

Arbeidsmiljøloven

Tittel:	Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
Dato:	04.02.1977
Sist endret:	01.09.2003
Publikasjon:	ISBN 82-504-1271-0
Departement:	Arbeids- og administrasjonsdepartementet
Kilde:	Lovdata

INNHold

Kap. I. Lovens målsetting og virkeområde.

- § 1. Målsetting.
- § 2. Hva loven omfatter.
- § 3. Arbeidstaker.
- § 4. Arbeidsgiver.
- § 5. Ufravikelighet.
- § 6. Meldeplikt.

Kap. II. Krav til arbeidsmiljøet.

- § 7. Generelle krav.
- § 8. Arbeidsplassen.
- § 9. Tekniske innretninger og utstyr.
- § 10. (Opphevet ved lov 26 juni 1992 nr. 90.)...
- § 11. Giftige og andre helsefarlige stoffer, herunder giftig eller helsefarlig biologisk materiale.
- § 12. Tilrettelegging av arbeidet.
- § 13. Særlig om arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Kap. III. Arbeidsgiverens og arbeidstakernes plikter.

- § 14. Arbeidsgiverens plikter.
- § 15. Flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass.
- § 16. Arbeidstakernes plikter.
- § 16a. Kongen gir nærmere regler om internkontroll og...

Kap. IV. Ansvar for produsenter, leverandører m.v.

- § 17. Produsenter, leverandører og importører av tekniske innretninger og utstyr.
- § 18. Produsenter og importører av giftige og andre helsefarlige stoffer, herunder giftig eller helsefarlig biologisk materiale.

Kap. V. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering m.v.

- § 19. Den som vil oppføre bygning eller utføre bygningsmessig...

Kap. VI. Registrering og melding av arbeidsulykke og yrkessykdom.

- § 20. Registrering av skader og sykdommer.
- § 21. Arbeidsgiverens meldeplikt.
- § 22. Leges meldeplikt.

Kap. VII. Verneombud, arbeidsmiljøutvalg, verne- og helsepersonale.

- § 23. Arbeidsmiljøutvalg.
- § 24. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver.
- § 25. Verneombud.
- § 26. Verneombudets oppgaver.
- § 27. Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid.
- § 28. Særskilte lokale eller regionale verneombud og arbeidsmiljøutvalg.
- § 29. Andre bestemmelser.
- § 30. Verne- og helsepersonale.

Kap. VIII. Rett til fri fra arbeidet.

- § 31. Svangerskap og fødsel.
- § 31A. Delvis permisjon
- § 32. Adopsjon m.v.
- § 33. Fri i forbindelse med amming.
- § 33A. Rett til fri ved barns og barnepassers sykdom.
- § 33B. Rett til fri ved pleie av pårørende.
- § 33C. Rett til fri på grunn av utføring av offentlige verv.
- § 33D. Rett til utdanningspermisjon
- § 33E. Rett til fri ved militærtjeneste m.v.

Kap. IX. Arbeid av barn og ungdom.

- § 34. Forbud mot barnearbeid
- § 35. Unntak
- § 36. Arbeidstid
- § 37. Forbud mot nattarbeid
- § 38. Helsekontroll
- § 39. Hvilepauser og fritid
- § 40. Arbeid i tilfelle ulykker, naturkatastrofer o.l.

Kap. X. Arbeidstid.

- § 41. Arbeid som ikke går inn under reglene om arbeidstid.
- § 42. Nattarbeid.
- § 43. Nattarbeid etter særskilt tillatelse eller avtale.
- § 44. Søn- og helgedagsarbeid.
- § 45. Søn- og helgedagsarbeid etter særskilt tillatelse eller avtale.
- § 45A. (Opphevet ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb...
- § 46. Lengden av den alminnelige arbeidstid.
- § 46A. Rett til redusert arbeidstid.
- § 47. Gjennomsnittsberegning av arbeidstida.
- § 48. Arbeidsplan.
- § 49. Overtidsarbeid og merarbeid.
- § 50. Lengden av overtidsarbeid.
- § 51. Hvilepauser og fritid.
- § 52. Lønningslister.
- § 53. Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.
- § 54. Døgn og uke.

Kap. XI. Utbetaling av lønn og feriepenger.

§ 55. ...

Kapittel XI A. Tilsetting.

§ 55A. Ansettelse.

§ 55B. Arbeidsavtalen

§ 55C. Arbeidsavtalen, jf. § 55 B, skal minst omfatte...

§ 55D. Endringer i arbeidsforholdet.

§ 55E. Pålegg om å utforme arbeidsavtale

§ 55G. Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige...

Kapittel XI B. Innleie av arbeidstakere

§ 55K. Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som har til formål å drive utleie

§ 55L. Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie

Kap. XII. Oppsigelse og avskjed m.m.

§ 56. Oppsigelsesbestemmelsenes virkefelt.

§ 56A. Informasjon ved masseoppsigelser

§ 57. Oppsigelsens form, avgivelse og innhold.

§ 58. Oppsigelsesfrister.

§ 58A. Midlertidig tilsetting.

§ 59. Oppsigelse ved hendinger som ikke kan forutses.

§ 60. Vern mot usaklig oppsigelse.

§ 61. Tvist om usaklig oppsigelse m.v.

§ 61A. Behandling av andre krav, forliksmegling m.v.

§ 61B. Særskilte tingretter og meddommerutvalg.

§ 61C. Hovedforhandling, ankefrist m.v.

§ 61D. Voldgiftsavtaler.

§ 62. Virkningene av usaklig oppsigelse.

§ 63. Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid.

§ 64. Oppsigelsesvern ved sykdom m.v.

§ 65. Oppsigelsesvern ved svangerskap, etter fødsel og adopsjon.

§ 65A. Oppsigelsesvern ved militærtjeneste m.v.

§ 66. Avskjed.

§ 67. Fortrinnsrett til ny tilsetting.

§ 68. Attest.

§ 69. Arbeidsreglement.

§ 70. Fastsettelse av arbeidsreglement.

§ 71. Frist for innsendelse av arbeidsreglement.

§ 72. Arbeidsreglementets gyldighet.

§ 73. Endringer i arbeidsreglement.

Kap. XII A. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse m.v.

§ 73A. Hva kapitlet omfatter

§ 73B. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 73C. Vern mot oppsigelse

§ 73D. Representasjon

§ 73E. Informasjon og drøfting

Kap. XII B. Utsendte arbeidstakere.

§ 73K. Hva kapitlet omfatter

- § 73L. Definisjoner
- § 73M. Arbeids- og ansettelsesvilkår
- § 73N. Informasjon
- § 73O. Domsmyndighet
- § 73P. Utsending fra Norge
- § 73Q. Straffebestemmelser

Kap. XIII. Arbeidstilsynet.

- § 74. Tilsynet med loven.
- § 75. (Opphevet ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).)...
- § 76. (Opphevet ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).)...
- § 77. Arbeidstilsynets vedtak
- § 78. Tvangsmulkt
- § 79. Oppnevning av sakkyndige og granskingskommisjon.
- § 80. Arbeidstilsynets adgang til virksomheten
- § 81. Beskyttelse av kilder
- § 82. Opplysninger
- § 83. Avgifter - Gebyrer.
- § 84. (Opphevet ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).)...

Kap. XIV. Straffebestemmelser.

- § 85. Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.
- § 86. Ansvar for arbeidstakere.
- § 87. Ansvar for juridisk person
- § 88. Ansvar for foreldre og foresatte.
- § 89. Ansvar for å hindre offentlig myndighet.
- § 90. Offentlig tjenestemann.
- § 91. Påtalen.
- § 92. Forseelse.

Kap. XV. Ikraftsetting. Endring i andre lover.

- § 93. Ikraftsetting. Endringer i andre lover.

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Jfr. lover 24 mai 1929 nr. 3, 22 april 1932 nr. 1, 23 mai 1980 nr. 13. - Jfr. tidligere lov 7 des. 1956 nr. 2, 19 des 1958 nr. 3.

Kap. I. Lovens målsetting og virkeområde.

- § 1. Målsetting.

Lovens målsetting er:

1. å sikre et arbeidsmiljø som gir arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og med en verneteknisk, yrkeshygienisk og velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,

2. å sikre trygge tilsetningsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker,
3. å gi grunnlag for at virksomhetene selv kan løse sine arbeidsmiljøproblemer i samarbeid med arbeidslivets organisasjoner og med kontroll og veiledning fra offentlig myndighet.

§ 2. Hva loven omfatter.

1. Såfremt ikke noe annet er uttrykkelig sagt i loven, gjelder den for enhver virksomhet som sysselsetter arbeidstaker.

2. Unntatt fra loven er:

- a) sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip,
- b) militær luftfart som omfattes av luftfartsloven.

3. Kongen kan bestemme at virksomhet i forbindelse med undersøkelse etter og utnyttelse av naturforekomster på havbunnen eller i dens undergrunn, i indre norske farvann, norsk sjøterritorium og den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet, bortsett fra områder undergitt privat eiendomsrett, helt eller delvis skal unntas fra loven.

Loven kommer til anvendelse ved virksomhet som nevnt i området utenfor den norske del av kontinentalsokkelen dersom dette følger av særskilt avtale med fremmed stat eller av folkeretten for øvrig. Kongen kan bestemme at virksomheten helt eller delvis skal unntas fra loven.

Kongen kan også bestemme at loven helt eller delvis skal få anvendelse ved virksomhet som nevnt i første ledd i områder utenfor den norske del av kontinentalsokkelen, dersom det foretas undersøkelse etter og 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. Kongen kan likeledes bestemme at loven skal få anvendelse ved forflytning av innretninger eller fartøy som nevnt i foregående punkt.

Når det gis unntak fra loven for virksomhet som nevnt i første og annet ledd ovenfor, kan Kongen samtidig fastsette andre regler som skal tre i stedet. Det samme gjelder når loven gis anvendelse i tilfelle som nevnt i tredje ledd ovenfor.

Kongen kan bestemme at deler av den offentlige forvaltning skal unntas fra loven eller deler av den, når virksomheten er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse lovens bestemmelser. Hvorvidt en virksomhet som drives av det offentlige er forvaltning, avgjøres av Kongen.

4. Kongen fastsetter i hvilken utstrekning det skal gjøres unntak fra loven for sivil luftfart og annen statsluftfart med offentligrettslige formål som omfattes av luftfartsloven. Kongen kan i denne forbindelse fastsette regler som skal tre i stedet for reglene i loven her.

5. Kongen kan bestemme at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for virksomhet i jord- og skogbruk som ikke sysselsetter arbeidstaker. Kongen kan herunder fastsette særregler og unntak for slike virksomheter.

Med jordbruk menes i denne loven også skogbruk og annen virksomhet som er knyttet til jordbruk og ikke er stort mer enn det som trenges til jordbruksdriften eller husholdningen.

Som jordbruk regnes også virksomhet i husdyrbruk, pelsdyravl, gartneri og hagebruk selv om slik virksomhet ikke er knyttet til vanlig jordbruk.

Kongen kan bestemme at reglene i lovens kapittel IV skal gjelde for produsenter, leverandører m v av tekniske innretninger, utstyr eller giftige eller andre helsefarlige stoffer som skal brukes eller ventelig vil bli brukt i virksomhet innen jord- og skogbruk som ikke sysselsetter arbeidstaker.

Kongen kan unnta fra loven - og gi egne bestemmelser om - virksomhet i jordbruk som ikke nytter annen leid hjelp enn avløserhjelp i en eller annen form.

6. Kongen avgjør om, og i hvilken utstrekning, loven skal gjøres gjeldende for arbeid som utføres i arbeidstakerens hjem.

Kongen kan videre bestemme at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstakere som utfører husarbeid, tilsyn eller pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold, og kan herunder fastsette særregler for slike arbeidstakere.

7. Kongen kan bestemme at lovens regler helt eller delvis også skal gjelde for virksomheter som ikke sysselsetter arbeidstakere.

8. Kongen kan bestemme at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for byggherre eller dennes representant.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 7 juni 1985 nr. 57, 7 juni 1985 nr. 58, 26 juni 1992 nr. 90, 27 nov 1992 nr. 114, 24 juni 1994 nr. 41 (i kraft 1 juli 1994), 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 3. Arbeidstaker.

1. Med arbeidstaker mener denne lov enhver som utfører arbeid i annens tjeneste.

Drives en virksomhet av flere i fellesskap for egen regning, ansees bare en av disse som arbeidsgiver etter denne lov, mens de øvrige blir å anse som arbeidstakere. Dette gjelder ikke for familiebruk i jord- og skogbruksvirksomhet. Hvem som blir å anse som arbeidsgiver, skal straks meldes til Arbeidstilsynet.

2. Kongen bestemmer i hvilken utstrekning

- a) elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål,
- b) vernepliktige,
- c) sivile tjenestepliktige,
- d) innsatte i kriminalomsorgens anstalter,
- e) pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjon o.l.,
- f) personer som i opplærings- eller attføringsøyemed utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere,
- g) personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak,

h) personer som deltar i program etter lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere.

skal anses som arbeidstakere, når de utfører arbeid i virksomhet som går inn under loven. Bestemmelsene om arbeidsgiveren kommer tilsvarende til anvendelse.

Endret ved lover 7 juni 1985 nr. 57, 7 juni 1985 nr. 58, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 20 juni 2003 nr. 45 (i kraft 1 juli 2003 iflg. res. 20 juni 2003 nr. 712), 4 juli 2003 nr. 80 (i kraft 1 sep 2003).

§ 4. Arbeidsgiver.

Med arbeidsgiver mener denne lov enhver som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.

Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiveren, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

§ 5. Ufravikelighet.

Loven kan ikke fravikes ved avtale med mindre dette er særskilt fastsatt.

§ 6. Meldeplikt.

Virksomhet som går inn under denne lov, skal meldes skriftlig til Arbeidstilsynet, dersom den ikke er meldt til tilsynet tidligere i samsvar med lov 7 desember 1956 om arbeidervern, § 3. Melding skal også sendes når en virksomhet vil ta i bruk nytt fast arbeidssted, herunder ved flytting, og når det tas i bruk midlertidig arbeidssted for et tidsrom på over seks uker. Meldingen skal sendes så tidlig som mulig, og senest en uke før virksomheten settes i gang eller arbeidsstedet tas i bruk. Direktoratet for arbeidstilsynet gir nærmere regler om krav om melding for midlertidige eller skiftende bygge- og anleggsplasser der arbeidet er planlagt for et kortere tidsrom enn 6 uker.

Direktoratet for arbeidstilsynet gir nærmere bestemmelser om hvilke opplysninger meldingen skal inneholde. Direktoratet kan gjøre unntak fra regelen om melding av midlertidig arbeidssted og for spesielle grupper av næringsdrivende, når dette vil medføre særlig ulempe for virksomheten, og melding ikke ansees påkrevd av hensyn til tilsynet med loven.

Endret ved lover 7 juni 1985 nr. 58, 24 juni 1994 nr. 41 (i kraft 1 juli 1994).

Kap. II. Krav til arbeidsmiljøet.

§ 7. Generelle krav.

1. Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra både en enkeltvis og samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

2. Kongen kan gi forskrifter om begrensninger i adgangen til å sysselsette visse grupper av arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare. Kongen kan herunder gi forskrifter om omplassering av slike grupper.

