not apply if the collection of information regarding the applicants' views on political issues or whether they are members of an employee organization, nature of the position or the part of the purpose for the agency to promote certain political views and the employee's position will be of significance for the purpose. The same applies to information about the applicant's form of cohabitation. If such information will be required, this must be stated in the announcement of the position.

Amended by Act of April 9, 2010 No. 12 (about 9 April 2010 pursuant to Resolution. April 9, 2010 No. 501).

§ 13-5. (Repealed by Act of June 20, 2008 No. 42 (about 1 January 2009 pursuant to Resolution.

krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen. Endret ved lov 9 apr 2010 nr. 12 (ikr. 9 apr 2010 iflg. res. 9 apr 2010 nr. 501).

**§ 13-5.** (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. 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 dette kapittel, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.
- (2) Erstatning for økonomisk tap som følge av diskriminering i strid med dette kapittel, kan kreves etter de alminnelige regler.
- (3) Bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.

20 June 2008 No. 631).)

**§ 13-6. Positive action**

Measures that contribute to the promotion of equal treatment is not in conflict with the provisions of this chapter. Such measures shall cease when its purpose has been achieved.

**§ 13-7. The Information**

A job applicant who believes himself passed in violation of the provisions of this chapter, may require the employer in writing stating the education, practice and other ascertainable qualifications for the work to that employee has.

**§ 13-8. Burden of proof**

If an employee or job applicant submits information that gives reason to believe that there has been discrimination in violation of the provisions of this chapter, the employer must demonstrate that it still has not occurred as discrimination or retaliation. Amended by Act 1 Dec 2006 No. 64 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 1 Dec 2006 No. 1324).

**§ 13-9. The effects of violations of the prohibition against discrimination**

- (1) Anyone who has been discriminated against in violation of this chapter, may demand compensation without regard to the fault. Redress is fixed at the amount the court deems reasonable in respect to the parties' relationship and circumstances.
- (2) Compensation for financial loss as a result of discrimination in violation of this chapter may be required by the general rules.
- (3) Provisions in collective agreements, employment agreements, regulations, statutes, etc.. which is in violation of this chapter is void. Amended by Act 1 Dec 2006 No. 64 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 1 Dec 2006 No. 1324).

**§ 13-10. Organizations to act as an agent**

As an attorney in administrative proceedings pursuant to this chapter may be an organization that is wholly or partly intended to work against discrimination for reasons mentioned in § 13-1, first paragraph.

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

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

Som fullmektig i forvaltnings sak 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.

**§ 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.
- (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 i vikariat. 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.
- (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.
- (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

Chapter 14 Employees etc..

§ 14-1. Information about vacant positions in the business

Employers shall inform workers about vacancies in the business.

§ 14-2. Rights to new employment

- (1) An employee who is terminated due to business circumstances have the rights to a new appointment in the same business, unless it is a position the employee is not qualified.
- (2) The preference applies to employees who are temporarily employed and who, because of business conditions are not offered continued employment. This does not apply to temporary workers. The preferential right shall also apply to employees who have accepted an offer of part-time position instead of dismissal.
- (3) The preference applies to employees who have been employed in the business for a total of at least 12 months in the last two years.
- (4) The preference applies to the termination date and for one year from the cancellation deadline.
- (5) The preferential right shall lapse if the employee has not accepted an offer of employment in a suitable position within 14 days after the offer was received.
- (6) Are there more advantages entitled to a job, employers are obliged to follow the same rules for selection as apply to dismissals due to curtailed operations or rationalization measures.
- (7) The provisions of this section apply equally to employees who are dismissed in connection with that business goes bankrupt. This applies only when the business is continued or resumed and, taking into account the location, nature, scope,

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

**§ 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte**

- (1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.
- (2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.
- (3) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.
- (4) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

**§ 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.

**§ 14-5. 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

and the like must be considered as a continuation of the original activity. (8) The sixth paragraph does not apply to bankruptcy, public administration of insolvent estates or transfer of business after it is opened debt negotiations. Amended by Act 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006).

**§ 14-3. Priority for part-time employees**

- (1) Part-time employees have the rights to the extended position rather than the employer makes a new appointment in the business.
- (2) The preference is subject to the employee is qualified for the position and that the exercise of preferential rights will not involve significant disadvantages for the business.
- (3) The rights pursuant to § 14-2, with the exception of § 14-2, second paragraph, first sentence, take precedence over the rights of part-time employees.
- (4) Disputes concerning rights for part-time employees pursuant to § 3.14 decided by the Dispute Resolution Board, see § 17-2.

**§ 14-4. Effects of violations of rights**

- (1) If the court finds that a preferential should have been employed in a particular position, the court demanded by the preferential rights pronounce a sentence for employment in the position, unless this is unreasonable.
- (2) When violations of the rights the employee may claim compensation. Compensation shall be determined in accordance with § 15-12, second paragraph.

**§ 14-5. A request for a written contract**

- (1) There shall be a written contract in all working conditions. The employer shall draft a written employment contract in accordance with § 14-6. An employee is entitled to the assistance of a union or other representative of both the preparation and by changes in employment.
- (2) In working with a total duration of more than a month, a written contract shall be as soon as possible and no later than one month after commencement of employment.
- (3) In working with a shorter duration than one month or the provision of personnel, it shall immediately enter into a written contract.

at arbeidsforholdet begynte.

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

**§ 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,
- 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 avtalte daglige og ukentlige arbeidstid,
- 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

**§ 14-6. Minimum content of the written agreement**

(1) The employment contract should contain information on matters of significant importance in employment, including:

- a) the parties' identity,
  - b) the workplace. If there is no fixed or main employment shall provide a statement that the employee works in different places, and enter your business address or any home of the employer,
  - c) a description of the work or the employee's title, position or employment category,
  - d) the date of the employment;
  - e) expected duration if the employment is temporary,
  - f) any probation provisions, see § 15-3, the seventh paragraph and § 15.6,
  - g) the employee's right to vacation and holiday pay and the rules for determining vacation time,
  - h) the employee's and employer's notice periods,
  - i) the pay applicable or agreed by the employment, any supplements and allowances that are not included in wages, for example, pension payments and cost-or night allowance, payment method and timing of salary payments,
  - j) the length and location of the agreed daily and weekly working hours,
  - k) The length of breaks,
  - l) agreement for a special working arrangements, see § 10-2, second, third and fourth paragraphs,
  - m) details of any collective agreements that regulate the employment relationship. If the agreement is entered into by parties outside the business to employment include information about who tariff parties.
- (2) Information referred to in the first paragraph g to k can be given by referring to the laws, regulations or collective agreements regulating these matters.