3. I virksomhet hvor hensynet til arbeidstakernes helse og sikkerhet gjør det nødvendig kan Kongen gi forskrifter om at:

- a) særlige vernetiltak skal iverksettes
- b) virksomheten skal innhente tillatelse til å utføre farlig arbeid, herunder arbeid med biologiske faktorer i arbeidsmiljøet
- c) arbeidsgiver bare kan nytte arbeidstakere som kan dokumentere at de har gjennomgått en opplæring som tilfredsstillende nærmer fastsatte krav til ferdigheter eller kunnskaper. Det kan herunder stilles krav om at den som forestår opplæringen tilfredsstillende nærmer angitt krav.

Endret ved lover 24 feb 1989 nr. 3, 2 april 1993 nr. 38, 24 juni 1994 nr. 41.

§ 8. Arbeidsplassen.

1. Arbeidsplassen skal innrettes slik at arbeidsmiljøet blir fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Det skal særlig sørges for:

- a) at arbeidsrom, atkomstveier, trapper m.v. er dimensjonert og innredet ut fra den virksomhet som skal drives,
- b) gode lysforhold, om mulig dagslys og utsyn,
- c) at klimaet er fullt forsvarlig med hensyn til luftvolum, ventilasjon, fuktighet, trekk, temperatur o.l.
- d) at forurensninger i form av støv, røyk, gass, damp, generende lukt, påvirkning fra biologiske faktorer og stråling unngås med mindre det er på det rene at forurensningen ikke kan medføre uheldige belastninger for arbeidstakerne.
- e) at støy og rystelser unngås eller reduseres for å hindre uheldige belastninger for arbeidstakerne,
- f) at det tas nødvendige forholdsregler for å hindre at arbeidstakerne skades ved fall eller av fallende gjenstander eller ras,
- g) at brann- og eksplosjonsfare forebygges, og at det er tilstrekkelige rømningsveier i tilfelle brann, eksplosjon og andre ulykker,
- h) at sanitæranlegg og velferdsrom er tilfredsstillende i omfang og utførelse,
- i) at arbeidsrom, sanitær- og velferdsrom m.v. blir holdt ved like og er rene og ryddige,
- j) at førstehjelpsutstyr er plassert lett tilgjengelig.
- k) at arbeidsplassen innredes og utformes på en slik måte at uheldige fysiske belastninger for arbeidstakerne unngås.

2. Arbeidsplassen skal innrettes slik at det kan sysselsettes arbeidstakere av begge kjønn.

3. Innkvartering som arbeidsgiveren stiller til rådighet for arbeidstakerne, skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Eventuelle husordensregler skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne. Kongen kan gi bestemmelser som forbyr ordensregler som vil virke urimelig overfor arbeidstakerne.

4. Kongen gir nærmere bestemmelser om de krav som stilles etter denne paragraf på faste, midlertidige, skiftende og utendørs arbeidsplasser. Disse regler kan også gjøres gjeldende for utleiende av lokaler m.v.

Endret ved lover 26 mars 1982 nr. 5, 2 april 1993 nr. 38, 24 juni 1994 nr. 41.

§ 9. Tekniske innretninger og utstyr.

1. Tekniske innretninger og utstyr i virksomheten skal være konstruert og forsynt med verneinnretninger slik at arbeidstakerne er vernet mot skader på liv og helse.

Ved oppstilling og bruk av tekniske innretninger og utstyr skal det sørges for at arbeidstakerne ikke blir utsatt for uheldige belastninger ved støy, vibrasjon, ubekvem arbeidsstilling o.l.

Tekniske innretninger og utstyr bør være konstruert og stilt opp slik at de kan betjenes av eller tilpasses arbeidstakere med ulike fysiske forutsetninger.

Tekniske innretninger og utstyr skal til enhver tid være vedlikeholdt og passet.

2. Kongen gir nærmere bestemmelser om de krav som stilles etter denne paragraf, herunder om:

- a) konstruksjon, utførelse, oppstilling, merking m.v.
- b) godkjenning,
- c) godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon av tekniske innretninger og utstyr.
- d) bruk, vedlikehold og ettersyn.

Endret ved lover 26 mars 1982 nr. 5, 24 feb 1989 nr. 3, 24 juni 1994 nr. 41.

§ 10. (Opphevet ved lov 26 juni 1992 nr. 90.)

§ 11. Giftige og andre helsefarlige stoffer, herunder giftig eller helsefarlig biologisk materiale.

1. I virksomhet hvor giftige eller andre helsefarlige stoffer, herunder giftig eller helsefarlig biologisk materiale blir framstilt, pakket, brukt eller oppbevart på en måte som kan innebære helsefare, skal arbeidsprosessen og arbeidet for øvrig være fullt forsvarlig slik at arbeidstakerne er sikret mot ulykker, helseskader eller særlig ubehag. Beholdere og emballasje for stoffene skal være tydelig merket med stoffenes navn og advarsel på norsk.

Virksomheten skal føre register over slike stoffer med angivelse av stoffets navn, sammensetning, fysiske og kjemiske egenskaper samt opplysninger om mulige giftvirkninger (toksikologiske data), risikomomenter, forebyggende tiltak og førstehjelpsbehandling. Virksomheten skal ha det nødvendige, utstyr for å hindre eller motvirke helseskader på grunn av stoffer. Slike farlige stoffer skal ikke brukes dersom de kan erstattes med stoffer som er mindre farlige for arbeidstakerne.

2. I virksomhet som framstiller, pakker, bruker eller oppbevarer giftige eller helsefarlige stoffer, herunder giftig eller helsefarlig biologisk materiale på en måte som kan innebære helserisiko, skal det foretas fortløpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse.

Direktoratet for arbeidstilsynet gir nærmere regler for prøvemetode, omfang og hyppighet av undersøkelsene og om rapportering av resultatene. Direktoratet kan dessuten kreve at arbeidsgiveren skal foreta spesielle undersøkelser eller levere prøver til undersøkelse.

Utgifter til undersøkelse som pålegges etter denne paragraf, bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller levere prøven.

3. Direktoratet for arbeidstilsynet kan bestemme at det skal føres register over alle arbeidstakere som er utsatt for bestemte helsefarlige stoffer, herunder giftig eller helsefarlig biologisk materiale i virksomheter som går inn under loven.

4. Kongen kan forby at et helsefarlig stoff, herunder giftig eller helsefarlig biologisk materiale framstilles, pakkes, brukes eller oppbevares i virksomhet som går inn under loven. Kongen kan også sette nærmere vilkår for at et stoff skal tas i bruk eller produseres.

5. Direktoratet for arbeidstilsynet gir nærmere regler om framstilling, pakking, bruk og oppbevaring av giftige eller andre helsefarlige stoffer, herunder giftig eller helsefarlig biologisk materiale i virksomhet som går inn under loven.

6. Direktoratet for arbeidstilsynet kan helt eller delvis gjøre unntak fra reglene i denne paragraf for virksomhet som bruker giftige eller andre helsefarlige stoffer, herunder giftig eller helsefarlig biologisk materiale i forbindelse med forsknings- og analysearbeid e.l.

Endret ved lover 26 mars 1982 nr. 5, 2 april 1993 nr. 38.

§ 12. Tilrettelegging av arbeidet.

1. Generelle krav.

Teknologi, arbeidsorganisasjon, utførelse av arbeidet, arbeidstidsordninger og lønssystemer skal legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller slik at deres mulighet for å vise aktsomhet og ivareta sikkerhetshensyn forringes. Nødvendige hjelpemidler for å hindre uheldige fysiske belastninger skal stilles til arbeidstakernes disposisjon. Arbeidstakerne skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.

Forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeide.

2. Utforming av arbeidet.

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det tas hensyn til den enkelte arbeidstakers mulighet for selvbestemmelse og faglig ansvar.

En skal tilstrebe å unngå ensformig gjentakelsesarbeid og arbeid som er styrt av maskin eller samlebånd på en slik måte at arbeidstakerne er forhindret fra selv å variere arbeidstakten.

Arbeidet skal ellers søkes utformet slik at det gir muligheter for variasjon og for kontakt med andre, for sammenheng mellom enkeltoppgaver og for at arbeidstakerne kan holde seg orientert om produksjonskrav og resultater.

Arbeidet må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes.

3. Særlig om styrings- og planleggingssystemer.

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes orientert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, herunder om planlagte endringer i slike systemer. De skal gis den opplæring som er nødvendig for å sette seg inn i systemene, og de skal være med på å utforme dem.

4. Særlig om arbeid som medfører sikkerhetsrisiko.

- a) Prestasjonslønnssystemer skal ikke brukes i arbeid hvor dette kan ha vesentlig betydning for sikkerheten.
- b) Hvis det i virksomheten skal utføres arbeidsoppgaver som kan innebære særlig fare for liv og helse, skal det utferdiges egen arbeidsinstruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetsforanstaltninger som skal iakttas, herunder om særlig instruksjon og tilsyn.
- c) Når arbeidet er av en slik art at det kan være fare for katastrofe eller katastrofeliknende ulykker, skal det utarbeides planer for førstehjelp, rømningsveier og redningstiltak, registrering av hvilke arbeidstakere som oppholder seg på arbeidsstedet m.v.
- d) Arbeidstakere skal gjøres kjent med forskrifter og sikkerhetsregler m.v. på vedkommende område, og med de planer og tiltak som er omhandlet under c).
- e) Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilfredsstillende vern om liv og helse, skal hensiktsmessig personlig verneutstyr stilles til arbeidstakernes rådighet. Arbeidstakerne skal gis opplæring i bruken av utstyret og, om det er påkrevd, påbys å bruke det.

5. Kongen gir nærmere regler om hvilke krav som skal stilles til virksomheten etter denne paragraf.

Kongen gir også nærmere regler om personlig verneutstyr, herunder om

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

Reglene om personlig verneutstyr kan også gjøres gjeldende for produsent, importør og leverandør.

Endret ved lover 26 mars 1982 nr. 5, 24 feb 1989 nr. 3, 24 juni 1994 nr. 41, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 13. Særlig om arbeidstakere med redusert arbeidsevne

1. Atkomstveier, sanitæranlegg, tekniske innretninger og utstyr mv., skal, så langt det er mulig og rimelig, være utformet og innrettet på en slik måte at arbeidstakere med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne kan arbeide i virksomheten.

2. Hvis en arbeidstaker har fått midlertidig eller varig redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiveren, så langt det er mulig, iverksette de nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid. Arbeidstakeren skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet, arbeidstiden, endringer i tekniske innretninger, gjennomgått attføring e.l.

3. Dersom det i medhold av reglene i nr. 2 er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstakeren og vedkommende tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.

4. Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, unntatt hvis det anses åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal senest påbegynnes når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og restarbeidsevne. Planen skal videre inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene samt videre plan for oppfølging.

5. Departementet gir nærmere regler om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf.

Endret ved lover 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 28 feb 1997 nr. 19 (i kraft 1 mai 1997), 30 april 2003 nr. 27 (i kraft 30 april 2003 iflg. res. 30 april 2003 nr. 517).

Kap. III. Arbeidsgiverens og arbeidstakernes plikter.

§ 14. Arbeidsgiverens plikter.

Arbeidsgiveren skal sørge for at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført i samsvar med bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov, jfr. særlig §§ 7-13.

For å sikre at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd blir ivare tatt på alle plan i virksomheten, skal arbeidsgiveren:

- a) under planlegging av nye eller endrede arbeidsplasser, endring av produksjonsmetoder, anskaffelse av tekniske innretninger og utstyr m.v., undersøke og vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- b) sørge for en løpende kartlegging av det eksisterende arbeidsmiljø i virksomheten med hensyn til risikoforhold, helsefarer og velferdsforhold, og iverksette de nødvendige tiltak,
- c) sørge for en løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse, når det kan være fare for at påvirkninger i arbeidsmiljøet kan utvikle helseskader på lang sikt,
- d) sørge for at arbeidstakere som hovedsakelig utfører arbeid om natten jf § 46 nr. 3 d) gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom. Dette gjelder ikke arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten.
- e) sørge for sakkyndig bistand og kontroll og måleutstyr, når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav,

- f) organisere og tilrettelegge arbeidet under hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, kyndighet, arbeidsevne og øvrige forutsetninger,
- g) sørge for at det drives et planmessig vernearbeid og at arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig innsikt i vernespørsmål til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte.
- h) sørge for at lovens bestemmelser om organisert vernetjeneste, jfr. kap. VII, blir gjennomført,
- i) sørge for at arbeidstakerne gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at de får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.
- j. sørge for gjennomføring av systematisk, forebyggende arbeidsmiljø- og tilretteleggingsarbeid, herunder systematisk arbeid med sykefravær.

Kongen gir nærmere regler om arbeidsgiverens plikter etter foregående ledd.

Endret ved lover 26 mars 1982 nr. 5, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen (dir 93/104), 30 april 2003 nr. 27 (i kraft 30 april 2003 iflg. res. 30 april 2003 nr. 517).

§ 15. Flere arbeidsgivere på samme arbeidsplass.

1. Når flere arbeidsgivere samtidig driver virksomhet på samme arbeidsplass, skal

- a) hver av arbeidsgiverne sørge for at deres egen virksomhet er slik innrettet og deres egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også de øvrige arbeidstakere er vernet i samsvar med reglene i denne lov,
- b) hver arbeidsgiver medvirke til et samarbeid for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere på arbeidsplassen,
- c) hovedbedriften ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters verne- og miljøarbeid.

2. Ved arbeidsplasser hvor det samtidig sysselsettes mer enn 10 arbeidstakere, skal arbeidsgiveren, dersom ikke en av virksomhetene kan regnes som hovedbedrift, skriftlig avtale hvem av dem som skal ha ansvaret for samordningen. Kommer slik avtale ikke i stand, skal dette meldes til Arbeidstilsynet, som bestemmer hvilken arbeidsgiver som skal ha ansvaret for samordningen.

3. Direktoratet for arbeidstilsynet gir nærmere bestemmelser om de plikter som følger av denne paragraf.

Endret ved lov 24 juni 1994 nr. 41 (i kraft 1 juli 1994).

§ 16. Arbeidstakernes plikter.

1. Arbeidstakerne skal medvirke ved gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø, og delta i det organiserte verne- og miljøarbeid i virksomheten.

Arbeidstakerne skal utføre arbeidet i samsvar med påbud og instruksjoner fra overordnet eller fra Arbeidstilsynet. De skal bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader.

Blir arbeidstakerne oppmerksomme på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, skal de, dersom de ikke selv kan rette på feilen eller mangelen, straks underrette arbeidsgiveren eller den arbeidsgiveren har gitt fullmakt, verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere.

En arbeidstaker som anser at arbeidet ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse, skal avbryte sitt arbeid.

Arbeidstakere som blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som de mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet, skal melde fra til arbeidsgiveren eller dennes representant.

Arbeidstakere som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje e.l. skal medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner, jf. § 13 nr. 4.

2. Arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planlegging og utførelse av de arbeidsoppgaver som hører under deres ansvarsområder.

Endret ved lov 30 april 2003 nr. 27 (i kraft 30 april 2003 iflg. res. 30 april 2003 nr. 517).

§ 16a. Kongen gir nærmere regler om internkontroll og internkontrollsystemer for å sikre at krav fastsatt i eller i medhold av denne lov overholdes.

Tilføyd ved lov 27 juli 1990 nr. 52.

Kap. IV. Ansvar for produsenter, leverandører m.v.

§ 17. Produsenter, leverandører og importører av tekniske innretninger og utstyr.

1. Den som produserer, importerer, selger, leier eller låner ut tekniske innretninger eller utstyr som skal brukes eller ventelig vil bli brukt i virksomhet som går inn under denne lov, skal før innretningene eller utstyret leveres til bruk, sørge for at de er konstruert og forsynt med verneinnretninger i samsvar med lovens krav.

Tekniske innretninger eller utstyr 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 innretningen eller utstyret ikke er i overensstemmelse med lovens krav og ikke kan leveres til bruk før produsenten, leverandøren eller importøren har brakt dem i overensstemmelse med krav fastsatt i eller i medhold av denne lov. Ved demonstrasjoner skal det treffes nødvendige tiltak for å forebygge at personer, dyr eller eiendom utsettes for fare.

Ved konstruksjonen av tekniske innretninger og utstyr som nevnt i foregående ledd, skal det påses at de kan brukes etter sin hensikt uten å medføre særlige ulemper eller ubehag under bruken.

Det skal følge med nødvendig og lett forståelig skriftlig rettleiing på norsk om transport, oppstilling, betjening og vedlikehold.

2. Den som selvstendig påtar seg å montere teknisk innretning eller utstyr som nevnt i denne paragrafs nr. 1, skal sørge for at den blir satt i stand og stilt opp i samsvar med lovens krav.

3. Tekniske innretninger eller utstyr som nevnt i denne paragrafs nr. 1, skal, før de overdras eller utstilles, være forsynt med produsentens, eller for importerte innretningers vedkommende, importørens navn og adresse, eller med annen merking, som gjør det lett å identifisere produsenten eller importøren.

4. Kongen gir nærmere bestemmelser om:

- a) konstruksjon, utførelse, oppstilling, merking m.v.
- b) godkjenning,
- c) godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon av tekniske innretninger og utstyr.

5. Utgifter med undersøkelse eller besiktigelse som pålegges etter denne paragraf, bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller besiktigelsen.

Endret ved lover 24 feb 1989 nr. 3, 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994), 24 juni 1994 nr. 41.

§ 18. Produsenter og importører av giftige og andre helsefarlige stoffer, herunder giftig eller helsefarlig biologisk materiale.

1. Den som produserer eller importerer giftige eller andre helsefarlige stoffer, herunder giftig eller helsefarlig 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 stoffets 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 Kongen bestemmer om stoffets 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 stoffets navn, produsentens eller importørens navn og tydelig advarsel på norsk. Etikett for merking skal sendes sammen med melding etter bokstav c).

2. Kongen kan kreve at produsenten eller importøren foretar undersøkelser eller leverer prøve til undersøkelse for å få fastslått stoffets farlighetsgrad.

Kongen kan forby omsetning av et stoff hvis en produsent eller importør forsømmer sin melde- eller merkeplikt, eller ikke gir supplerende opplysninger som kreves i medhold av denne paragrafs nr. 1, bokstav c).

3. Kongen gir nærmere bestemmelser om produsenters og importørers plikter etter denne paragraf, herunder om unntak i tilfelle hvor importører anvender de importerte stoffene i egen virksomhet.

Kongen kan fastsette at bestemmelsene i denne paragraf helt eller delvis skal gjelde for forhandlere, eller at forhandlere pålegges plikter etter denne paragraf i stedet for produsenter eller importører.

Utgifter med undersøkelser som pålegges etter denne paragraf, bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller levere prøven.

4. Unntatt fra meldeplikt og merkeplikt etter disse bestemmelser er legemidler, stoffer som går inn under lov 5 april 1963 nr. 9 om plantevernmidler m.v., og næringsmidler som går inn under lov 19 mai 1933 nr. 3 om tilsyn med næringsmidler m.v.

Endret ved lover 24 feb 1989 nr. 3, 2 april 1993 nr. 38.

Kap. V. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning, bygningsmessige endringer, omorganisering m.v.

§ 19. Den som vil oppføre bygning eller utføre bygningsmessig arbeid som er melde- eller søknadspliktig etter gjeldende plan- og bygningslov og som skal brukes eller ventelig vil bli brukt av virksomhet som går inn under denne lov, har plikt til på forhånd å innhente Arbeidstilsynets samtykke.

Det samme gjelder når en eksisterende virksomhet vil foreta slike endringer i lokaler, produksjonsprosesser, maskinutstyr m.v. at det vil føre til vesentlige endringer i arbeidsmiljøet.

Departementet gir nærmere regler om omfanget av plikten til å innhente Arbeidstilsynets forhåndssamtykke etter denne paragraf, hvilke opplysninger tilsynet kan kreve, og de vilkår som kan stilles for å gi slikt samtykke.

Departementet kan fastsette at forhåndssamtykke ikke er nødvendig for spesielle arbeidsplasser eller bygninger eller endringer i bygninger når dette er ubetenkelig ut fra hensynet til arbeidsmiljøet.

Endret ved lover 26 mai 1978 nr. 32, 5 mai 1995 nr. 20 (i kraft 1 juli 1997).

Kap. VI. Registrering og melding av arbeidsulykke og yrkessykdom.

§ 20. Registrering av skader og sykdommer.

Arbeidsgiveren skal sørge for at alle personskader som oppstår under utførelsen av arbeid registreres. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

Registeret må ikke inneholde medisinske opplysninger av personlig karakter, uten samtykke fra den opplysningene gjelder. Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, arbeidsmiljøutvalg og verne- og helsepersonalet. For øvrig skal arbeidsgiveren bevare taushet om opplysninger i registeret om personlige forhold.

Arbeidsgiveren plikter å føre statistikk over sykefravær og over fravær ved barns sykdom etter nærmere retningslinjer fra Rikstrygdeverket, jf folketrygdloven § 25-2 første ledd.

Endret ved lover 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 28 feb 1997 nr. 19 (i kraft 1 mai 1997).

§ 21. Arbeidsgiverens meldeplikt.

Rammes arbeidstaker av arbeidsulykke som har voldt døden eller alvorlig skade, skal arbeidsgiveren straks, og på hurtigste måte, varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet. Arbeidsgiveren skal bekrefte varselet skriftlig. Verneombudet skal ha kopi av bekreftelsen.

Direktoratet for arbeidstilsynet kan kreve at slikt varsel skal gis også andre tilfeller.

Direktoratet for arbeidstilsynet kan kreve at arbeidsgiveren skal melde til Arbeidstilsynet:

- a) arbeidsulykke som det ikke skal gis varsel om etter første ledd eller annet ledd, medregnet også akutt forgiftning, og tilløp til slike ulykker,
- b) sykdom som er eller kan være forårsaket av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

Direktoratet for arbeidstilsynet gir forskrifter om omfanget og gjennomføringen av varslingsplikten og meldeplikten.

Endret ved lov 13 juni 1980 nr. 39.

§ 22. Leges meldeplikt.

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

Dersom vedkommende arbeidstaker gir sitt samtykke, skal arbeidsgiveren underrettes om sykdommen.

Direktoratet gir nærmere regler om meldeplikten, herunder at meldeplikten skal omfatte spesielt angitte sykdommer som kan antas å skyldes arbeidets art eller forholdene på arbeidsplassen.

Endret ved lover 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 28 feb 1997 nr. 19 (i kraft 1 mai 1997).

Kap. VII. Verneombud, arbeidsmiljøutvalg, verne- og helsepersonale.

§ 23. Arbeidsmiljøutvalg.

1. I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og verne- og helsepersonalet er 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.

Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg.

2. 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.
3. Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Representantene for verne- og helsepersonalet har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.
4. Kongen gir nærmere regler om arbeidsmiljøutvalget, herunder om sammensetning, valg og funksjonstid.

Kongen kan gi regler om at andre samarbeidsorgan i virksomheten, på nærmere vilkår, kan fungere som arbeidsmiljøutvalg.

§ 24. 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 § 19,
 - d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak.
 - e) etablering og vedlikehold av internkontrollsystemer, jfr. § 16 a.
 - f) helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.

Utvalget kan også behandle spørsmål om arbeid for yrkeshemmede arbeidstakere, jfr. § 13.

3. Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. Utvalget skal i alminnelighet ha adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at undersøkelser skal foretas av sakkyndige eller granskingskommisjon som utvalget oppnevner. Arbeidsgiveren kan uten ugrunnet opphold forelegge vedtaket for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater.

Før utvalget behandler rapporter som nevnt i første og annet ledd, skal medisinske opplysninger av personlig karakter tas ut av rapportene, med mindre den opplysningene gjelder, samtykker i at de legges fram for utvalget.

4. 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.

5. Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer, arbeidstakernes organisasjoner og Arbeidstilsynet.

Direktoratet for arbeidstilsynet gir nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.

6. Kongen gir nærmere regler om utvalgets virksomhet, herunder regler om saksbehandlingen og om taushetsplikt for utvalgets medlemmer.

Endret ved lover 27 juli 1990 nr. 52, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 25. 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 to 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. Antall verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag.

Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

3. Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudenes virksomhet.

Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.

4. Arbeidsgiveren skal gi melding til det lokale arbeidstilsyn når verneombud er valgt. Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.

5. Kongen gir nærmere regler om antall verneombud, om valg, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, om lokal fagforenings rett til å utpeke verneombud, og om verneombudenes funksjonstid.

Endret ved lov 7 juni 1985 nr. 57.

§ 26. 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 m.v. i henhold til § 21 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 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 utøvelse av internkontroll og etablering og vedlikehold av internkontrollsystemer, jfr. § 16 a.

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

5. Verneombudet skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instruksjer, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet eller arbeidsgiveren.

6. Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.

7. Kongen gir 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 § 24, når virksomheten ikke har slikt utvalg. Myndigheten til å treffe vedtak etter § 24 nr. 3 første ledd 3. punktum og nr. 4, kan ikke tillegges verneombudet.

Endret ved lov 27 juli 1990 nr. 52.

§ 27. Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid.

Dersom verneombudet mener at det foreligger en 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 er nødvendig for å avverge fare.

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

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

§ 28. Særskilte lokale eller regionale verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og eller når særlige forhold gjør det påkrevd, kan Kongen bestemme at det skal være særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg eller verneombud. Slike arbeidsmiljøutvalg eller verneombud kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i §§ 24, 26 og 27, i forhold til alle arbeidsgivere på arbeidsplassen.

Kongen kan også bestemme at det skal være regionale arbeidsmiljøutvalgs- eller verneombudsordninger som skal omfatte flere virksomheter innenfor ett geografisk område.

I regler som fastsettes etter denne paragraf, skal det gis særlige bestemmelser om hvordan arbeidsmiljøutvalgene eller verneombudene oppnevnes, hvilke oppgaver de skal ha, og hvordan utgiftene med deres virksomhet fordeles.

§ 29. Andre bestemmelser.

1. Utgiftene i forbindelse med verneombudenes og arbeidsmiljøutvalgenes virksomhet bæres av arbeidsgiveren.

2. Arbeidsgiverne skal sørge for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg kan få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på forsvarlig måte.

Verneombud og medlemmene av arbeidsmiljøutvalg har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer.

Utgifter i forbindelse med slik opplæring bæres av arbeidsgiveren.

Departementet gir nærmere regler om hvilke krav som skal stilles til opplæringen.

3. Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den nødvendige tid til å utføre oppgavene etter §§ 24 og 26 på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid. Må vedkommende forlate arbeidsplassen, skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd, eller snarest mulig. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter § 46 jf § 47 godtgjøres som for overtidsarbeid. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsreglene etter § 41.

4. Arbeidsgiveren skal sørge for at vervet som verneombud eller medlem av arbeidsmiljøutvalg ikke medfører inntektstap for arbeidstakere, eller på annen måte fører til at deres arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

Endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 30. Verne- og helsepersonale.

1. Når det er nødvendig å gjennomføre særlig overvåking av arbeidsmiljøet eller helsekontroll med arbeidstakerne, skal det være verne- og helsepersonale ved virksomheten.

2. Verne- og helsepersonalet skal bistå arbeidsgiveren, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalget og verneombudet i deres arbeid for å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Verne- og helsepersonalet skal samarbeide med og bistå Arbeidstilsynet.

3. Verne- og helsepersonalet skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.

4. Kongen kan gi nærmere regler om når, og i hvilken utstrekning, det skal være verne- og helsepersonale ved virksomheten, om hvilke faglige krav som skal stilles til slikt personale, og om hvilke oppgaver de skal utføre.

Endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

Kap. VIII. Rett til fri fra arbeidet.

Overskriften endret ved lover 3 juni 1977 nr. 52, 13 juni 1980 nr. 39, 6 jan 1995 nr. 2. - Jfr. EØS-avtalen vedlegg XVIII nr. 21 dir 86/613).

§ 31. Svangerskap og fødsel.

1. Arbeidstaker som er gravid har rett til permisjon i inntil 12 uker under svangerskapet.

Etter fødselen skal hun ha permisjon de første 6 uker.

Arbeidstilsynet kan gjøre unntak fra denne regel når moren godtgjør ved legeattest at det er bedre for henne å komme i arbeid.

2. I forbindelse med fødselen har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem.

3. Foreldrene har rett til ytterligere permisjon i barnets første leveår, men slik at permisjonen etter nr. 1 og 3 til sammen for de to foreldrene ikke overstiger 1 år.

Uten hensyn til bestemmelsen i første ledd har foreldrene rett til permisjon når det ytes fødselspenger fra folketrygden.

4. Hver av foreldrene har i tillegg til permisjon etter nr. 3, rett til inntil 1 års permisjon for hvert barn. Permisjon etter denne bestemmelsen må benyttes i tilknytning til permisjon etter nr. 3.

Retten etter første ledd gjelder ikke når arbeidstakeren benytter seg av delvis permisjon etter § 31 A. Retten gjelder likevel dersom avtale om delvis permisjon opphører etter § 31 A nr. 4.

5. Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett etter nr. 2 utøves av en annen som bistår moren under svangerskapet. Tar ikke begge foreldrene omsorgen for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorgen etter nr. 3 utøves av en annen som tar omsorgen for barnet. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet, har rett til permisjon etter nr. 4 i inntil 2 år.

6. Den som gjør bruk av retten til permisjon etter nr. 1, skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig, og senest 1 uke i forveien, dersom permisjonen skal vare mer enn 2 uker.

Den som gjør bruk av retten til permisjon etter nr. 2, skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig.

Den som gjør bruk av retten til permisjon etter nr. 3, skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig, og dersom permisjonen skal vare mer enn 12 uker, skal varsel gis senest 4 uker i forveien.

Den som gjør bruk av retten til permisjon etter nr. 4, skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig og senest 3 måneder i forveien.

Oversittelse av fristene medfører ikke at arbeidstakeren må utsette permisjonen dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstakeren ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp, og varsel gis snarest mulig.

Tvist om permisjonsvarsel er gitt til rett tid, avgjøres av Arbeidstilsynet.

7. Gravid arbeidstaker har rett til fri fra arbeid med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll når slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

Endret ved lover 22 jan 1993 nr. 25, 24 juni 1994 nr. 41 (i kraft 1 juli 1994), 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 31A. Delvis permisjon

1. Arbeidstaker har rett til delvis permisjon i kombinasjon med delvis uttak av fødselspenger eller adopsjonspenger, jf folketrygdloven §§ 14-21 til 14-29. Retten er basert på avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er et vilkår for rett til delvis permisjon at arbeidstakeren arbeider mer enn halv stilling.