**§ 14-7. Overseas Stationed employee**

(1) If the employee is to work abroad in more than a month, the written contract entered into prior to departure. In addition to information specified in § 14.6, the agreement at least regulate the following:

- a) the duration of the work to be performed abroad,
- b) currency of the consideration to be paid,

<p>avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.</p> <p>(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.</p> <p><b>§ 14-7. Utenlandsstasjonert arbeidstaker</b></p> <p>(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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,</li> <li>b) valutaen vederlaget skal utbetales i,</li> <li>c) eventuell kontant- og naturalytelse som er knyttet til utenlandsarbeidet,</li> <li>d) eventuelt vilkårene for arbeidstakerens hjemreise.</li> </ol> <p>(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.</p> <p><b>§ 14-8. Endringer i arbeidsforholdet</b></p> <p>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.</p> <p><b>§ 14-9. Midlertidig ansettelse</b></p> <p>(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,</li> <li>b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),</li> <li>c) for praksisarbeid,</li> <li>d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i</li> </ol>	<p>c) any cash payment in kind that is associated with the work abroad,</p> <p>d) any conditions for the employee's departure.</p> <p>(2) Information as mentioned in paragraph b and c can be given in the form of a reference to laws, regulations and / or collective agreements regulating these matters.</p> <p><b>§ 14-8. Changes in employment</b></p> <p>Changes in the employment relationship as referred to in §§ 14-6 and 14-7 shall be taken into employment as early as possible and no later than one month after the change took effect. This does not apply if the change in employment due to changes in laws, regulations or collective agreements, see § 14-6, second paragraph, and § 14-7, second paragraph.</p> <p><b>§ 14-9. Temporary</b></p> <p>(1) An employee shall be appointed permanently. Agreement on temporary employment can still be entered into:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) the nature of their work so requires and the work differs from that which ordinarily performed in the business,</li> <li>b) for work instead of another or others (substitute),</li> <li>c) for practice work,</li> <li>d) participating in the labor market under the direction of or in cooperation with the Ministry of Labour and Social Affairs,</li> <li>e) for athletes, coaches, judges and other leaders in the organized sport.</li> </ol> <p>The employer shall at least once a year to discuss the use of temporary employment under the provisions of this paragraph with the employee representatives.</p> <p>(2) The Ministry may by regulations make further provisions for temporary employment for practical work and about the types of labor as covered by the first paragraph d.</p> <p>(3) Nationwide employee organization may conclude a collective agreement with an employer or an employers' association relating to the temporary employment within a specified group of employees who will perform artistic work, research work or in connection with the sport. If the collective agreement is binding for a majority of the employees within a specified group of employees in the business, the employer may at the same conditions enter into</p>
---	---

samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,  
e) for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere  
og andre ledere innen den organiserte  
idretten.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte  
bruken av midlertidig ansettelse etter  
bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte.

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

(3) 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.

(4) 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  
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.

(5) 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.  
Arbeidstaker som har vært sammenhengende  
midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første  
ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt  
slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold  
kommer til anvendelse. Ved beregning av  
ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke  
gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (i.kr. 1 jan  
2006), 16 juni 2006 nr. 20 (i.kr. 1 juli 2006 iflg.  
res. 16 juni 2006 nr. 631), 19 juni 2009 nr. 39  
(i.kr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822), 25  
juni 2010 nr. 31 (i.kr. 1 juli 2010 iflg. res. 25 juni  
2010 nr. 976, ifølge endringslovens II gjelder

temporary employment with other employees  
who perform similar work.

(4) An employee who has been employed for  
more than one year are entitled to written  
notice of the date of termination no later than  
one month before retirement. This is not a  
participant in the labor market covered by the  
second paragraph, letter d. The notice shall be  
deemed to be given when it is received by the  
employee. If the deadline is not met, the  
employer may not require the employee to  
resign until one month after notice is given.

(5) Temporary employment contracts  
terminated by the agreed period, or when  
specific work is completed, unless otherwise  
agreed in writing or specified in the collective  
agreement. An employee who has been  
temporarily employed for more than four years  
after the first paragraph, a and b, shall be  
considered as a permanent employee so that the  
rules on termination of employment shall  
apply. The calculation of employment in the  
second sentence shall not be deducted for the  
employee's absence.

Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about  
January 1, 2006), 16 June 2006 No. 20 (about  
July 1, 2006 pursuant to Resolution. 16 June  
2006 No. 631), 19 June 2009 No. 39  
(about January 1, 2010 pursuant to Resolution.  
19 June 2009 No. 822), 25 June 2010 No. 31  
(about July 1, 2010 pursuant to Resolution. June  
25, 2010 No. 976, according to the amendment  
Act II is the fifth paragraph, third sentence of  
absence that is place pursuant to the entry into  
force, even in cases where the employment  
relationship was established before the entry  
into force).

§ 14-10. The fixed

(1) The top manager of a business may be  
employed for a fixed term.

(2) employment for a fixed term can be arranged  
when deemed necessary as a result of  
agreements with foreign states or international  
organization.

Amended by Act 21 Dec 2005 # 121 (about  
January 1, 2006).

§ 14-11. Effects of unlawful temporary  
employment

(1) If there is a breach of the provisions of § § 14-



femte ledd tredje punktum for fravær som finner sted etter bestemmelsens ikrafttredelse, også i tilfeller hvor ansettelsesforholdet ble etablert før ikrafttredelsen).

**§ 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.

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

**§ 14-11. Virkninger av ulovlig 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 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.

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

(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 første ledd.

(2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale 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.

(3) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 femte ledd andre punktum tilsvarende.

(4) Departementet kan i forskrift forby innleie av

9 or 14-10, the court demanded by the employee decide that there is a permanent employment or employment relationship continues. In special cases, the court may nevertheless, demanded by the employer, provide that employment shall be terminated if, after weighing the interests of the parties finds it clearly unreasonable that employment should continue.

(2) In violation of the provisions of §§ 14-9 or 14-10, the employee may claim compensation. Compensation shall be determined in accordance with § 15-12, second paragraph.

**§ 14-12. Hiring of employees from undertakings whose object is to hire**

(1) Hiring of employees from undertakings whose object is to hire is permitted to the extent that it can be arranged temporary employment pursuant to § 14-9, first paragraph.

(2) In undertakings bound by a collective agreement, the employer and employee representatives who collectively represent a majority of the employees in the category of workers concerned, enter into a written agreement for the temporary hiring without regard to what is provided in the first paragraph.

(3) When hiring under this section, the provisions of § 14-9, fifth paragraph, second sentence accordingly.

(4) The Ministry may by regulations prohibit the hiring of certain groups of employees or in certain areas when important social considerations.

Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006), 19 June 2009 No. 39 (about 1 January 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

**§ 14-13. Hiring from activities that are intended to hire**

(1) Hiring of activities whose object is to hire, is allowed when the hired workers are permanently employed by the landlord. For the business to be said not to have intended to hire, it is a condition that the rental takes place within the same disciplines that make up the landlord's main occupation and that the rental activity does not include more than 50 percent of the permanent employees of the lessor. Hirer shall

visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.  
Endret ved lov 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).

**§ 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.

Endret ved lov 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.

**§ 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 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

conduct discussions with elected representatives who represent a majority of the employees in the category of workers concerned, before the decision to hire is made.

(2) For the hiring that exceeds 10 percent of the hirer's employees, but not fewer than three persons, or which has a duration of more than one year, to be entered into a written agreement with the elected representatives who represent a majority of the employees in the category of workers is . This does not apply to hiring within the same group.

(3) The claims of officers representing the employees in the category of workers concerned, the employer must prove that the conditions for hiring the first paragraph are met.

(4) The Ministry may by regulations prohibit the hiring of certain groups of employees or in certain areas when important social considerations.

Amended by Act of 29 June 2007 No. 42 (about 1 July 2008 pursuant to Resolution. February 29, 2008 No. 200) as amended by Act 21 Dec 2007 No. 118

**§ 14-14. Effects of illegal hiring of workers**

(1) If there is a breach of the provisions of § 14-12 the court demanded by the hired employee decide that the contractors have a permanent employment with the hirer. In special cases, the court may nevertheless, by the hirer, provide that the hired employee does not have a permanent employment if, after weighing the interests of the parties that it would be manifestly unreasonable.