Delvis permisjon kan tas ut som nedkortet arbeidstid til enten 90, 80, 75, 60 eller 50 prosent av full stilling. Dette svarer til uttak av fødselspenger som enten 10, 20, 25, 40 eller 50 prosent av valgt dagsats.

En arbeidstaker som ikke arbeider full stilling, kan i forbindelse med tidskonto redusere sin stilling til de andeler av en full stilling som er angitt i andre ledd. Det prosentvise uttaket av fødselspenger vil svare til den prosentvise reduksjonen i arbeidstiden.

Delvis permisjon kombinert med delvis uttak av fødselspenger må skje innenfor en tidsramme på to år. Den korteste perioden for delvis permisjon kombinert med delvis uttak av fødselspenger er 12 uker.

2. Den som ønsker slik permisjon skal varsle arbeidsgiver snarest mulig, og senest 4 uker før full permisjon påbegynnes.

Oversittelse av fristen medfører ikke at arbeidstakeren må utsette permisjonen, dersom permisjon er nødvendig på grunn av forhold som arbeidstakeren ikke hadde kjennskap til ved fristens utløp, og varsel gis snarest mulig.

Tvist om varsel om delvis permisjon er gitt til rett tid, avgjøres av Ankenemnda, jf nr. 5.

3. Dersom arbeidstaker vil ta permisjon som nevnt i nr. 1, skal det inngås skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om varigheten, graden av delvis permisjon og hvordan permisjonsuttaket skal skje. Arbeidstakers ønske skal oppfylles dersom dette ikke fører til vesentlige ulemper for virksomheten.

Arbeidstaker har rett til å la seg bistå med tillitsvalgt eller annen rådgiver under forhandlingene. Arbeidsgiver kan på samme måte la seg bistå av rådgiver.

4. Avtalen kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.

5. Tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om permisjon etter denne bestemmelse, kan partene bringe inn for en ankenemnd.

Ankenemnda skal ha tre medlemmer. Medlemmene med personlige varamedlemmer oppnevnes av departementet.

Nemndas leder skal ha særlig innsikt i arbeidsrettslige spørsmål. De to øvrige medlemmene oppnevnes etter forslag fra henholdsvis Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

Representanter fra det departement som ivaretar statens arbeidsgiverinteresser og fra arbeidsgiversammenslutninger utenfor Næringslivets Hovedorganisasjon kan møte i nemnda og redegjøre i tvistesaker innenfor sine tariffområder. Tilsvarende kan representanter fra arbeidstakerorganisasjoner utenfor Landsorganisasjonen i Norge møte og redegjøre i tvister som angår deres medlemmer.

Nemndas vedtak kan ikke påankes. Domstolene kan prøve lovmessigheten av nemndas vedtak.

Departementet gir nærmere forskrifter om saksbehandlingen og nemndas øvrige virksomhet.

Tilføyd ved lov 11 juni 1993 nr. 71 (i kraft 1 juli 1994), endret ved lover 24 juni 1994 nr. 25 (i kraft 1 juli 1994), 28 feb 1997 nr. 19 (i kraft 1 mai 1997).

§ 32. Adopsjon m.v.

1. Ved adopsjon har adoptivforeldrene rett til omsorgspermisjon i tilsammen inntil 1 år dersom barnet er under 15 år. Adoptivforeldrene har likevel rett til permisjon ut over 1 år når det ytes adopsjonspenger fra folketrygden.

2. Retten etter nr. 1 gjelder fra det tidspunkt adoptivforeldrene overtar omsorgen for barnet, selv om det er før adopsjonsbevilling blir gitt.

3. Reglene i § 31 nr. 4, nr. 5 tredje punktum og nr. 6 gjelder tilsvarende.

4. Den som tar i mot fosterbarn har rett til omsorgspermisjon etter reglene i nr. 1 og nr. 3 fra det tidspunkt omsorgen for barnet overtas.

5. Arbeidstaker som har foreldreansvar når den andre av foreldrene dør, eller får tildelt foreldreansvaret i medhold av barneloven §§ 36 og 37 og har hatt mindre samvær enn tilsvarende barneloven § 44 a andre ledd, har rett til omsorgspermisjon etter reglene i nr. 1 og nr. 3 fra det tidspunktet omsorgen for barnet overtas.

6. Denne paragraf gjelder ikke ved stebarnadopsjon.

Endret ved lover 12 des 1986 nr. 64, 11 des 1987 nr. 74, 23 des 1988 nr. 109, 15 des 1989 nr. 90, 21 des 1990 nr. 80, 20 des 1991 nr. 90, 22 jan 1993 nr. 25, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 19 juni 1997 nr. 63. Endres ved lov 20 juni 2003 nr. 40 (i kraft 1 april 2004 iflg. res. 20 juni 2003 nr. 728).

§ 33. Fri i forbindelse med amming.

Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fritid hun av den grunn trenger og minst 1/2 time 2 ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstida redusert med inntil 1 time pr. dag.

§ 33A. Rett til fri ved barns og barnepassers sykdom.

1. Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt. Permisjonsretten gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Dersom barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet og sykdommen eller funksjonshemmingen medfører en markert økning av risikoen for at foreldrene får fravær fra arbeidet, gjelder permisjonsretten til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år.

2. Arbeidstakeren har tilsvarende rett til permisjon for nødvendig tilsyn med barn under 12 år, henholdsvis 18 år, når den som har det daglige barnetilsynet er syk eller er forhindret fra tilsyn med barnet fordi vedkommende følger et annet barn til utredning eller til innleggelse i helseinstitusjon.

3. Permisjonsretten etter nr. 1 og 2 er tilsammen begrenset til 10 dager pr. kalenderår pr. arbeidstaker, men til 15 dager dersom vedkommende har omsorg for mer enn to barn. Arbeidstaker med omsorg for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn som nevnt i nr. 1 har rett til permisjon i 20 dager pr. kalenderår.

4. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barn, har rett til permisjon som nevnt ovenfor i inntil 20 dager pr. kalenderår, men i inntil 30 dager dersom vedkommende har omsorg for mer enn to barn. Har arbeidstaker alene omsorg for barn som er kronisk sykt eller funksjonshemmet, har vedkommende rett til permisjon i inntil 40 dager pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem langvarig er avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

Selv om den ene av foreldrene er alene om omsorgen, kan foreldrene fordele permisjonsretten mellom seg i forhold til avtalt samvær, se folketrygdloven § 9-6 femte ledd.

5. Arbeidstaker som har omsorg for barn som er innlagt i helseinstitusjon har rett til permisjon fra åttende dag regnet fra innleggelse, dersom vedkommende av hensyn til barnet oppholder seg ved helseinstitusjonen. Aldersgrensene som følger av nr. 1 annet og tredje punktum gjelder tilsvarende. Retten til permisjon gjelder også etter at barnet er utskrevet, når arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie.

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har rett til permisjon dersom vedkommende av hensyn til barnet oppholder seg ved helseinstitusjonen. Retten til permisjon gjelder også når arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie. Arbeidstaker som har omsorg for psykisk utviklingshemmede barn har rett til tilsvarende permisjon, uten hensyn til aldersgrensen på 18 år.

6. Arbeidstaker som har omsorgen for langvarig syke eller funksjonshemmede barn har rett til permisjon dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet. Det samme gjelder ved deltagelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.

7. Departementet kan gi nærmere regler om gjennomføringen av denne paragrafen.

Tilføyd ved lov 3 juni 1977 nr. 52, endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 13 des 1985 nr. 91, 12 des 1986 nr. 64, 15 juni 1990 nr. 34 (i kraft 1 juli 1990), 20 des 1991 nr. 90, 18 des 1992 nr. 143, 28 feb 1997 nr. 19 (i kraft 1 mai 1997), 19 des 1997 nr. 99 (i kraft 1 jan 1998), 17 des 1999 nr. 97 (i kraft 1 jan 2000 iflg. res. 17 des 1999 nr. 1346), 21 des 2000 nr. 125 (i kraft 1 jan 2001).

§ 33B. Rett til fri ved pleie av pårørende.

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i terminalfasen har rett til permisjon i 20 dager for pleie av den enkelte pasient.

Tilføyd ved lov 15 juni 1990 nr. 34 (i kraft 1 juli 1990).

§ 33C. Rett til fri på grunn av utføring av offentlige verv.

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

Tilføyd ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 33D. Rett til utdanningspermisjon

1. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til heltids- eller deltidspolisjon 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. Utdanningspermisjon 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 dobbel så lang tid som varigheten av den foregående permisjon, men minst ett år siden den foregående permisjon tok til. For arbeidstakere som har hatt utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet gjelder ikke kravet om ett års opphold før neste utdanningspermisjon.
4. Arbeidstaker som vil nytte sin rett til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varsel til arbeidsgiver skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.
5. Dersom arbeidsgiver vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, herunder at permisjon må utsettes av hensyn til arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, skal arbeidstakeren snarest mulig og senest innen seks måneder, underrettes skriftlig om dette. Arbeidsgiver skal frem til svar gis på forespørsel orientere arbeidstakeren om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen. Dersom den permisjon arbeidstakeren har varslet vil være kortere enn seks måneder, skal arbeidsgiverens svar foreligge innen tre måneder etter at arbeidstakerens varsel er mottatt, men innen to måneder hvor det varsles utdanningspermisjon kortere enn én måned.
6. Tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om vilkårene for utdanningspermisjon er oppfylt og om permisjon må utsettes av hensyn til arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, kan hver av partene bringe inn for en tvistenemnd etter at arbeidsgivers svarfrist etter nr. 5 er utløpt.
7. Nemnda skal bestå av syv medlemmer, hvorav like mange fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Nemnda skal ha en nøytral leder samt to faste representanter fra hver side i arbeidslivet. I tillegg skal det for den enkelte sak oppnevnes ett medlem etter forslag fra de berørte parter på hver side.
8. Nemndas vedtak kan ikke bringes inn for domstolene med mindre det gjelder saksbehandlingen eller tolkningen av denne paragraf. Ved domstolsprøving av nemndas

avgjørelse, skal den konklusjon nemnda har kommet til stå ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Hvor dette vil virke urimelig, kan retten etter begjæring fra en part fastsette annen midlertidig ordning. Frist for å bringe nemndas avgjørelse inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemnda traff sin avgjørelse.

9. Kongen kan gi nærmere regler for utfylling og gjennomføring av bestemmelsene i denne paragraf, og kan helt eller delvis unnta virksomheter fra loven.

Tilføyd ved lov 26 mai 2000 nr. 38 (i kraft 1 jan 2001 iflg. res. 26 mai 2000 nr. 448).

§ 33E. Rett til fri ved militærtjeneste m.v.

1. En arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller liknende allmenn vernetjeneste.

Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av tilsammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner, såfremt 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, plikter å varsle arbeidsgiver om dette 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.

Tilføyd ved lov 7 juni 2002 nr. 18 (i kraft 1 juli 2002 iflg. res. 7 juni 2002 nr. 517).

Kap. IX. Arbeid av barn og ungdom.

§ 34. Forbud mot barnearbeid

Barn som er under 15 år eller skolepliktige etter lov om grunnskolen og den vidaregående opplæringa (opplæringslova), må, utenom de tilfeller som er nevnt i § 35, ikke nyttes til arbeid som går inn under denne lov.

Personer under 18 år må ikke nyttes til arbeid som kan være til skade for deres sikkerhet, helse eller utvikling. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi nærmere regler om hva slags arbeid som er omfattet av dette forbudet.

Direktoratet for arbeidstilsynet kan fastsette nærmere regler om listeføring av arbeidstakere under 18 år.

Endret ved lover 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen nr. 11, (dir 94/33), 17 des 1999 nr. 97 (i kraft 1 jan 2000 iflg. res. 17 des 1999 nr. 1346), 21 juni 2002 nr. 23 (i kraft 1 jan 2003 iflg. res. 21 juni 2002 nr. 579).

§ 35. Unntak

Bestemmelsen i § 34 første ledd er ikke til hinder for:

- a) at barn som har fylt 13 år nyttes til lett arbeid som ikke kan være til skade for deres helse, utvikling eller skolegang.
- b) at barn som har fylt 14 år, men fortsatt er skolepliktig, kan nyttes til arbeid som ledd i barnets skolegang eller i praktisk yrkesorientering, når arbeidet ikke kan være skadelig for barnets helse eller utvikling. Det opplæringsprogram arbeidet inngår i skal være godkjent av skolemyndighetene.
- c) at barn som er under 15 år eller er skolepliktig nyttes til kulturelt eller lignende arbeid.

Direktoratet for arbeidstilsynet kan fastsette nærmere regler om hva slags arbeid som skal være tillatt etter denne bestemmelsen, herunder fastsette vilkår.

Endret ved lover 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen nr. 11 (dir 94/33), 17 des 1999 nr. 97 (i kraft 1 jan 2000 iflg. res. 17 des 1999 nr. 1346), 21 juni 2002 nr. 23 (i kraft 1 jan 2003 iflg. res. 21 juni 2002 nr. 579).

§ 36. Arbeidstid

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

For barn som er under 15 år eller er skolepliktig, må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 2 timer i døgnet og 12 timer i uken. På undervisningsfrie dager kan den daglige arbeidstiden heves til 7 timer. I perioder med skoleferie på minst en uke må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 7 timer i døgnet og 35 timer i uken.

For barn som er under 15 år eller er skolepliktig, og som arbeider som ledd i en ordning med vekslende teoretisk og praktisk utdanning, må arbeids- og skoletiden til sammen ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken.

For ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig, må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken.

Ved tilsetning hos flere arbeidsgivere skal arbeidstiden beregnes samlet. Arbeidsgiver skal skaffe seg kjennskap til arbeidstiden hos eventuelle andre arbeidsgivere.

Personer under 18 år må ikke nyttes til overtidarbeid.

Direktoratet for arbeidstilsynet kan fastsette nærmere regler om unntak fra 2 timers og 12 timers grensen i annet ledd for kulturelt eller lignende arbeid, herunder fastsette vilkår. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi nærmere unntak fra reglene i tredje og fjerde ledd i særlige tilfeller dersom det finnes saklige grunner for det, herunder fastsette vilkår.

Endret ved lover 7 juni 1985 nr. 58, 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen nr. 11 (dir 94/33), 17 des 1999 nr. 97 (i kraft 1 jan 2000 iflg. res. 17 des 1999 nr. 1346), 21 juni 2002 nr. 23 (i kraft 1 jan 2003 iflg. res. 21 juni 2002 nr. 579).

§ 37. Forbud mot nattarbeid

Barn som er under 15 år eller er skolepliktig skal ha en arbeidsfri periode mellom kl 2000 og kl 0600.

Ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig skal ha en arbeidsfri periode enten mellom kl 2200 og kl 0600 eller mellom kl 2300 og kl 0700. Arbeid mellom kl 2100 og kl 2200 eller arbeid mellom kl 2100 og kl 2300 er nattarbeid og må ikke drives i andre tilfeller enn nevnt i § 42 og i § 43.

Direktoratet for arbeidstilsynet kan fastsette nærmere regler om at den arbeidsfrie perioden kan være kortere for visse typer arbeid, herunder fastsette vilkår.

Endret ved lover 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen nr. 11 (dir 94/33), 21 juni 2002 nr. 23 (i kraft 1 jan 2003 iflg. res. 21 juni 2002 nr. 579).

§ 38. Helsekontroll

Arbeidsgiver skal sørge for at ungdom som settes til nattarbeid i henhold til § 37 tredje ledd skal gis tilbud om helsekontroll.

Direktoratet for arbeidstilsynet kan fastsette nærmere regler om gjennomføringen av helsekontrollen, og fastsette regler om helsekontroll i andre tilfeller hvor arbeidet stiller særlige krav til arbeidstakerens helse eller fysiske egenskaper.

Endret ved lover 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen nr. 11 (dir 94/33), 21 juni 2002 nr. 23 (i kraft 1 jan 2003 iflg. res. 21 juni 2002 nr. 579).

§ 39. Hvilepauser og fritid

Personer under 18 år skal ha hvilepause i minst 30 minutter, om mulig sammenhengende, dersom den daglige arbeidstiden overstiger 4 1/2 time.

Barn som er under 15 år eller er skolepliktig, skal ha en sammenhengende hvileperiode på minst 14 timer for hver periode på 24 timer. Ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig, skal ha en sammenhengende fritid på minst 12 timer for hver periode på 24 timer.

Personer under 18 år skal ha en sammenhengende ukentlig fritid på minst 48 timer. Fritiden skal såvidt mulig legges til søn- eller helligdag.

Personer under 18 år som går på skole, skal ha minst 4 ukers fritid i året, hvorav minst 2 uker i sommerferien.

Direktoratet for arbeidstilsynet kan i særlige tilfeller fastsette unntak fra reglene i annet, tredje og fjerde ledd.

Endret ved lover 7 juni 1985 nr. 58, 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på

arbeidsplassen nr. 11 (dir 94/33), 21 juni 2002 nr. 23 (i kraft 1 jan 2003 iflg. res. 21 juni 2002 nr. 579).

§ 40. Arbeid i tilfelle ulykker, naturkatastrofer o.l.

Ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig kan uten hinder av bestemmelsene i § 37 nyttes til arbeid i tiden mellom kl 2200 og kl 0700 når nattarbeid på grunn av naturhendinger, ulykkeshendinger 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 dette arbeidet. Ungdommer som tar del i dette arbeidet skal ha en etterfølgende kompensierende hvileperiode.

Endret ved lov 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen nr. 11 (dir 94/33).

Kap. X. Arbeidstid.

Kapitlet tilføyd ved lov 3 juni 1977 nr. 52.

§ 41. Arbeid som ikke går inn under reglene om arbeidstid.

Dette kapittel gjelder ikke:

- a) arbeid av ledende art og arbeid av andre som har en særlig selvstendig stilling innen virksomheten. Unntaket gjelder ikke arbeidsledere og andre i liknende stillinger som i arbeidstida følger dem de er satt til å lede,
- b) arbeid av representanter, agenter og handelsreisende for så vidt det blir utført utenfor virksomhetens faste arbeidssted,
- c) arbeid i undervisningsinstitusjoner for så vidt angår dem som utfører undervisningsarbeid,
- d) arbeid i fyrstjenesten,
- e) - - -
- f) feltarbeid og ekspedisjonsvirksomhet.

Unntaket i første ledd bokstav a) gjelder likevel ikke i forhold til bestemmelsen i § 46 A.

Tvist om arbeidet faller inn under første ledd, bokstav a-f, avgjøres av Arbeidstilsynet.

Når arbeidet er av så særegen art at det ikke lar seg tilpasse bestemmelsene i dette kapittel, kan Direktoratet for arbeidstilsynet gi samtykke til at arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 6 måneder blir ordnet på annen måte. Ved vurderingen av om samtykke skal gis, skal det legges vekt på om den arbeidstidsordning som etableres sikrer arbeidstakerne like gode vernemessige og sosiale forhold som reglene i dette kapittel.

Fagforening som har innstillingsrett etter lov 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister § 11 nr. 1 eller lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister § 25 første ledd nr. 2, kan slutte tariffavtale om ordning av den alminnelige arbeidstid uten hinder av reglene i dette kapittel om arbeidstidas lengde og plassering.

Arbeidsgiver som er bundet av tariffavtale som nevnt i foregående ledd kan gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstida gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av

den art avtalen omfatter dersom et flertall er bundet av avtalen. Er bare et mindretall bundet av avtalen, kreves godkjenning av Direktoratet for arbeidstilsynet.

Bruk av utvidet overtid etter femte og sjette ledd kan bare avtales for arbeidstakere som i det enkelte tilfelle har sagt seg villig til det, og når vilkårene i § 49 er oppfylt.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 30 mars 1984 nr. 12, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen (dir 93/104).

§ 42. Nattarbeid.

Arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 er nattarbeid, og må ikke drives i andre tilfeller enn dem som er nevnt i denne og neste paragraf. Arbeidsgiveren skal på forhånd konferere med arbeidstakernes tillitsvalgte om nødvendigheten av å nytte nattarbeid.

Som nattarbeid er tillatt:

- a) arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres om natten,
- b) vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres om natten. Slikt arbeid kan også av hensyn til annen virksomhets jevne gang utføres om natten når viktige grunner krever det,
- c) arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- d) vakthold og portnerarbeid,
- e) tilsyn med og stell av dyr.
- f) fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler. Med transportvirksomhet er likestilt arbeid som av hensyn til transportmidlenes drift eller reisendes behov må utføres som nattarbeid,
- g) arbeid på to skift som legges mellom kl. 06.00 og 24.00,
- h) arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjelp, samt i internat som er knyttet til internatskoler, barnehjem, barnehager o.l.,
- i) arbeid i herberge- og bevertningsbedrifter når det er nødvendig for betjening av gjester,
- j) arbeid av politi, brannvesen, tollvesen, kriminalomsorg, kirkelig betjening, arbeid ved redningssentraler og drift av kringkasting, aviser, telegram- og nyhetsbyråer.
- k) arbeid ved teatre og andre forevisninger og forestillinger,
- l) arbeid ved utsalgssteder,
- m) berging og dykkerarbeid når forholdene gjør nattarbeid nødvendig,
- n) arbeid som av driftstekniske grunner ikke kan avbrytes.
- o) arbeid i jordbruk når det oppstår særlig arbeidspress.
- p) tilsyn med og stell av planter.
- q) nødvendig arbeid i forbindelse med produksjon av bakervarer.

Twist om arbeidet er tillatt som nattarbeid avgjøres av Arbeidstilsynet.

Endret ved lover 11 juni 1982 nr. 54, 7 juni 1985 nr. 58, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 5 mai 1995 nr. 19 (i kraft 1 jan 1996), 26 juni 1998 nr. 43 (i kraft 1 jan 1999 iflg. res. 26 juni

1998 nr. 599), 14 mars 2003 nr. 16 (i kraft 1 april 2003 iflg. res. 14 mars 2003 nr. 300), 20 juni 2003 nr. 45 (i kraft 1 juli 2003 iflg. res. 20 juni 2003 nr. 712).

§ 43. Nattarbeid etter særskilt tillatelse eller avtale.

1. Nattarbeid etter avtale med tillitsvalgte.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiveren slutte skriftlig avtale med arbeidstakernes tillitsvalgte om utføring av nattarbeid i til sammen inntil 6 måneder i løpet av en periode på ett år:

- a) når det til regelmessig tilbakevendende tider av året oppstår særlig arbeidspress,
- b) når det er oppstått uventet arbeidspress,
- c) når naturhendinger, ulykkeshendinger eller andre upåregnelige begivenheter har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift,
- d) når det er forbundet med betydelige driftstekniske ulemper å avbryte produksjonen,
- e) når viktige samfunnsinteresser eller andre viktige hensyn gjør det særlig påkrevet.

Er avtalen bindende for flertallet av arbeidstakerne, kan arbeidsgiveren gjøre den gjeldende for alle arbeidstakere i virksomheten som utfører arbeid av den art avtalen gjelder.

2. Nattarbeid etter tillatelse fra Arbeidstilsynet.

I de tilfelle som er nevnt i nr. 1 første ledd bokstav a)-e), kan Arbeidstilsynet tillate at det blir utført nattarbeid.

Før tillatelsen gis, skal bruken av nattarbeid drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Gjelder det arbeid som nevnt under nr. 1 første ledd bokstav b), c) eller e) og det er særlig påkrevet at nattarbeid settes i gang straks, kan arbeidsgiveren, for et tidsrom av inntil fire dager, sette arbeidet i gang uten å avvente Arbeidstilsynets avgjørelse.

Endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 44. Søn- og helgedagsarbeid.

Det skal være arbeidshvile fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 22.00 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidshvile fra kl. 15.00 til kl. 22.00 dagen før neste virkedag. Arbeid innenfor disse tidsrom regnes som søn- og helgedagsarbeid og må ikke utføres i andre tilfeller enn dem som er nevnt i denne og neste paragraf. Arbeidsgiveren skal på forhånd konferere med arbeidstakernes tillitsvalgte om nødvendigheten av å nytte søn- og helgedagsarbeid.

Som søn- og helgedagsarbeid er tillatt:

- a) arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres på søn- og helgedager,

- b) vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres på søn- eller helgedager. Slikt arbeid kan også av hensyn til annen virksomhets jevne gang utføres på søn- eller helgedager når viktige grunner krever det,
- c) arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- d) vakthold og portnerarbeid,
- e) tilsyn med og stell av dyr.
- f) fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler. Med transportvirksomhet er likestilt arbeid som av hensyn til transportmidlenes drift eller reisendes behov må utføres som søn- og helgedagsarbeid,
- g) arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjelp, samt i internat som er knyttet til internatskoler, barnehjem o.l.,
- h) arbeid i herberge- og bevertningsbedrifter når det er nødvendig for betjening av gjester,
- i) arbeid av politi, brannvesen, tollvesen, kriminalomsorg, kirkelig betjening, arbeid ved redningssentraler og drift av kringkasting, aviser, telegram- og nyhetsbyråer.
- j) arbeid ved bibliotek, teatre og andre forevisninger og forestillinger,
- k) arbeid ved utsalgssteder innenfor de åpningstidsrammer som er fastsatt i eller i medhold av annen lovgivning,
- l) berging og dykkerarbeid når forholdene gjør søn- eller helgedagsarbeid nødvendig,
- m) arbeid som av driftstekniske årsaker ikke kan avbrytes.
- n) arbeid i jordbruk når det oppstår særlig arbeidspress.
- o) tilsyn med og stell av planter.
- p) begrensede arbeidsoperasjoner i bakerier som er nødvendige for at neste dags produksjon skal kunne gå normalt.

Tvist om arbeidet er tillatt som søn- eller helgedagsarbeid avgjøres av Arbeidstilsynet.

Endret ved lover 11 juni 1982 nr. 54, 7 juni 1985 nr. 58, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 6 juni 1997 nr. 34, 26 juni 1998 nr. 43 (i kraft 1 jan 1999 iflg. res. 26 juni 1998 nr. 599), 20 juni 2003 nr. 45 (i kraft 1 juli 2003 iflg. res. 20 juni 2003 nr. 712).

§ 45. Søn- og helgedagsarbeid etter særskilt tillatelse eller avtale.

1. Søn- og helgedagsarbeid etter avtale med tillitsvalgte.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om søn- og helgedagsarbeid i virksomheten på inntil 8 søn- og helgedager i kalenderåret:

- a) når det til regelmessig tilbakevendende tider av året oppstår særlig arbeidspress,
- b) når det er oppstått uventet arbeidspress,
- c) når naturhendinger, ulykkeshendinger eller andre upåregnelige begivenheter har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift,
- d) når det er forbundet med betydelige driftstekniske ulemper å avbryte produksjonen,
- e) når viktige samfunnsinteresser eller andre viktige hensyn gjør det særlig påkrevet.

Er et flertall av arbeidstakerne bundet av avtalen, kan arbeidsgiveren gjøre den gjeldende for alle arbeidstakere i virksomheten som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

2. Søn- og helgedagsarbeid etter tillatelse fra Arbeidstilsynet.

I de tilfeller som nevnt i nr. 1 første ledd bokstavene a)-e), kan Arbeidstilsynet tillate at det blir utført søn- og helgedagsarbeid. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

En tillatelse til søn- eller helgedagsarbeid gjelder ikke tida fra kl. 15.00 jul-, påske- eller pinseaftnen til kl. 22.00 dagen før neste virkedag og heller ikke tida fra kl. 18.00 onsdag i påskeuken til langfredag kl. 22.00, med mindre dette er sagt uttrykkelig i tillatelsen.

Før tillatelsen gis skal bruken av søn- og helgedagsarbeid drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene skal vedlegges søknaden.

3. Søn- og helgedagsarbeid etter avtale med den enkelte arbeidstaker i særlige tilfelle.

Arbeidsgiveren kan slutte skriftlig avtale med arbeidstakere om arbeid på søn- og helgedager utenom de tilfeller som nevnt i denne og foranstående paragraf, mot tilsvarende fri på andre dager som i henhold til arbeidstakerens religion er helge- eller høgtidsdag. Slik avtale kan også inngås uten hensyn til bestemmelsene i § 51 nr. 3.

Endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 45A. (Opphevet ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).)

§ 46. Lengden av den alminnelige arbeidstid.

1. Definisjon av arbeidstid og fritid.

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren.

Den tid arbeidstakeren ikke står til disposisjon for arbeidsgiveren regnes som fritid.

Hvilepause regnes som arbeidstid dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen.

2. 40 timers arbeidsuke.

For arbeid som ikke går inn under nr. 3 og 4 nedenfor, må den alminnelige arbeidstid ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer i uken.

3. 38 timers arbeidsuke.

Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i døgnet og 38 timer i uken for:

- a) døgnskiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid,
- b) arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenliknbart 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,

Tvist om lengden av den alminnelige arbeidstid etter første ledd avgjøres av Arbeidstilsynet.

4. 36 timers arbeidsuke.

Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i døgnet og 36 timer i uken for:

- a) helkontinuerlig skiftarbeid og sammenliknbart turnusarbeid,
- b) arbeid under dagen i gruver. Som arbeidstid regnes også faringstida,
- c) tunneldrift og utsprenkning av bergrom under dagen, når avstanden mellom tunnelåpningene er minst 50 meter, eller bergrommet er 25 meter dypt, målt fra åpningen. Herunder inngår alt arbeid på disse arbeidssteder inntil tunnelen eller bergrommet er permanent sikret.

Tvist om lengden av den alminnelige arbeidstid etter første ledd avgjøres av Arbeidstilsynet.

5. Forlengelse av arbeidstida ved beredskapstjeneste o.l.

Dersom tjenesten helt eller i det vesentlige består i at arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsstedet for i påkommende tilfeller å yte arbeid, kan arbeidstida forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn 2 timer i døgnet og 10 timer i uken.

6. Forlengelse av arbeidstida ved passiv tjeneste.

For arbeid der arbeidstakeren, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelser, er fritatt for arbeid og plikt til å vise aktpågivenhet, kan Arbeidstilsynet samtykke i at den daglige og ukentlige arbeidstida blir forlenget utover det som er fastsatt i nr. 5.