(2) In violation of the provisions of § 14-12, the hired employee may claim compensation from the hirer. Compensation shall be determined in accordance with § 15-12, second paragraph.

**§ 14-15. Payment of wages and holiday pay**

(1) Unless otherwise agreed, shall be paid at least twice a month. Payoff time for holiday pay is regulated by the Holidays Act.

(2) Pull the salaries and vacation pay can not be made except:

- a) when authorized by law,
- b) the employee's contribution to occupational pension schemes covered by the Pensions Act, pension law, or public service pension schemes.
- c) when the advance is determined by written

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.

#### **§ 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) 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.
- (3) Trekk i lønn eller feriepenger etter andre 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.
- (4) Før trekk etter andre ledd bokstav e foretas, skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte med mindre

agreement,

d) when the collective agreement provides for the withholding of union dues, including premiums for group insurance is related to trade union membership or fee to the disclosure and Development Fund, or to low-income funds,

e) when it comes to compensation for damage or loss as an employee in connection with the work intentionally or through gross negligence has caused the company and the employee acknowledges in writing liability, or this is determined by a court, or the employee unlawfully terminates his employment,

f) when, because of the current procedures for calculation and payment of wages has not been possible to take account of absence due to work stoppages or closure of accounts.

(3) deducted from pay or holiday pay under the second paragraph c, e and f shall be limited to that part of the claim which exceeds the employee may reasonably require for subsistence for himself and his household.

(4) Before the move after the second paragraph letter e is made, the employer shall discuss the reason for the move and the amount the employee and the employee representatives unless the employee himself does not want it.

(5) The payment or immediately thereafter, the employee shall receive a written statement of the method of calculation of wages, calculation of holiday pay and any deductions made.

Amended by Act of 19 June 2009 No. 39 (about 1 January 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

#### **§ 14-16. Work Regulations**

(1) Industrial, commercial and office business, which employs more than 10 employees, it shall be for those employees who do not have a managerial or supervisory positions, to work rules. The Ministry may decide that the work rules shall be established in other businesses and employees other than mentioned above. The regulations shall contain the order of rules and regulations needed for work scheme. The regulations do not contain provisions that are inconsistent with the law.

(2) In work rules may not stipulate fines for breach of the rules. The business that does not fall under the first paragraph may be imposed work rules. § § 14-17 to 14-20 shall apply in the

arbeidstaker selv ikke ønsker det.

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

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

#### **§ 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

case accordingly.

#### **§ 14-17. Determination of working rules**

(1) At undertakings bound by a collective agreement, the employer and employee representatives establish working rules by written agreement. If the agreement is binding for a majority of the employees, the employer may make regulations applicable to all employees within the work contract applies.

(2) When the provisions of subsection applicable staff rules to be valid, approved by the Labour Inspectorate. Draft regulations will be prepared by the employer to negotiate with representatives of the employees about the regulations. If the business is bound by collective agreement, the employer shall negotiate with employee representatives. Otherwise, the employees shall select five representatives to negotiate with the employer. Sets the workers' representatives presented different proposals for regulations, shall be enclosed with the employer submits the draft approval. Should the employees' representatives to negotiate the rules, the employer shall state this when the draft is submitted for approval.

(3) These regulations shall be posted in one or more conspicuous places in the business and handed out to each employee to whom the rules apply.

Amended by Act of 15 December 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

#### **§ 14-18. Deadline for submission of work regulations**

The employer shall take the initiative to get the rules established by agreement pursuant to § 14-17, first paragraph, or have to draft under § 14-17, second paragraph, as soon as possible. Draft Regulations under § 14-17, second paragraph shall be sent to the Labour Inspection Authority within three months after the operations are initiated.

Amended by Act of 15 December 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

#### **§ 14-19. Arbeidsreglementets validity**

(1) Staff rules are valid only when it is in a lawful manner and when it does not contain provisions

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.

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.

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.

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 15. Opphør av arbeidsforhold**

that conflict with the law.

(2) If the draft under § 14-17, second paragraph contains provisions contrary to law or unreasonable to employees or if the draft is not in a lawful manner, Labour Inspection shall refuse to approve it.

(3) If the rules established by agreement pursuant to § 14-17, first paragraph contains provisions contrary to the Act, the Labour Inspectorate do the parties to the agreement, note this and ensure that the provisions are directed.

Amended by Act of 15 December 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

#### **§ 14-20. Changes in work rules**

The provisions of §§ 14-16 to 14-19 shall apply correspondingly when it will be change in or addition to the staff rules.

### **Chapter 15 Termination of employment**

**§ 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.

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 arbeidstakers forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakers 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,

**§ 15-1. Discussion before the decision on dismissal**

Before making a decision about the dismissal, the question as far as practicable, be discussed with the employee and the employee representatives, unless the employee himself does not want it. The basis for the dismissal and eventual selection of several employees of who should be terminated, will be discussed.

Amended by Act of 19 June 2009 No. 39 (about 1 January 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

**§ 15-2. Information and consultation on collective redundancies**

(1) With mass layoffs mean layoffs that may be effected at least 10 employees within a period of 30 days, without being warranted by reasons related to the individual employee. Other forms of termination of employment contracts that are not justified by the individual employee shall be considered unless at least five terminated.

(2) An employer who is considering going to mass layoffs, as early as possible, initiate discussions with the employees' representatives with a view to reaching an agreement to avoid redundancies or to reduce the number of laid-off. Considering the employer to close down the business or an independent part of this, and the closure means a lot of notice, shall also have the opportunity for further operations are discussed, including the possibility of the employee takeover of the business. If redundancies can not be avoided, the unfortunate aspects of them be reduced. Consultations shall cover possible social measures aimed, inter alia, support for redeployment or retraining of laid-off. Employee representatives may be assisted by experts. The employer is obliged to enter into discussions even if the planned redundancies caused by other than the employer and who has decision authority for this, eg. a corporate management.

(3) The employer has a duty to provide employee representatives all relevant information, including written notice of:

- a) the reasons for any redundancies,
- b) the number of employees who may be dismissed,
- c) the working groups they belong to,
- d) the number of workers normally employed,

- 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.

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

- e) the employee groups that are normally employed,
- f) the period during which redundancies may be made,
- g) criteria for the selection of those who may be terminated,
- h) criteria for the calculation of any extraordinary severance pay.

Notification shall be given as early as possible and no later than simultaneously with the employer convene discussions. The same message will also be given to the Labour and Welfare, see labor law § 8

(4) Employee representatives may comment on the message directly to the Labour and Welfare Service.

(5) Planned redundancies will effect no earlier than 30 days after the Labour and Welfare Service is notified. Labour and Welfare Administration may extend the deadline under the Employment Act, § 8, third paragraph. Amended by Act of June 16, 2006 No. 20 (about 1 July 2006 pursuant to Resolution. 16 June 2006 No. 631), 6 June 2008 No. 38 (about 1 July 2008 pursuant to Resolution. 6 June 2008 No. 542) .

### **§ 15-3. Periods of notice**

(1) Unless otherwise agreed in writing or specified in the collective agreement applies to a mutual period of notice of one month. Prior notice has been given, an agreement on shorter notice may only be concluded between the employer and employee representatives in undertakings bound by a collective agreement. The Ministry may issue regulations on short notice to participants in the labor market.