7. Forlengelse av arbeidstida ved forberedende og avsluttende arbeid.

Når den jevne drift ikke kan gå sin gang uten at enkelte arbeidstakere må begynne før eller slutte etter de andre arbeidstakere, kan den alminnelige arbeidstid forlenges med inntil 1/2 time i døgnet for disse arbeidstakere.

8. Arbeidsperioder som passerer døgnskiplet.

Dersom en arbeidsperiode går over i neste døgn, skal den i forhold til bestemmelsene i nr. 2 til nr. 6 i denne paragrafen og bestemmelsene i § 50 regnes som én arbeidsperiode og ikke overskride grensene for tillatt arbeidstid i et enkelt døgn.

9. Særlig om hjemmevakt.

Dersom arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfelle å yte arbeid, skal som hovedregel minst 1/5 av hjemmevakten regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Ved virksomheter der arbeidstakerne er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte treffe avtale om at en mindre andel av hjemmevakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstid eller at hjemmevakt ikke skal regnes med.

Dersom det ikke er inngått avtale etter annet ledd og beregningen av arbeidstida etter første ledd vil virke åpenbart urimelig, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiveren eller arbeidstakernes tillitsvalgte, fastsette en annen beregningsmåte.

Når det er særlig påkrevd av hensyn til viktige samfunnsinteresser kan departementet bestemme at regelen i første ledd ikke skal gjelde for bestemte grupper arbeidstakere.

10. Unntak fra reglene om arbeidstidas lengde i visse tilfeller.

Arbeidstilsynet kan gjøre unntak fra reglene i denne paragraf for arbeidstakere som frivillig påtar seg arbeid av sosial karakter i tillegg til sitt ordinære arbeid for samme arbeidsgiver.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 30 mars 1984 nr. 12, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 46A. Rett til redusert arbeidstid.

1. En arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten. Arbeidstidsreduksjonen kan tas ut som arbeidsfrie perioder.

2. Arbeidstaker som ønsker redusert arbeidstid, skal gi skriftlig varsel om dette til arbeidsgiveren snarest mulig og senest 4 uker i forveien. Varselet skal angi den arbeidstidsordningen som ønskes, grunnene til at det søkes redusert arbeidstid og hvor langt tidsrom ordningen ønskes for. Det kan søkes om redusert arbeidstid for inntil 2 år av gangen.

3. Før arbeidsgiver treffer sin avgjørelse, skal saken drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte med mindre arbeidstaker selv motsetter seg dette. Likeledes har arbeidstaker rett til å la seg bistå med tillitsvalgt eller annen rådgiver under forhandlingene. Arbeidsgiver kan på samme måte la seg bistå av rådgiver.

4. Arbeidstaker har plikt til å underrette arbeidsgiver og gå tilbake til full arbeidstid når de forhold som ligger til grunn for arbeidstidsreduksjonen faller bort. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid.

5. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten. Forutsetningen for en slik rett for arbeidstaker er at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgaver.

6. Tvist om hvorvidt vilkårene for rett til arbeidstidsreduksjon eller arbeidsfrie perioder foreligger avgjøres av Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kan også treffe vedtak om reduksjonens omfang, ordningens gjennomføring og varighet.

7. Denne rett til redusert arbeidstid som omhandles i denne paragraf skal ikke gjelde for militært personell.

Tilføyd ved lov 17 des 1982 nr. 91, endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 47. Gjennomsnittsberegning av arbeidstida.

1. Gjennomsnittsberegning etter skriftlig avtale.

Ved skriftlig avtale kan den alminnelige arbeidstid ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 1 år blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i § 46, men ikke over 48 timer noen enkelt uke. Den daglige arbeidstid må ikke overstige 9 timer. I jordbruket kan avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden inngås muntlig, med mindre en av partene krever skriftlig avtale.

Avtalen skal fastsette, eller gi grunnlag for arbeidstakerne til å beregne, når i året de enkelte uker med lengre og kortere arbeidstid enn nevnt i § 46 faller, såfremt dette ikke avgjøres av den enkelte arbeidstaker (fleksibel arbeidstid e.l.).

2. Gjennomsnittsberegning etter avtale med tillitsvalgte.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om at arbeidstida skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 1 år blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i § 46, men ikke over 54 timer i noen enkelt uke og ikke over 10 timer på noen enkelt dag, i følgende tilfelle:

- a) hvis arbeidets eller virksomhetens art gjør en uregelmessig fordeling av arbeidstida nødvendig,
- b) hvis det i et yrke eller i en virksomhet på grunn av årstida, klimaet eller andre forhold til regelmessige tider av året oppstår sterkt arbeidspress,
- c) når arbeidet utføres på slike steder at en tilfredsstillende utnyttelse av fritida ikke er mulig,
- d) for å innarbeide enkelte fridager i tilknytning til jul, påske og andre helge- og høytidsdager utenom søndager.

Lengre arbeidstid enn foreskrevet i § 46 må ikke nyttes i mer enn 6 uker i sammenheng.

Ved virksomhet som går inn under § 46 nr. 4 bokstav a) kan det i avtalen fastsettes at det kan arbeides 2 skift med mellomliggende friskift (springskift) i søndagsdøgnet.

Avtalen skal fastsette, eller gi grunnlag for arbeidstakerne til å beregne, når i året de enkelte uker med lengre og kortere arbeidstid enn nevnt i § 46 faller, såfremt dette ikke avgjøres av den enkelte arbeidstaker (fleksibel arbeidstid).

Dersom et flertall av arbeidstakere er bundet av avtalen, kan arbeidsgiveren gjøre den gjeldende for alle arbeidstakere ved virksomheter som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

3. Gjennomsnittsberegning etter tillatelse fra Arbeidstilsynet.

I de tilfeller som er nevnt i nr. 2 første ledd bokstav a) - d) kan Arbeidstilsynet samtykke i at arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 6 måneder blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i § 46 uten hinder av den daglige og ukentlige arbeidstid.

Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstida drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

4. Særlig om arbeidstakere som er ansatt for et bestemt tidsrom.

For arbeidstakere som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for en sesong, må arbeidstida ikke beregnes gjennomsnittlig over et tidsrom som er lenger enn arbeidsforholdets varighet.

Endret ved lover 30 mars 1984 nr. 12, 7 juni 1985 nr. 57, 7 juni 1985 nr. 58, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen (dir 93/104).

§ 48. Arbeidsplan.

Dersom arbeidet skal utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes organisasjoner eller deres tillitsvalgte. Ved utarbeidelse og ved endring av arbeidsplanen skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Dersom ikke annet framgår av tariffavtale skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest 2 uker før arbeidsplanen iverksettes.

Den arbeidstid som fastsettes i arbeidsplanen må være i overensstemmelse med de øvrige bestemmelser i dette kapittel.

Dersom arbeidstida ordnes slik at Arbeidstilsynets tillatelse må innhentes, skal utkast til arbeidsplan sendes inn sammen med søknaden.

Arbeidsplanen skal være slått opp på arbeidsstedet.

Endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 49. Overtidsarbeid og merarbeid.

1. Vilkår for å nytte overtidsarbeid og merarbeid.

Varer arbeidet for noen arbeidstaker ut over den alminnelige arbeidstid etter § 46, jfr. § 47, regnes det overskytende for overtidsarbeid.

For arbeidstaker som har redusert arbeidstid (jfr. § 46 A) eller som er deltidsansatt, regnes den arbeidstid som går utover den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstid, som merarbeid.

Før overtidsarbeid og merarbeid iverksettes, skal arbeidsgiveren dersom det er mulig drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Overtidsarbeid og merarbeid må ikke gjennomføres som en fast ordning og må ikke finne sted uten i følgende særlige tilfelle:

- a) når uforutsette hendinger eller forfall blant arbeidstakerne har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift,
- b) når overtidsarbeid og merarbeid er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- c) når det er oppstått uventet arbeidspress,
- d) når det på grunn av mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse, sesongmessige svingninger e.l. har oppstått særlig arbeidspress.

2. Rett til å bli fritatt for overtidsarbeid og merarbeid.

Arbeidsgiveren plikter å frita arbeidstaker for å utføre overtidsarbeid og merarbeid når denne av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiveren plikter også å frita arbeidstaker som av andre personlige grunner ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

3. Godtgjørelse for overtidsarbeid.

For overtidsarbeid skal betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstid. Tillegget skal være minst 40 pst.

Endret ved lover 17 des 1982 nr. 91, 30 mars 1984 nr. 12, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 50. Lengden av overtidsarbeid.

1. Alminnelig regel.

Overtidsarbeidet skal søkes fordelt på en slik måte at en unngår for stor belastning for den enkelte arbeidstaker.

Overtidsarbeidet må sammen med den alminnelige arbeidstid ikke medføre en samlet arbeidstid på over 14 timer i et enkelt døgn for noen arbeidstaker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 200 timer i kalenderåret.

2. Utvidet overtid etter avtale med arbeidstaker.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan slutte skriftlig avtale om overtidsarbeid på inntil 400 timer i kalenderåret.

3. Utvidet samlet arbeidstid etter avtale med tillitsvalgte.

I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om en samlet arbeidstid på inntil 16 timer i et enkelt døgn.

4. Gjennomsnittlig samlet arbeidstid.

Overtidsarbeidet må fordeles slik at den ukentlige arbeidstiden, inkludert overtid, i løpet av en periode på fire måneder i gjennomsnitt ikke overstiger 48 timer. Perioden for gjennomsnittsberegningen kan utvides til seks måneder i virksomheter som kjennetegnes ved nødvendigheten av å sikre vedvarende tjenester eller produksjon, eller ved avstanden mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted eller avstanden mellom arbeidsstedene. I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om at gjennomsnittsberegningsperioden skal være høyst 1 år.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 30 mars 1984 nr. 12, 7 juni 1985 nr. 58, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen (dir 93/104), 28 feb 2003 nr. 13 (i kraft 28 feb 2003 iflg. res. 28 feb 2003 nr. 240).

§ 51. Hvilepauser og fritid.

1. Hvilepauser.

Dersom arbeidstida er over 5 1/2 time i døgnet, skal arbeidet avbrytes med minst en hvilepause. Pausen fastsettes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiveren og arbeidstakerne eller deres tillitsvalgte, men slik at pausene til sammen skal være minst 1/2 time hvis arbeidstida er minst åtte timer i døgnet. Blir partene ikke enige, treffer Arbeidstilsynet avgjørelsen. Når hensynet til arbeidstakernes helse tilsier det, kan Arbeidstilsynet påby en annen ordning enn den partene har avtalt.

Arbeidstakerne skal forlate arbeidsrommene i pausen med mindre driften i disse er helt innstilt. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves, men slik at pausen tas ved første anledning.

Når virksomhetens art gjør det nødvendig, kan arbeidsgiveren i stedet for pause som nevnt i første ledd, la arbeidstakerne innta sine måltider i pauser under arbeidets gang og slik at arbeidstakerne, om nødvendig, hele tida må oppholde seg på arbeidsstedet. I slike tilfelle og i tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller hvilerom, skal pausen ansees som en del av arbeidstida.

Tvist om arbeidsgiverens rett til å nytte bestemmelsen i foregående ledd avgjøres av Arbeidstilsynet.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avvirket, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig, kan denne pause kortes ned eller forskyves. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter § 50. Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstida.

2. Daglig fritid.

Arbeidstida må ordnes slik at arbeidstakerne får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder. Likevel kan det i den arbeidsfrie perioden muntlig avtales

kortvarige arbeidsoppdrag med den enkelte arbeidstaker når det brått oppstår fare for alvorlig driftsforstyrrelse.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om at overtidsarbeid når det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser og hjemmevakter, kan utføres i den arbeidsfrie perioden. Ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes representanter på samme vilkår slutte skriftlig avtale om at overtidsarbeid kan foregå i den arbeidsfrie periode. Ved virksomhet i jordbruket som ikke er bundet av tariffavtale, kan slik avtale inngås muntlig, med mindre en av partene krever skriftlig avtale.

Når det er nødvendig for en hensiktsmessig avvikling av tjenesten, og virksomheten er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om at den arbeidsfrie perioden skal gjøres kortere enn 11 timer, men ikke kortere enn 8 timer.

I særlige tilfelle kan Arbeidstilsynet samtykke i at den arbeidsfrie perioden gjøres kortere.

3. Ukentlig fritid.

Den alminnelige arbeidstid for arbeidstakeren skal fordeles slik at det hver uke er en sammenhengende fritid på minst 36 timer og slik at det alltid inngår et helt døgn, jfr. § 54, i friperioden. Fritida skal så vidt mulig legges til en søn- eller helgedag og gis samtidig for alle arbeidstakere ved virksomheten.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakerenes tillitsvalgte avtale at denne fritida gjennomsnittlig skal være 36 timer, men aldri kortere enn 28 timer i noen enkelt uke. Perioden for gjennomsnittsberegningen av fritida skal tilsvare den perioden arbeidstida er gjennomsnittsberegnet etter § 47.

Ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan Arbeidstilsynet tillate tilsvarende gjennomsnittsberegning av fritida som i foregående ledd. Før tillatelsen gis skal ordningen av fritida drøftes med arbeidstakernes representanter. Referat fra drøftingene skal vedlegges søknaden. Ved avgjørelsen skal Arbeidstilsynet legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Arbeidstaker som har utført søn- eller helgedagsarbeid, skal ha det følgende søn- og helgedagsdøgn fri i samsvar med påbudet i § 44 første ledd. Arbeidstilsynet kan tillate lemping i dette når det må anses særlig påkrevd. Dersom flere søn- og helgedager følger på hverandre, skal døgnskillet fastsettes til kl 22.00.

Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte for en periode på inntil 6 måneder avtale en arbeidstidsordning som gir arbeidstakerne fri gjennomsnittlig hvert annet søn- og helgedagsdøgn, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag.

For arbeid i herberge- og bevertningsbedrifter eller for arbeid som drives uken rundt uten avbrytelser, kan det i arbeidsplanen fastsettes en annen fordeling av fridøgnene enn nevnt i fjerde ledd, men slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke skal falle på en søn- eller helgedag.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 7 juni 1985 nr. 58, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399) - gjennomfører EØS-avtalen vedlegg II kap. XVIII om helse og sikkerhet på arbeidsplassen (dir 93/104).

§ 52. Lønningslister.

Det skal føres lønningslister som viser antallet overtidstimer pr. uke og pr. kalenderår for den enkelte arbeidstaker. De skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og de tillitsvalgte. Arbeidstilsynet eller de tillitsvalgte kan kreve oppgaver over antall overtidstimer pr. dag.

§ 53. Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

Arbeid som på grunn av naturhendinger, ulykkeshendinger eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom, kan foretas til enhver tid av døgnet og på søn- og helgedager uten hensyn til bestemmelsene i § 42 første ledd og § 44 første ledd. Slikt arbeid kan også utføres i hvilepausene og i den daglige og ukentlige fritid uten hensyn til bestemmelsene i § 51. I de fire første døgn gjelder ikke begrensningene i § 50 nr. 1.

Direktoratet for arbeidstilsynet kan i tillegg gi tillatelse til overtidsarbeid i inntil 10 døgn uten hinder av begrensningene i § 50 nr. 1.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399).

§ 54. Døgn og uke.

Med døgn mener denne loven tida fra kl. 00.00 til kl. 24.00 og med uke tida fra mandag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Et annet klokkeslett kan brukes som utgangspunkt for døgnet og uken når ordningen bygger på tariffavtale eller på annet grunnlag som ikke ensidig kan endres av den ene part i arbeidsforholdet.

Kap. XI. Utbetaling av lønn og feriepenger.

Kapitlet tilføyd ved lov 3 juni 1977 nr. 52. Overskriften og kapitlet endret ved lov 29 april 1988 nr. 21.

§ 55.

1. Utbetalingsmåte

Lønn og feriepenger skal utbetales kontant, hvis ikke betaling over lønnskonto, i sjekk eller ved giro er avtalt. Utbetaling skal foretas på eller ved arbeidsstedet i arbeidstida eller snarest mulig etter endt arbeidstid. Arbeidsgiver som er bundet av tariffavtalebestemmelse eller annen avtalebestemmelse om utbetalingsmåte for lønn eller feriepenger, kan anvende den overfor alle arbeidstakere ved virksomheten, såfremt et flertall av dem er bundet av avtalen.

2. Utbetalingstid

Er time-, dag- eller ukelønn avtalt, skal utbetalingen skje minst en gang om uken. For akkordarbeid kan oppgjøret utsettes til arbeidet er ferdig, men slik at det hver uke skal utbetales et passende forskudd for det arbeid som er gjort. Andre oppgjørsfrister kan fastsettes ved avtale.

For måneds- eller årslønnte arbeidstakere, skal utbetaling skje minst to ganger i måneden, hvis ikke annet avtales.

Utbetalingstiden for feriepenger reguleres av ferieloven § 11.

3. Forbud mot trekk i lønn og feriepenger

Trekk i lønn og feriepenger kan ikke gjøres unntatt:

- a) når det er hjemlet i lov,
- b) for reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser,
- 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 arbeidstakeren i forbindelse med arbeidet forsettlig eller ved grov uaktsomhet har påført virksomheten, og arbeidstakeren skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstakeren 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,

Trekk i lønn eller feriepenger etter bokstavene e) og f) skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstakeren med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.

4. Drøfting

Før trekk etter nr. 3 bokstav e) foretas, skal arbeidsgiveren rådføre seg med arbeidstakeren og dennes tillitsvalgte eller to representanter valgt av arbeidstakerne, om grunnlaget for trekket og beløpets størrelse.

5. Avregningsoppgave

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

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 37, 29 april 1988 nr. 21, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399).

Kapittel XI A. Tilsetting.

Kapitlet tilføyd ved lov 24 juni 1994 nr. 41 (i kraft 1 juli 1994).

§ 55A. Ansettelse.

Arbeidsgiveren må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte kreve at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål, eller om de er medlemmer av lønnstakerorganisasjoner. Tilsvarende forbud skal gjelde opplysninger om søkerens eventuelle homofile legning eller homofile samlivsform. Arbeidsgiveren må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Disse bestemmelsene gjelder ikke dersom slike opplysninger er begrunnet i stillingens karakter eller dersom det inngår i formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet å fremme bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn og stillingen er av betydning for gjennomføringen av formålet. I tilfelle slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen.

Arbeidsgiveren må ikke ved ansettelse forskjellsbehandle søkere på grunn av rase, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller funksjonshemming. Med forskjellsbehandling menes enhver handling som uten saklig grunn direkte eller indirekte stiller personer ulikt på grunn av rase, hudfarge, etnisk eller nasjonal opprinnelse, homofil legning, homofil samlivsform eller funksjonshemming. Ved vurderingen av om det foreligger forskjellsbehandling på grunnlag av funksjonshemming, skal det tas hensyn til om arbeidsgiver, så langt det er mulig og rimelig, kunne ha tilrettelagt arbeidsplassen for den funksjonshemmede.

Unntatt fra forbudet i andre ledd om diskriminering på grunn av homofil samlivsform skal være stillinger knyttet til religiøse trossamfunn der det i utlysning av stillinger er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for vedkommende arbeidsgivers virksomhet.

Arbeidssøker som mener seg forskjellsbehandlet, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

Dersom arbeidssøkeren kan påvise forhold som gir grunn til å tro at det foreligger forskjellsbehandling, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at dette ikke skyldes forhold som nevnt i annet ledd.

Dersom arbeidsgiver har handlet i strid med bestemmelsene i annet ledd, kan arbeidssøkeren kreve erstatning etter de alminnelige regler.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 14 mai 1982 nr. 22, 30 april 1998 nr. 24 (i kraft straks iflg. res. 30 april 1998 nr. 399), 4 mai 2001 nr. 15 (i kraft 1 juli 2001 iflg. res. 4 mai 2001 nr. 444).

§ 55B. Arbeidsavtalen

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med § 55 C.

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

I arbeidsforhold som gjelder tilsetning av kortere varighet enn en måned eller utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale.

Tilføyd ved lov 24 juni 1994 nr. 41 (i kraft 1 juli 1994), endret ved lover 17 jan 1997 nr. 12, 17 des 1999 nr. 97 (i kraft 1 jan 2000 iflg. res. 17 des 1999 nr. 1346).

§ 55C. Arbeidsavtalen, jf. § 55 B, skal minst omfatte følgende:

- 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, samt forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiveren,
- c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
- d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
- e) dersom arbeidsforholdet er midlertidig; forventet varighet,
- f) arbeidstakerens rettigheter til ferie og feriepenger, og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,
- g) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister, jf. arbeidsmiljøloven § 58 og tjenestemannsloven §§ 9, 10 og 11,
- h) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, f.eks. pensjonsinnbetalinger og kost-/nattgodtgjørelse, og lønnsutbetalingsterminene,
- i) den normale daglige eller ukentlige arbeidstid,
- j) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. arbeidsmiljøloven § 58 nr. 6 og 63 og tjenestemannsloven § 8,
- k) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtalene er inngått av parter utenfor virksomheten skal avtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.

Informasjonen nevnt i første ledd bokstavene f), g), h) og i) kan gis som en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

Tilføyd ved lov 24 juni 1994 nr. 41 (i kraft 1 juli 1994).

§ 55D. Endringer i arbeidsforholdet.

Endringer i arbeidsforholdet som nevnt i § 55 C og § 73 P skal gjenspeiles i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest en måned etter at endringen trådte i kraft. Dette gjelder ikke dersom endringene i arbeidsforholdet skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler som nevnt i § 55 C andre ledd og § 55 D andre ledd.

Tilføyd ved lov 24 juni 1994 nr. 41 (i kraft 1 juli 1994), endret ved lov 7 jan 2000 nr. 3 (tidligere § 55 E, i kraft 7 jan 2000 iflg. res. 7 jan 2000 nr. 13).

§ 55E. Pålegg om å utforme arbeidsavtale

Arbeidstilsynet kan gi arbeidsgiver pålegg om å utforme utkast til skriftlig arbeidsavtale etter bestemmelsene i §§ 55 B til 55 D og § 73 P andre og tredje ledd.

Tilføyd ved lov 8 des 2000 nr. 85 (i kraft 1 jan 2001 iflg. res. 8 des 2000 nr. 1234), endret ved lov 15 juni 2001 nr. 33 (i kraft 1 juli 2001 iflg. res. 15 juni 2001 nr. 641, endret paragraftallet fra § 55 F).

§ 55G. Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

Tilføyd ved lov 21 juni 2002 nr. 24 (i kraft 1 juli 2002 iflg. res. 21 juni 2002 nr. 580).

Kapittel XI B. Innleie av arbeidstakere

Kapitlet tilføyd ved lov 4 feb 2000 nr. 10 (i kraft 1 juli 2000 iflg. res. 30 juni 2000 nr. 640).

§ 55K. Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som har til formål å drive utleie

1. Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig tilsetning etter § 58 A nr. 1 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, slutte skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i nr. 1.

3. Ved tvist om det har foreligget lovlig innleie hvor den innleide har fratrudd innleieforholdet, får § 61 nr. 1 anvendelse så langt den passer.

En innleid som vil gjøre gjeldende at det har foreligget innleie i strid med § 55 K nr. 1, kan kreve forhandlinger med innleier etter reglene i § 61 nr. 2. Fristen etter § 61 nr. 2 første ledd regnes fra det faktiske fratredelsestidspunktet.

Blir tvisten ikke løst gjennom forhandlinger eller er forhandlinger ikke holdt, kan den innleide reise søksmål mot innleier etter reglene i § 61 nr. 3, likevel slik at § 57 nr. 2 tredje ledd ikke får anvendelse. Fristen regnes fra forhandlingenes avslutning eller fra det faktiske fratredelsestidspunktet.

Finner retten at innleien var i strid med § 55 K nr. 1, skal retten etter krav fra den innleide avsi dom for at den innleide skal tilsettes hos innleier. Retten kan likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide ikke skal tilsettes dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at dette vil være åpenbart urimelig. Har det foreligget innleie i strid med § 55 K nr. 1, kan den innleide kreve erstatning fra innleier. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, innleierens og den innleides forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig. Reises søksmål senere enn ett år etter forhandlingenes avslutning eller det faktiske fratredelsestidspunktet, kan det bare gis dom for erstatning.

§ 58 A nr. 4 fjerde ledd gjelder tilsvarende.

4. Ved tvist om det foreligger lovlig innleie i et bestående innleieforhold, får § 61 nr. 1 anvendelse så langt den passer.

En innleid som vil gjøre gjeldende at det foreligger innleie i strid med § 55 K nr. 1, kan kreve forhandlinger med innleier. Innleier skal sørge for at forhandlinger blir holdt snarest

mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt. For øvrig får § 61 nr. 2 annet, tredje og fjerde ledd tilsvarende anvendelse.

Blir tvisten ikke løst gjennom forhandlinger, kan den innleide reise søksmål mot innleier. Har det vært ført forhandlinger skal det med stevningen sendes bekreftet avskrift av protokollen.

Finner retten at det foreligger innleie i strid med § 55 K nr. 1, skal retten etter krav fra den innleide avsi dom for at den innleide skal tilsettes hos innleier. Retten kan likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide ikke skal tilsettes dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at dette vil være åpenbart urimelig. Foreligger innleie i strid med § 55 K nr. 1, kan den innleide kreve erstatning fra innleier. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, innleierens og den innleides forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

Har den innleide fratrudd etter at forhandlinger er krevd eller søksmål er reist, kommer reglene i nr. 3 i paragrafen her til anvendelse i den videre behandlingen av saken.

5. Kongen kan i forskrift forby innleie for visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

6. Paragrafen her gjelder ikke innleie til embete eller stilling eller annet arbeidsforhold som omfattes av lov av 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.

Tilføyd ved lov 4 feb 2000 nr. 10 (i kraft 1 juli 2000 iflg. res. 30 juni 2000 nr. 640).

§ 55L. Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie

1. Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstakeren er fast tilsatt 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 tilsatte 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 tilsatte hos innleier, likevel ikke færre enn tre personer, og som har en varighet ut over ett år, skal det inngås avtale med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder. Bestemmelsen her gjelder ikke for innleie innenfor samme konsern.

3. Kongen kan i forskrift forby innleie for visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

4. Paragrafen her gjelder ikke innleie til embete eller stilling eller annet arbeidsforhold som omfattes av lov av 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.

Tilføyd ved lov 4 feb 2000 nr. 10 (i kraft 1 juli 2000 iflg. res. 30 juni 2000 nr. 640).

Kap. XII. Oppsigelse og avskjed m.m.

Kapitlet tilføyd ved lov 3 juni 1977 nr. 52, overskriften endret ved lov 24 juni 1994 nr. 41 (i kraft 1 juli 1994).

§ 56. Oppsigelsesbestemmelsenes virkefelt.

Kongen avgjør om og i hvilken utstrekning de følgende bestemmelsene i dette kapittel skal gjelde for arbeidstakere som omfattes av lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. eller som er embetsmenn.

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder ikke ved oppsigelse etter lov 5 mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister § 29 eller etter lov 18 juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister § 22. Uten hensyn til arbeidstakerens tilsetningstid er oppsigelsesfristen 14 dager ved oppsigelse etter arbeidstvistloven, hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale.

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

Endret ved lover 26 mars 1982 nr. 5, 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994), 28 feb 2003 nr. 13 (i kraft 28 feb 2003 iflg. res. 28 feb 2003 nr. 240).

§ 56A. Informasjon ved masseoppsigelser

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

2. Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. 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 representanter kan la seg bistå av sakkyndige.

3. Arbeidsgiver har plikt til å gi arbeidstakernes tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om grunnene til eventuelle oppsigelser, antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt, hvilke arbeidsgrupper de tilhører, antall arbeidstakere som normalt er ansatt, hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt og over hvilken periode oppsigelsene vil kunne skje. Den skriftlige meldingen skal også inneholde kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp og kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag. Meldingen skal gis tidligst mulig, senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger.

4. Kopi av meldingen etter nr. 3 skal sendes Arbeidsformidlingen, jf. sysselsettingsloven § 14.

5. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeidsformidlingen.

6. Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeidsformidlingen er underrettet. Dersom det er nødvendig for å få til en avtale, kan Arbeidsformidlingen forlenge fristen etter første punktum med inntil 30 dager. Dersom Arbeidsformidlingen endrer denne fristen, skal det gis skriftlig melding til arbeidsgiver om dette. Fristen kan ikke forlenges når en virksomhet opphører som følge av en rettsavgjørelse.

7. Arbeidsformidlingen skal benytte fristen etter nr. 6 første eller andre punktum, til å finne løsninger på de problemer som de planlagte oppsigelsene reiser. Departementet kan gi nærmere regler om hvordan retten til utsettelse av oppsigelser skal nyttes og Arbeidsformidlingens rolle ved utsettelse. 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.

Tilføyd ved lov 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994), endret ved lover 24 juni 1994 nr. 41 (i kraft 1 juli 1994), 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 57. Oppsigelsens form, avgivelse og innhold.

1. Oppsigelse skal skje skriftlig.

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig, drøftes med arbeidstakeren og med arbeidstakerens tillitsvalgte, med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker det.

2. Oppsigelse fra arbeidsgiverens side skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstakeren.

Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens rett til å kreve forhandling og reise søksmål og om retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i § 61, og om de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen. Er oppsigelsen begrunnet i arbeidsmangel, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsretten til ny tilsetting etter § 67. I oppsigelsen skal det også opplyses om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

Dersom arbeidsgiverens oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de opplysninger som er nevnt i foregående ledd, gjelder ingen søksmålsfrist. Dersom arbeidstakeren går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

Er oppsigelsen ugyldig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Det samme gjelder dersom oppsigelsen er mangelfull, men arbeidstaker ikke krever dom for ugyldighet. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

3. Dersom arbeidstakeren krever det, skal arbeidsgiveren oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstakeren kan kreve å få opplysningene skriftlig.

Endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 58. Oppsigelsesfrister.

1. Hvis annet ikke 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 arbeidstakerens tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale.

Departementet kan fastsette i forskrift kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

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

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

4. Oppsigelsesfrister som er fastsatt i nr. 1-3 løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

5. Den sammenhengende tilsetning som kreves i denne paragrafs nr. 2 og 3, avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp, men den tid arbeidstakeren er fraværende skal ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning.

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

6. Ved arbeidsavtaler der arbeidstakeren skriftlig er tilsatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

7. Partene kan ikke ved tariffavtale eller ved avtale rettsgyldig fravike oppsigelsesfristene i nr. 2 og 3 før oppsigelse har funnet sted, eller for øvrig bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.