(2) For employees who have been employed for at least five consecutive years in the business when the notice is given, apply to a mutual period of notice of at least two months. If the employee has been employed for at least 10 consecutive years in the business, the mutual period of notice at least three months.

(3) If an employee is terminated after at least 10 years of continuous employment in the same business, the notice shall be at least four months when it takes place after the employee is 50 years, at least five months after the age of 55 years and at least six months after the age of 60 . The employee may terminate the

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

employment contract with a notice of at least three months.

(4) Periods of notice as provided in subsections runs from the first day of the month after notice is given.

(5) The continuous employment required in the second and third paragraph is not interrupted by a temporary retirement in accordance with the termination because of lawful industrial action. The time the employee is absent will not be included, unless otherwise agreed on settlement.

(6) In calculating the period of employment under this section shall be taken into account the time the employee has been employed in other activities within the group that belongs to the employer or in another group of businesses that are tied together through ownership or joint management in such a way that it is natural to see the employment situation in context. Has the business or part of it has been transferred or leased to a new employer, should also be taken into account the time the employee has been employed by the former employer or business within the group or group of businesses that the former employer belonged.

(7) For contracts where the employee a written contract for a given trial, the mutual notice period of 14 days unless otherwise agreed in writing or specified in the collective agreement.

(8) The parties may not by collective agreement or other agreement waive the notice in the second or third paragraph before the dismissal took place, or decide that the period of notice of termination by the employee's side should be longer than the period of notice from the employer's side.

(9) An employee who is laid off without pay in connection with operating limitation or shutdown, you go to the dismissal of a notice of 14 days from the date notice is received by the employer. This applies regardless of the period of notice as required by law or agreement.

(10) If the accidents, natural disasters or other unforeseen events make it necessary to totally or partially suspend operations, and the employee so terminated, the period of notice to employees at the work suspended, be reduced to 14 days after the incident. Is the current period of notice shorter than 14 days, comes to this. The period of notice can not be reduced



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.

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 også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2.

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

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

#### **§ 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

under this subsection by the employer's death or bankruptcy, nor the work stoppage caused by the working, machines, tools, labor, materials or other aids, such as the employer shall make available, can not be used unless the employee himself is responsible for work stoppage.

Amended by Act 15 June 2007 No. 21

#### **§ 15-4. Form Requirements for termination**

(1) Notice shall be in writing.

(2) Termination by the employer shall be delivered to the employee personally or sent by registered mail to the employee's specified address. The termination shall be deemed to have taken place when it is received by the employee. Notice shall include information on

- a) The employee's right to demand negotiations and litigation,
- b) the right to continue in office under the provisions of §§ 17-3, 17-4 and 15-11,
- c) the time limits that apply to require negotiation, legal proceedings and to continue in his position, and
- d) who is the employer and the appropriate defendant in a dispute.

Is dismissal based on business conditions, it should also include information about rights under § 14-2.

(3) If the employee requires it, the employer shall state the circumstances invoked as a reason for termination. The employee is entitled to have it in writing.

Amended by Act of 15 December 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

#### **§ 15-5. Effects of form errors in the notice**

(1) If the employer's notice is not given in writing or does not contain the information specified in § 15.4 and the employee goes to court within 4 months after that notice, the notice shall be declared invalid, unless special circumstances make this clearly unreasonable.

(2) If the termination invalid, the employee may claim compensation. The same applies if the notice is deficient, but the employee does not require ruled invalid or it is not ruled invalid because special circumstances make this clearly unreasonable, see first paragraph. Compensation shall be determined in accordance with § 15-12, second paragraph.

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.

#### **§ 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

§ 15-6. Protection against dismissal in the employment contracts with certain probation

(1) If an employee who is employed in writing on a given trial, dismissed, dismissal must be justified in the employee's suitability for the work, academic excellence, and reliability.

(2) The provisions of this section does not limit the employer's right to terminate an employee pursuant to § 15-7.

(3) The provisions of this section apply only if notice is given before the expiry of the agreed trial period. Probation may be agreed for a period of up to six months, see however subsection.

(4) If the employee has been absent from work during the probation period, the employer may extend the agreed trial period with a period equal to the length of absence. Extension can only occur when the employee by appointment in writing informed of this possibility and the employer has informed the employee in writing of the extension in the expiry of the probationary period. It is not possible to extend the absences caused by the employer.

(5) The Ministry may issue regulations regarding the right to agree a trial period longer than six months for certain employee groups.

§ 15-7. Protection against unfair dismissal

(1) Employees can not be dismissed unless it is objectively justified by the company, employer or employee relationship.

(2) Dismissal due to curtailed operations or rationalization measures is not justified if the employer has other suitable work in the business to offer employees. When deciding whether a dismissal is mainly due to curtailed operations or rationalization measures, shall be made a balance between business needs and the disadvantages termination causes the individual employee.

(3) A dismissal is because the employer's actual or planned to outsource the business operations of missions through the use of independent contractors are not reasonable unless it is necessary for the company's continued operation.

Amended by Act of 19 June 2009 No. 39 (about 1 January 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

(3) 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.  
Endret ved lov 19 juni 2009 nr. 39 (i.kr. 1 jan 2010 iflg. res. 19 juni 2009 nr. 822).

#### **§ 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.

#### **§ 15-8. Protection against dismissal due to illness**

(1) An employee who wholly or partly absent from work due to accident or illness can not be said for this reason during the first 12 months after the disability occurred.

(2) For dismissal during the period when the employee is protected against dismissal under this section shall be deemed to have been caused by the absence, if not otherwise be highly likely.

(3) An employee who claims protection against dismissal under this section, must produce a medical certificate or otherwise within a reasonable time give notice of the reason for absence. If the employer requires it, the total absence is proved by a medical certificate.

#### **§ 15-9. Protection against dismissal during pregnancy and after childbirth or adoption**

(1) An employee who is pregnant can not be dismissed on grounds. Dismissal during this period shall be deemed to have been caused in this relationship if nothing else to be highly probable. The pregnancy must be documented by a medical certificate if the employer requires it.

(2) An employee who is on leave pursuant to § § 12-2, 12-3, 12-4 or 12-5, first paragraph, up to one year, must not be terminated with effect in the absence period when the employer is aware that the absence is due to these reasons or the employee without undue delay informs you that this is the reason for absence. Is the employee legally dismissed for retirement at a time that falls within this period, the dismissal is valid, but the termination is extended by a similar period.

(3) For an employee who is on leave pursuant to § § 12-5, second paragraph, or 6.12 over one year, the first paragraph, first and second sentence accordingly.

#### **§ 15-10. Protection against dismissal during military service, etc..**

(1) An employee may not be terminated because of absence pursuant to § 12-12. By leave of absence pursuant to § 12-12, first paragraph, second sentence, dismissal protection also periods where the employee is absent from work.

(2) Dismissal immediately prior to or during the

(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

period the employee is absent from work due to leave under § 12-12, shall be deemed to have been caused in this relationship, if not otherwise be highly likely.

**§ 15-11. The right to remain in his post**

(1) In a dispute about an employment lawfully terminated under the provisions of § 15-7, an employee may continue in office as long as negotiations are in progress under § 17-3.

(2) If legal proceedings are instituted within the time limits required by § 17.4, the employee may continue in office. As required by the employer, the court may nevertheless decide that the employee will retire during the proceedings if the court finds it unreasonable that employment should be maintained during the proceedings. This also applies to full or partial closure of the business. The court determines at the same time period for the employee's retirement.

(3) The right to remain in his post does not apply to disputes concerning dismissal, termination of probation, for hired workers or temporary employees. As required by the employee, the court may nevertheless decide that the employment will continue until the matter is legally settled, if an action is brought within the time limits in § 17-4.

(4) The right to remain in his post does not apply to participants in the labor market under the direction of or in cooperation with the Ministry of Labour and Welfare Service who are dismissed because they are offered regular employment or transferred to another scheme or the project ends.

(5) The court may determine that an employee who is wrongfully excluded from the workplace after the notice period or the period of the employment contract has expired, the right to resume the post if the employee requests it within four weeks from the exclusion.

Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006), 16 June 2006 No. 20 (about July 1, 2006 pursuant to Resolution. 16 June 2006 No. 631), 19 June 2009 No. 39 (about January 1, 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

**§ 15-12. Impact of unfair dismissal, etc..**

(1) If the termination is in violation of §§ 15-6 to

stillingen dersom arbeidstaker ber om dette innen fire uker fra utestengningen.  
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 fratrukke 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.

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

(1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende,

15-10, the court shall, if so demanded by the employee, the dismissal invalid. In special cases, the court, demanded by the employer, provide that employment shall be terminated if, after weighing the interests of the parties finds it clearly unreasonable that employment should continue.

(2) An employee may claim compensation if the termination is in violation of § § 15-6 to 15-11. Compensation is set at the amount the court deems reasonable in respect of the financial loss, the employer and employee relationships and circumstances.

**§ 15-13. Suspension**

(1) If there is reason to believe that an employee is guilty of an offense that can lead to dismissal pursuant to § 15-14 and the business needs warrant, the employer may require the employee to resign from employment while the matter is investigated.

(2) shall be considered continuous if the conditions under subsection are met. If this is not the case, the suspension shall immediately be revoked. Suspension for more than three months must be justified by the special kind.

(3) The employee retains the salary he had at the time of suspension until the suspension ends.

(4) The suspension provisions of § § 15-1, 15-4 and 15-12 corresponding to the extent applicable.

**§ 15-13a. Termination of employment due to age**

(1) employment may be terminated when the employee will be 70 years. Lower age limit may result from a different basis when the limit is justified and not disproportionate intervention, see § 13-3, second paragraph.

(2) An employee is entitled to written notice of the date of retirement. Withdrawal may be required at the earliest six months after the first day of the month after the notice is received by the employee.

(3) Before giving notice to the employer as far as possible, call the employee to a call, unless the employee himself does not want it.

(4) An employee who wishes to resign, has a similar notice period of one month, however, that the requirement of written form shall not apply.

Added by Act of 19 June 2009 No. 39 (about 1

jf. § 13-3 andre ledd.

(2) 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.

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

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

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

#### **§ 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.

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.

January 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

#### **§ 15-14. Farewell**

(1) The employer may discharge an employee with a decree for the immediate dismissal if this has been guilty of a gross breach of duty or other material breach of employment contract.

(2) The resignation, the provisions of § § 1.15 and 4.15 correspondingly.

(3) If summary dismissal is improper, the court shall rule it invalid by the employee. In special cases, the court may nevertheless, demanded by the employer, provide that employment shall be terminated if, after weighing the interests of the parties finds it clearly unreasonable that employment should continue. The court may also decide that employment shall be terminated when it finds that the conditions for reasonable notice of termination is present.

(4) An employee may claim compensation if summary dismissal is unfair. Compensation shall be determined in accordance with § 15-12, second paragraph.

Amended by Act 15 June 2007 No. 21

#### **§ 15-15. Certificate**

(1) An employee who resigns after legal notice is entitled to a written certificate of the employer. The certificate shall contain information regarding the employee's name, birth date, what work has been in existence and the duration of employment.

(2) This provision does not limit the employee's right to require a more detailed reference to employment where this is customary and not otherwise provided for in collective agreements.

(3) Employees who are dismissed are also entitled to a certificate, but the employer may, without specifying the reasons for the certificate that the employee is dismissed.

#### **§ 15-16. The company's chief executive**

(1) The employer may enter into a written agreement with the chief executive of the disputes relating to termination of employment shall be settled by arbitration.

(2) The rules of termination of this Chapter do not apply to the chief executive if the person in the prior agreement of the such rights to severance pay upon retirement.

(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 § 29 eller tjenestetvistloven § 22. Uten hensyn til arbeidstakerens ansettelsestid er oppsigelsesfristen 14 dager ved oppsigelse etter arbeidstvistloven, hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale.

### **Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse**

#### **§ 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

#### **§ 15-17. Termination of labor dispute**

The provisions of this chapter do not apply to termination by the Labour Disputes Act, § 29 or Service Disputes Act, § 22 Without regard to the employee's employment is the period of notice 14 days notice after the Labour Disputes Act, unless otherwise provided by written agreement or collective agreement.

### **Chapter 16 The employees' rights by Acquisitions**

#### **§ 16-1. Scope of this chapter**

(1) This chapter shall apply to the transfer of a business or part of the business to another employer. With transfer means the transfer of an independent entity which retains its identity after the transfer.

(2) §§ 16-2 and 16-4 shall not apply to transfers from a bankrupt estate.

#### **§ 16-2. Wages and working conditions**

(1) the former employer's rights and obligations arising from employment or working conditions which exist at the time of transfer shall be transferred to the new employer. Requirements under the first sentence can still be made against the former employer.

(2) The new employer is bound by a former employer was bound. This does not apply if the new employer within three weeks after the date of transfer in writing to the trade union that the new employer does not wish to be bound. The transferred employees are still entitled to retain

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.

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).

the individual working conditions arising from the collective agreement that the former employer was bound. This applies until the collective agreement expires or until the conclusion of new collective agreement that is binding on the new employer and the transferred employees.

(3) The right of workers to further accrual of retirement, survivor and disability benefits under the collective service, transferred to the new employer under the provisions of the first and second paragraph. The new employer may choose to make existing pension plans applicable to the transferred employees. If the employees' previous pension schemes can not be continued after the transfer, the new employer must ensure that the transferred employees the right to further earning another pension scheme.

#### **§ 16-3. Booking Right etc..**

(1) An employee may object to the employment relationship is transferred to the new employer.

(2) An employee who objects to the employment relationship is transferred to the new employer must notify the former employer of this within the time limit specified. The deadline can not be shorter than 14 days after the information pursuant to § 6.16 is granted.

(3) An employee who has been employed in the business for a total of at least 12 months over the last two years before the date of transfer, and that makes the current reservation right after this paragraph, the rights to the new employment with former employer for one year from the date of transfer, unless the a position the employee is not qualified. The preferential right shall lapse if the employee has not accepted an offer of employment in a suitable position within 14 days after the offer was received. The rights pursuant to §§ 10-2, fourth paragraph, 14-2 and 14-3 take precedence over the rights pursuant to this section.

Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006), 19 June 2009 No. 39 (about 1 January 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822).

#### **§ 16-4. Protection against dismissal**

(1) Transfer of business to another employer is not in itself grounds for dismissal from the former or new employer.



**§ 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

(2) If the employment or employment ceases because a change of employer involves significant changes in working conditions to the detriment of the employee, the termination is deemed as a result of the employer's circumstances.

(3) For disputes under this section, the provisions of § § 15-11 and 15-12 similar, with the exception of § 15-12, first paragraph, last sentence. The provisions of section 17 apply correspondingly as appropriate.

**§ 16-5. Information and consultation with employee representatives**

(1) former and new employer as soon as possible provide information on and discuss the transfer with the employee representatives.

(2) shall be given specific information about:

- a) the reason for the transfer,
- b) established or proposed date of transfer,
- c) the legal, economic and social implications of the transfer of employees,
- d) changes in the collective agreement conditions
- e) measures planned to employees
- f) the reservation and priority, and the deadline for exercising such rights.

(3) If the former or new employer plan measures for workers, this should be as early as possible discussed with union representatives with a view to reaching an agreement.

**§ 16-6. Information for workers**

The former and new employer as soon as possible inform the workers concerned about the transfer as mentioned in § 16-1. It should be given specific information about the circumstances mentioned in § 16-5, second paragraph, letters a to b.

**§ 16-7. Representation**

(1) If the business preserves its autonomy, the officers affected by the transfer referred to in § 16-1 shall retain its legal status and function.

(2) If the business does not preserve its autonomy, the transferred employees who were represented before the transfer continue to be represented in a suitable manner until new elections can take place.

(3) The first paragraph does not apply if the transfer means that the basis for employee

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 domstoloven 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.

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

### **§ 17-2. Tvisteløsningsnemnd**

(1) Tvist som nevnt i §§ 10-13, 12-14 og 14-3 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

representation ceases. In such cases, the officers continue to be guaranteed protection in accordance with the agreements that protect the officers in this area.

First Prev Next.

## Chapter 17 Disputes about employment

### § 17-1. Disputes about employment

(1) In actions concerning the rights or duties under this Act applies to the Law and Civil Procedure Act, the special rules set forth in this chapter.

(2) In connection with the lawsuit, the court may also consider claims about the settlement of wages and holiday pay. The same applies to other claims in connection with or in place of claims under the first paragraph, if there will be a significant disadvantage in the matter. The court's decision under the preceding sentence can not be attacked.

(3) Mediation Conciliation not place requirements that are the subject of proceedings under § 17-3, entitled as mentioned in § 17-1, second paragraph, or claims that have been tested for Dispute Resolution Board pursuant to § 17-2.

(4) The actions covered by § 17-4 first paragraph, the court shall expedite the matter as much as possible and, if necessary, scheduled the case out of turn.

Amended by Acts 17 June 2005 No. 90 (about 1 January 2008 pursuant to the Decree. January 26, 2007 No. 88) as amended by the Act of January 26, 2007 No. 3, 19 June 2009 No. 39 (about 1 January 2010 iflg. res. 19 June 2009 No. 822).

### § 17-2. Dispute Resolution Committee

(1) Disputes referred to in §§ 10-13, 12-14 and 14-3 may be brought before a Dispute Resolution Committee for decision.

(2) A dispute can not be brought before the courts before it has been reviewed by the Board and the decision by the Board. At the court trial of the dispute to the conclusion the Tribunal has come to stand while the case is pending in the

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) Frist for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemndas avgjørelse foreligger.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om oppnevning av nemndas medlemmer, om dens sammensetning, om frister for å fremme sak for nemnda og om øvrige regler om saksbehandlingen.

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

### **§ 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 avsto krav fra arbeidstaker om fortrinnsrett til ny stilling,
- c) arbeidstaker fratradte 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

courts. If this would be unreasonable, the court at the request of a party may establish a temporary arrangement.

(3) The deadline to submit the dispute to the courts, eight weeks from the date of the Board's decision.

(4) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the appointment of board members, its composition, the timetable for the matter to the Tribunal and other rules of procedure.

Amended by Act of 15 December 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406).

### **§ 17-3. The right to demand negotiations**

(1) An employee who wishes to claim that a dismissal is illegal, it violates the Act's provisions concerning the rights or that there has been an illegal temporary employment, hiring or suspension, may require negotiations with the employer. The same applies if the employee wishes to claim compensation because of the conditions mentioned in the first sentence.

(2) An employee who would require negotiations must notify the employer of this within two weeks. The deadline to request negotiations are calculated from:

- a) dismissal or summary dismissal,
- b) the employer rejected a claim by an employee of the rights to the new position,
- c) The employee resigned in a dispute about the lawfulness of hiring or temporary employment, or
- d) the suspension is revoked.

In a dispute about the lawfulness of hiring, temporary employment or suspension is no time limit for demanding negotiations.

(3) The employer shall ensure that the negotiation meeting will be held as soon as possible and no later than two weeks after receiving the request.

(4) If an employee lawsuit or notify the employer that legal action will be instituted no negotiations have been held, the employer may require negotiations with the employee. A request for negotiations shall be submitted in writing as soon as possible and no later than two weeks after the employer has been notified that legal proceedings have been or will be instituted. The employer shall ensure that the

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.

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

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

(5) 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

negotiation meeting will be held in accordance with the rule in the preceding paragraph. If legal proceedings are instituted, the employer shall notify the court that negotiations will be held. Employees are required to attend the negotiations.

(5) The employee and the employer has the right to the assistance of counsel during the negotiations. Negotiations must be completed no later than two weeks after the date of the first negotiation meeting, unless the parties agree to continue negotiations. From the negotiations should be kept, which shall be signed by the parties and their advisers.

(6) In a dispute about the lease be required for negotiations to the hirer. What is the employer of this section applies equally to the hirer.

**§ 17-4. Legal action deadlines in disputes concerning dismissal, suspension, etc..**

(1) In a dispute about the dismissal, breach of statutory rules about rights or about the lawfulness of temporary employment, hiring, or suspension, the time limit eight weeks. If the employee claims compensation, the time limit of six months. The parties may, in each case agree upon a longer action time limit.

(2) An action deadline after the first paragraph is calculated from the negotiations. If negotiations are not conducted, the period from the dates mentioned in § 17-3, second paragraph.

(3) If the employer's dismissal does not meet the formal requirements of § 15-4 first and second paragraph, no action deadline.

(4) If a dispute regarding the lawfulness of a temporary appointment, hiring or suspension, no action deadline.

(5) The right to continue in office under § 15.11 applies if legal proceedings are instituted before the expiry of the notice period and within eight weeks from the conclusion of negotiations or of dismissal. The same applies if the employee before the expiry of the period of notice in writing of the employer that legal action will be instituted within eight-week deadline. The time limits do not apply if the employer's notice does not meet the formal requirements of § 15-4, first and second paragraph, see the third paragraph of this section. The court may decide that the employment will continue, see § 15-11, third paragraph, if the litigation with the requirements

dette reises innen åtte uker fra tidspunktet for arbeidstakers fratreden eller fra forhandlingenes avslutning.

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).

**§ 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 nære pårørende 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.

Endret ved lov 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.

**§ 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

of this brought within eight weeks from the date of the employee's termination or conclusion of negotiations.

Amended by Acts 15 Dec 2006 No. 69 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 15 Dec 2006 No. 1406), 19 June 2009 No. 39 (about 1 January 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822) .

§ 17-5. Extension of time limits and reinstatement of dismissal during sickness, maternity, parental leave, military service, etc..

(1) In a dispute about the lawfulness of a dismissal under § 15-8 run time limits for demanding negotiations or instituting legal proceedings from the time the prohibition against dismissal under § 15-8 first paragraph ceases.

(2) Upon termination during absences due to children's illness under § 9.12 or absence due to care of close relatives under § 12-10, extended the time limit for demanding negotiations or instituting legal proceedings with the number of days the employee was absent after the dismissal.

(3) Upon termination during leave during pregnancy, birth, adoption or care for children pursuant to § § 12-1 to 12-6 or during leave, military service, etc.. under § 12-12, the court may grant reinstatement of the time limit for demanding negotiations or litigation, if the employee requires and the court finds it reasonable.

Amended by Act of 17 June 2005 No. 90 (about 1 January 2008 pursuant to the Decree. January 26, 2007 No. 88) as amended by Act Jan. 26, 2007 No. 3

**§ 17-6. Lay judge Selection**

Court Administration shall appoint one or more special employment expert lay judge committee for each county. At least two-fifths of lay judges in each sample nominated by the employer organization and at least two fifths nominated by the employee organization.

**§ 17-7. Appointment of judges**

(1) During the trial and during appeal proceedings in the Court of Appeal the court with two judges.

(2) Lay judges nominated by the parties from the

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 domstoloven § 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.

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**

Når Arbeidstilsynet får melding om forhold som er i strid med loven, skal melderens navn holdes hemmelig. Taushetsplikten gjelder også overfor den anmeldte.

special employment expert committee appointed by § 17-6. In the Court of Appeal cases be lay judges from the committee appointed by lagsognets limits.

(3) The parties propose their own half of the number of lay judges in individual cases. If there are no parties proposals within the time judge, the judge may appoint judges of Courts of Justice Act § 94 The same applies if several plaintiffs or defendants can not agree on a joint proposal.

(4) The court may still be without judges if the parties and the court agrees that judges are unnecessary.

Amended by Act of June 15, 2007 No. 38 (about 1 July 2007 pursuant to Resolution. 15 June 2007 No. 654), 17 June 2005 No. 90 (about 1 January 2008 pursuant to the Decree. January 26, 2007 No. 88) as amended by the Act of January 26, 2007 No. 3.

## Chapter 18 Supervision of Act

### § 18-1. Labour Inspection

(1) Labour Inspectorate supervises compliance with the provisions of and pursuant to this Act are complied with. When it requires special expertise to carry out inspections under this Act, the Labour Inspection Authority may appoint experts to carry out controls and inspections, etc.. Work on the Authority's behalf. The Ministry may issue regulations on labor's organization and operations.

(2) The Ministry may decide that supervision of parts of the public administration and transportation companies run by the State shall be arranged in any other manner than provided by law. The Ministry may decide that a public authority other than the Labour Inspection shall supervise that the provisions of or pursuant to this Act are complied with.

### § 18-2. Protection of sources

When the Labour Authority is informed of circumstances that are contrary to law, shall register the name be kept secret. The duty of confidentiality also applies to the Newsletter.

### § 18-3. Fees

### **§ 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.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om slike gebyrer. Gebyrene 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.

### **§ 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.

(1) Undertakings under this Act may be ordered to pay the Treasury an annual inspection fee or fees to cover expenses for inspection, approval, certification, or regulatory investigations or tests.

(2) The Ministry may issue regulations concerning such fees. The fees are enforceable by execution.

(3) The Ministry may by regulations provide that the Labour Authority to claim reimbursement for expenses of investigations and tests that the employer under the Act have a duty to perform.

### **§ 18-4. Labour's access to business**

(1) Work Authority shall at all times have unimpeded access to all premises covered by the Act. Supervisory personnel shall identify themselves in accordance with the Public Administration Act § 15 and, if possible, contact the employer and the safety representative. Safety representative may require that other representatives of the employees participating under control. In organizations where there are safety representatives, the supervisory personnel about possible contact with other representatives of the employees.

(2) The employer or his representative shall be entitled to and may apply to be present during the inspection. The inspectors may decide that the right shall not apply to interviews of the employee or if the presence can not be completed without significant inconvenience or that the purpose of control is in danger.

(3) Unless compelling considerations indicate otherwise, the Labour Inspection written report on the results of the inspection. A copy of the report will be given safety representative, if necessary, to occupational health.

### **§ 18-5. Information**

(1) Any person who is subject to supervision under this Act shall, when work required by the Authority and notwithstanding the confidentiality disclose information deemed necessary for the conduct of the audit. Labour Inspectorate may decide in what form information must be provided.

(2) The information mentioned in subsection may also be required from other public authorities, notwithstanding the secrecy that

(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 nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 til kapittel 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 14-9 første ledd tredje punktum, 15-2 og 15-15. Dette gjelder likevel ikke §§ 2-4, 2-5, 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

otherwise applies. The obligation applies only to information that is necessary for the supervisory authority to carry out its responsibilities under the Act.

#### **§ 18-6. Orders and other individual**

(1) Work Authority gives the orders and make such individual otherwise necessary for the implementation of the provisions of and pursuant to Chapter 2 to Chapter 11 and § § 14-5 to 14-8, 14-9, first paragraph, third sentence, 15 - 2 and 15-15. This does not apply § § 2-4, 2-5, 10-2, second to fourth paragraph, and § 10-6 tenth generation.

(2) Orders shall be in writing and shall set a deadline for when it will be performed. The imminent danger, the Labour Inspection Authority may require that appropriate measures are taken immediately. In order to give information about the right of appeal, the appeal deadline and the procedure for complaints, and the right to see the documents, see the Public Administration Act § 27

(3) The Labour Inspection Authority may prohibit the dangerous chemicals or biological materials are manufactured, packed, used or stored in a business that falls under the law. Labour Inspection Authority may also require the employer to conduct special inspections or submit samples for examination. Expenses in this regard shall be borne by the employer.

(4) The Labour Inspection Authority may require the manufacturer or importer of chemicals or biological substances, conduct inspections or submit samples for examination to establish the chemical or substance. Costs of such inspections shall be borne by the person who has a duty to conduct the inspection or submit the sample. Labour Inspectorate may prohibit the sale of a chemical or biological material if a manufacturer or importer neglects his report or notice required, or does not provide supplementary information required by § 5-4 first paragraph c.

(5) The Labour Inspection Authority may order that the supplies or markets a product that, even if used in accordance with the requirements, can endanger the life or health, shall take the necessary measures to avert the danger. This may include a requirement that:

a) supply or marketing be discontinued;



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.

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).

#### **§ 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 bygning eller utføre bygningsmessig arbeid som er melde- eller 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.

b) the products recalled.

(6) In connection with the authorization, consent, exemption, or other individual, the Labour Inspection Authority may impose specific conditions.

(7) The Directorate of Labour Inspection is the appeals body for decisions made by local labor. The Ministry is the appeal body for decisions made by the Agency.

(8) Employees' representatives shall be informed of orders and other decisions by the Labour Inspection Authority.

Amended by Acts 21 Dec 2005 # 121 (about January 1, 2006), 1 Dec 2006 No. 64 (about 1 January 2007 pursuant to Resolution. 1 Dec 2006 No. 1324), 19 June 2009 No. 39 (about January 1, 2010 pursuant to Resolution. 19 June 2009 No. 822), 25 June 2010 No. 31 (about July 1, 2010 pursuant to Resolution. 25 June 2010 No. 976).

#### **§ 18-7. Coercive**

In order for the law may stipulate a current fine for each day or week or month that passes after the expiry of the deadline set for the fulfillment of the order until the order is fulfilled. Coercive fines can also be determined as a lump sum fine. Work Authority may waive accrued fines.

#### **§ 18-8. Stopping**

If orders are not fulfilled by the deadline, the Labour Authority in whole or in part, to stop the business activities until the order is fulfilled. The imminent danger, the Labour Authority to stop the activities that are related to the risk situation even if the order has been issued.

#### **§ 18-9. Labour's consent for erection of buildings, etc..**

(1) Anyone who wants to build the building or carry out structural work that is subject to notification or application is required under the Planning and Building Act and is used or expected to be used by the undertakings under this Act, are required to obtain labor's consent in advance .

(2) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the obligation to obtain labor's consent under this section, the information that may be required and the conditions can be set to give such consent.

(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.

## 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 tre måneder eller begge deler. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker straffes etter § 19-2.

(2) Under særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil to 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 14 og 15 om oppsigelsesvern.

### § 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

(3) The Ministry may by regulations provide that prior consent is not required for specific jobs or buildings where this is unobjectionable in relation to the work environment.

## Chapter 19 Penalties

### § 19-1. Liability of proprietors of businesses, employers and the employer management business

(1) For willful or negligent violation of the provisions or orders issued by or pursuant to this Act, shall the holder of a business, the employer or the employer in managing the business to fines or imprisonment up to three months or both. Complicity is punishable in the same way, however, that the employee under § 19-2.

(2) under particularly aggravating circumstances, imprisonment for up to two years may be imposed. In determining whether such circumstances exist, particular importance shall be given to whether the violation has or could have caused serious danger to life or health or if it is committed or continued despite orders or requests from public authorities, the decision of the working environment or the request of Safety Representatives or occupational health.

(3) For a violation that has or could have caused serious danger to life or health, the owner of the business, the employer or the employer in managing the company liable under this section, unless the person in every respect has acted fully satisfactory with regard to their obligations under the Act or regulations made under the Act.

(4) The provisions of this section do not apply the rules in Chapter 14 and 15 relating to employment protection.

### § 19-2. Responsibility for employees

(1) An employee who negligently violates the provisions or orders issued by or pursuant to this Act, punishable by fines. Complicity is punishable in the same way.

(2) If the violation willful or grossly negligent, fines or imprisonment up to three months, or

<p>uaktsom, kan bøter eller fengsel inntil tre måneder, eller begge deler, anvendes.</p> <p>(3) Ved særlig skjerpene 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.</p> <p>(4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kapittel 10 om arbeidstid og kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern.</p> <p>Endres ved lov 20 mai 2005 nr. 28 (ikr. fra den tid som fastsettes ved lov) som endret ved lov 19 juni 2009 nr. 74.</p> <p><b>§ 19-3. Ansvar for foretak</b> Straffansvar for foretak er regulert i straffeloven §§ 48 a og 48 b.</p> <p><b>§ 19-4. Ansvar for å hindre offentlig myndighet</b> 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. Endres ved lov 20 mai 2005 nr. 28 (ikr. fra den tid som fastsettes ved lov) som endret ved lov 19 juni 2009 nr. 74.</p> <p><b>§ 19-5. Offentlig tjenestemann</b> Enhver som er knyttet til Arbeidstilsynet er i forhold til den alminnelige straffelov å regne som offentlig tjenestemann. Endres ved lov 20 mai 2005 nr. 28 (ikr. fra den tid som fastsettes ved lov) som endret ved lov 19 juni 2009 nr. 74.</p> <p><b>§ 19-6. Påtalen</b> Overtredelse av denne lov er undergitt offentlig påtale.</p> <p><b>§ 19-7. Forseelse</b></p>	<p>both, are used.</p> <p>(3) In particular aggravating circumstances, imprisonment for up to one year may be imposed. In determining whether such circumstances exist, particular importance shall be given to whether the contravention was contrary to specific work or safety and whether the employee knew or should have understood that the violation could lead to serious danger to other people's lives or health.</p> <p>(4) The provisions of this section do not apply the rules in Chapter 10 relating to working hours and Chapters 14 and 15 relating to employment protection.</p> <p>Amended by Act of May 20, 2005 No. 28 (about the time prescribed by law) as amended by the Act of 19 June 2009 No. 74</p> <p><b>§ 19-3. Responsibility for undertaking</b> Criminal liability of corporations is governed by Penal Code § § 48 a and 48 b.</p> <p><b>§ 19-4. Liability for obstructing public authority</b> It prevents investigations that public authorities take under this Act or fails to provide the assistance required, or to provide information deemed necessary for the performance of the Authority under this Act, punishable by fines unless the relationship is affected by § 19.01 or more severe penalty in criminal law.</p> <p>Amended by Act of May 20, 2005 No. 28 (about the time prescribed by law) as amended by the Act of 19 June 2009 No. 74</p> <p><b>§ 19-5. Public Service</b> Anyone who is related to the Labour Authority in relation to the ordinary criminal law to count as a public servant. Amended by Act of May 20, 2005 No. 28 (about the time prescribed by law) as amended by the Act of 19 June 2009 No. 74</p> <p><b>§ 19-6. Prosecution</b> Violation of this law is subject to public prosecution.</p> <p><b>§ 19-7. Misdemeanours</b> Violation of this law is considered a misdemeanor.</p> <p>Repealed by Act of May 20, 2005 No. 28 (about</p>
---	--

Overtredelse av denne lov regnes som forseelse.  
Oppheves ved lov 20 mai 2005 nr. 28 (ikr. fra den tid som fastsettes ved lov) som endret ved lov 19 juni 2009 nr. 74.

## **Kapittel 20. Avsluttende bestemmelser**

### **§ 20-1. Ikrafttredelse**

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.<sup>1</sup>

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: – – –

the time prescribed by law) as amended by the Act of 19 June 2009 No. 74.

## **Chapter 20 Final provisions**

### **§ 20-1. Entry into force**

This Act comes into force when the King bestemmer.<sup>1</sup>

1 According to the Decree. 17 June 2005 No. 609 became law IKR. January 1, 2006 with the following exceptions and clarifications: - § 10-12, sixth paragraph came IKR. July 1, 2005. - § 9.14, fifth paragraph, second sentence shall not apply to temporary employment contract that expires at the time of entry into force of ordinary law. - The layoffs that took place before the Act comes into force, the law on Feb. 4, 1977 No. 4 relating to Worker Protection and Working Environment § 61 paragraph 4 - For employees who at the time of entry into force of ordinary law has a very independent position shall, in so far as the employee continues in this position, Chapter 10:03 IKR. January 1, 2011 (according to the Ministry, this delayed entry into force no longer relevant after the provisions were amended by Act 21 Dec 2005# 121 with the entry into force January 1, 2006), § 10-2, first, second and fourth paragraphs entered yet IKR. January 1, 2006. - Commencement of § 4.2 set later (though it seems that § 2-4 is meant sitting IKR. As it was amended by Act 1 Dec 2006 No. 64, IKR. January 1, 2007 pursuant to Resolution. 1 Dec 2006 No. 1324).

### **§ 20-2. transitional Provisions**

Regulations issued pursuant to the Act 4 February 1977 No. 4 relating to Worker Protection and Working Environment. shall apply until otherwise decided.

### **§ 20-3. Amendments to other Acts**

From the commencement of the Act is amended in the other laws: - - -

--	--