8. En 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 her eller avtale.

Endret ved lover 7 juni 1985 nr. 57, 6 mai 1988 nr. 22, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 17 jan 1997 nr. 12.

§ 58A. Midlertidig tilsetting.

1. Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art kan bare rettsgyldig avtales i følgende tilfeller:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften,
- b) for praksisarbeid eller vikariater,
- c) for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten. Departementet fastsetter i forskrift hvilke typer tiltak som omfattes av bestemmelsen. Departementet kan fastsette i forskrift at dette også skal gjelde ved ekstraordinær tilsetting i andre arbeidsmarkedstiltak,
- d) med øverste leder i virksomheten eller når dette anses nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon (åremålstilsetting),
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig tilsetting innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

Tariffavtale som er nevnt i annet ledd og som er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe, kan av arbeidsgiver gjøres gjeldende i forhold til alle arbeidstakere som tilsettes for å utføre samme type arbeid som det avtalen gjelder.

2. 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.

3. En arbeidstaker som har vært tilsatt 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 nr. 1 bokstav c). Slikt varsel skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse eller ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom det er benyttet en betryggende metode for å sikre at varselet er mottatt. Varselet skal anses for gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Unnlattelse av å gi varsel medfører at arbeidsgiver ikke kan kreve fratreden før en måned etter at varsel er gitt.

4. Ved tvist om det har foreligget en lovlig midlertidig tilsetting i et arbeidsforhold hvor arbeidstaker har fratrudd, kan arbeidstaker kreve forhandlinger etter reglene i § 61 nr. 2. Fristen etter § 61 nr. 2 første ledd regnes fra det faktiske fratredelsestidspunktet.

Blir tvisten ikke løst gjennom forhandlinger eller er forhandlinger ikke holdt, kan arbeidstakeren reise søksmål etter reglene i § 61 nr. 3. Fristen regnes fra forhandlingenes avslutning eller fra det faktiske fratredelsestidspunktet.

Finner retten at den midlertidige tilsetningen var i strid med § 58 A nr. 1, skal retten etter krav fra arbeidstakeren avsi dom for at arbeidsforholdet består. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiveren, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Har det foreligget en midlertidig tilsetning i strid med § 58 A nr. 1, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 62 annet ledd, annet punktum. Reises søksmål senere enn ett år etter forhandlingenes avslutning eller det faktiske fratredelsestidspunktet, kan det bare gis dom for erstatning.

Retten til å fortsette i stillingen, jf. § 61 nr. 4, gjelder ikke for midlertidig tilsatte. Retten kan likevel bestemme, etter krav fra arbeidstakeren, at en midlertidig tilsatt kan fortsette i stillingen inntil saken er rettskraftig avgjort.

5. Ved tvist om det foreligger lovlig midlertidig tilsetning i et bestående arbeidsforhold, får § 61 nr. 1 tilsvarende anvendelse.

Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at det foreligger midlertidig tilsetning i strid med § 58 A nr. 1, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlinger blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt. For øvrig får § 61 nr. 2 annet, tredje og fjerde ledd tilsvarende anvendelse.

Blir tvisten ikke løst gjennom forhandlinger, kan arbeidstaker reise søksmål. Har det vært ført forhandlinger skal det med stevningen sendes bekreftet avskrift av protokollen.

Finner retten at det foreligger midlertidig tilsetning i strid med § 58 A nr. 1, skal retten etter krav fra arbeidstaker avsi dom i samsvar med dette. Arbeidstaker som gis medhold, kan kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 62 annet ledd, annet punktum.

Har arbeidstakeren fratrudd etter at forhandlinger er krevd eller søksmål er reist, kommer reglene i denne paragrafs nr. 4 til anvendelse i den videre behandlingen av saken.

Tilføydd ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), endret ved lover 17 jan 1997 nr. 12, 21 des 2001 nr. 117 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 21 des 2001 nr. 1475).

§ 59. Oppsigelse ved hendinger som ikke kan forutses.

1. Nødvendiggjør ulykker, naturhendinger eller andre uforutsette hendinger at driften helt eller delvis må innstilles, og arbeidstakerne derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendingen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn her nevnt, gjelder denne.

2. Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter foregående ledd ved arbeidsgiverens død eller konkurs, og heller ikke ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiveren skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen.

§ 60. Vern mot usaklig oppsigelse.

1. Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold.

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

En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens ordinære drift på oppdrag, er ikke saklig med mindre det er helt nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

3. Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstakeren har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å ha saklig grunn. Etter at arbeidstakeren er fylt 66 år, men ikke senere enn seks måneder før pensjonsalderen inntreffer, kan arbeidsgiveren skriftlig forespørre om arbeidstakeren ønsker å fratre sin stilling ved nevnte pensjonsalder. Forespørselen må besvares skriftlig senest tre måneder før arbeidstakeren når pensjonsalderen.

Dersom det uttrykkelig er gjort oppmerksom på det i forespørselen, medfører oversittelse av svarfristen at oppsigelsesvernet etter foregående ledd faller bort.

Endret ved lover 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994), 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 28 feb 1997 nr. 19 (i kraft 1 mai 1997).

§ 61. Tvist om usaklig oppsigelse m.v.

1. I søksmål om et arbeidsforhold består eller om erstatning i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold, gjelder lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene og lov 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmåten for tvistemål, men med de særregler som går fram av paragrafen her og §§ 61 A, 61 B og 61 C. I søksmålet kan det også tas med krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for de krav som kan reises etter første punktum.

2. Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at et arbeidsforhold ikke lovlig er brakt til opphør eller vil kreve erstatning på grunn av opphør av et arbeidsforhold, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiveren. Arbeidstakeren må i så fall skriftlig underrette arbeidsgiveren om dette senest innen to uker etter at oppsigelsen er mottatt. Arbeidsgiveren skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.

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

Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller av annen rådgiver under forhandlingene. Arbeidsgiveren kan på samme måte la seg bistå av rådgiver.

Forhandlingene må være sluttført senest to uker etter den dag da det første forhandlingsmøte ble holdt, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

3. Blir tvisten ikke løst gjennom forhandlinger, eller er forhandlinger ikke holdt, kan arbeidstakeren innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted, reise søksmål etter reglene i denne lov, jfr. likevel § 57 nr. 2 tredje ledd. Dersom arbeidstakeren bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder regnet fra oppsigelsen fant sted. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.

Har det vært ført forhandlinger, skal det med stevningen sendes bekreftet avskrift av protokollen.

4. Så lenge tvisten er gjenstand for forhandlinger i henhold til reglene i nr. 2, kan arbeidstakeren fortsette i stillingen.

Er søksmål etter nr. 3 reist innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted og innen utløpet av oppsigelsesfristen, kan arbeidstakeren fortsette i stillingen inntil saken er avgjort ved rettskraftig dom (kjennelse). Det samme gjelder om arbeidstakeren innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig har underrettet arbeidsgiveren om at søksmål vil bli reist innen åtte ukers-fristen. Etter krav fra arbeidsgiveren kan retten likevel, ved kjennelse, bestemme at arbeidstakeren skal fratre stillingen under sakens behandling, dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakerens fratreden.

Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter oppsigelsesfristens utløp, har rett til å gjeninntre i stillingen, dersom arbeidstaker ber om dette innen 4 uker fra utestengningen.

Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid, overføres til annet tiltak eller tiltaket avsluttes.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 5 juni 1981 nr. 46, 7 juni 1985 nr. 57, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 17 jan 1997 nr. 12, 20 juni 2003 nr. 45 (i kraft 1 juli 2003 iflg. res. 20 juni 2003 nr. 712).

§ 61A. Behandling av andre krav, forliksmegling m.v.

I forbindelse med søksmål om et arbeidsforhold består eller om erstatning i forbindelse med opphør av arbeidsforhold, kan retten også behandle spørsmål om oppgjør av lønn og feriepenger og tvist om andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven kap. XII. Det samme gjelder krav som står i innbyrdes sammenheng med hovedkravet eller helt eller delvis kan bringes til motregning, dersom dette ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av

oppsigelsessaken. Rettens avgjørelse etter foregående punktum kan ikke angripes ved kjæremål eller anke.

Vil den oppsagte arbeidstaker eller arbeidsgiveren reise krav om erstatning overfor virksomhetens øvrige arbeidstakere eller en arbeidstakerorganisasjon som disse er tilsluttet fordi det hevdes at oppsigelsen skyldes press fra disse, kan de stevnes som parter i saken og kravet pådømmes. Slike krav kan reises så lenge saken ikke er opptatt til doms.

Forliksmegling finner ikke sted for hovedkravet eller andre krav som behandles sammen med dette.

Hvis forhandlinger etter § 61 nr. 2 er eller blir krevet, utsetter retten sin behandling av saken til forhandlingene er avsluttet.

Tilføyd ved lov 5 juni 1981 nr. 46, endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 61B. Særskilte tingretter og meddommerutvalg.

Kongen utpeker for hvert fylke de tingretter som skal behandle oppsigelsestvister etter reglene i denne lov, og kan herunder oppnevne én tingrettsdommer som skal behandle slike tvister for flere domssogn.

Departementet oppnevner et særskilt arbeidslivskyndig meddommerutvalg for hvert fylke. Utvalget skal bestå av 10 meddommere eller et høyere antall delelig med fem, som fastsettes av departementet. Av meddommerne skal minst to femdelere være arbeidsgivere og minst to femdelere være arbeidstakere. Minst en femdel skal oppnevnes etter forslag fra Landsorganisasjonen i Norge og minst en femdel etter forslag fra Næringslivets Hovedorganisasjon.

Tilføyd ved lov 5 juni 1981 nr. 46, endret ved lover 14 juni 1985 nr. 71, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 14 des 2001 nr. 98 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 14 des 2001 nr. 1416).

§ 61C. Hovedforhandling, ankefrist m.v.

Under hovedforhandling settes tingrett med to meddommere. Lagmannsrett settes med fire meddommere, men med to om partene er enige om det.

Meddommere oppnevnes etter forslag fra partene fra det særskilte arbeidslivskyndige utvalg oppnevnt etter § 61 B annet ledd. I lagmannsrettssaker tas meddommerne fra de utvalg som er oppnevnt innen lagsognets grenser.

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 han oppnevne meddommere slik domstolloven § 87 foreskriver. Det samme gjelder dersom flere saksøkere eller saksøkte ikke blir enige om noe felles forslag.

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

Retten skal påskynde saken mest mulig og om nødvendig skal saken berammes utenom tur. Ankefristen er en måned.

Tilføyd ved lov 5 juni 1981 nr. 46, endret ved lover 14 juni 1985 nr. 71, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 14 des 2001 nr. 98 (i kraft 1 jan 2002 iflg. res. 14 des 2001 nr. 1416).

§ 61D. Voldgiftsavtaler.

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

Tilføyd ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 62. Virkningene av usaklig oppsigelse.

Finner retten at oppsigelsen er usaklig, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, dersom arbeidstakeren krever dette. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiveren, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

Er oppsigelsen usaklig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

§ 63. Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid.

Bli en arbeidstaker som skriftlig er tilsatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakerens tilpassing til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet. Arbeidsgiveren skal ved eventuell domstolsbehandling av tvist om oppsigelsen godtgjøre hva oppsigelsen bygger på, slik at domstolene kan etterprøve arbeidsgiverens vurderinger.

Denne bestemmelse innebærer ingen innskrenkninger i arbeidsgiverens rett til å si opp arbeidstaker etter paragraf 60.

Denne bestemmelse kommer til anvendelse bare dersom oppsigelsen blir gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden, som maksimum kan være seks måneder, jf likevel fjerde ledd.

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 skriftlig er orientert om adgangen ved tilsetningen, og arbeidsgiver skriftlig har orientert arbeidstaker om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Adgangen til forlengelse gjelder ikke fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.

Ved tvist om oppsigelse som er gitt innen utløpet av prøvetiden, får bestemmelsene i §§ 61 og 62 tilsvarende anvendelse, men slik at arbeidstakeren ikke har rett til å fortsette i stillingen under behandlingen av tvisten, med mindre retten bestemmer dette ved kjennelse.

Kongen kan i forskrift fastsette at bestemmelsen i første ledd kan komme til anvendelse for visse arbeidstakergrupper i et lengre tidsrom enn det som følger av tredje ledd.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 7 juni 1985 nr. 57, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 64. Oppsigelsesvern ved sykdom m.v.

1. Arbeidstaker som må være helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av den grunn sies opp i de første seks måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte. Har arbeidstakeren vært tilsatt minst fem år sammenhengende i virksomheten, eller skyldes arbeidsuførheten legemsskade eller sykdom som arbeidstaker har pådratt seg i arbeidsgiverens tjeneste, kan arbeidstakeren ikke sies opp på grunn av slikt fravær i de første 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte.

2. Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstakeren 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 vil påberope seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte i rett tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiveren krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest.

4. Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter denne paragraf får bestemmelsene i §§ 61 og 62 tilsvarende anvendelse, men slik at fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål først tar til å løpe fra det tidspunkt oppsigelsesforbudet etter denne paragrafs nr. 1 og 2 opphører.

5. Blir arbeidstaker som er borte fra arbeidet etter reglene i § 33 A eller § 33 B, oppsagt under fraværet, forlenges fristen for å kreve forhandlinger med det antall dager som svarer til fraværet etter at oppsigelsen er mottatt. Fristen for å gå til søksmål forlenges med tilsvarende antall dager fra oppsigelsen fant sted.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 30 april 2003 nr. 27 (i kraft 30 april 2003 iflg. res. 30 april 2003 nr. 517).

§ 65. Oppsigelsesvern ved svangerskap, etter fødsel og adopsjon.

1. Arbeidstaker som er gravid kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted mens arbeidstakeren er gravid, skal anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Gravediteten må legitimeres ved legeattest dersom arbeidsgiveren krever det.

2. Arbeidstaker som er fraværende fra arbeidet i henhold til bestemmelsene i §§ 31 og 32 må ikke sies opp med virkning i fraværsperioden når arbeidsgiveren er klar over at fraværet skyldes disse grunner eller arbeidstakeren uten unødig opphold gir beskjed om at dette er grunnen for fraværet. Er arbeidstakeren lovlig sagt opp til fratreden på et tidspunkt som faller innenfor det i §§ 31 eller 32 nevnte tidsrom, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsen forlenges med dette tidsrom.

Første ledd gjelder for permisjon i inntil ett år. For permisjon utover ett år og for permisjon etter § 31 A, gjelder nr. 1 første og annet punktum tilsvarende.

3. Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter denne paragraf får bestemmelsene i §§ 61 og 62 tilsvarende anvendelse. Har arbeidstakeren oversittet fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål, kan retten gi oppreisning for fristoversittelsen, dersom arbeidstakeren krever det og retten finner det rimelig.

Endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 65A. Oppsigelsesvern ved militærtjeneste m.v.

1. Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 33 E. Ved permisjon etter § 33 E nr. 1 annet ledd, omfatter oppsigelsesvernet også perioder hvor arbeidstakeren ikke er fraværende fra arbeidet.

2. Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstakeren er fraværende fra arbeidet på grunn av permisjon etter § 33 E, skal ansees å ha sin grunn i dette forholdet, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

3. Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter denne paragraf får bestemmelsene i § 61 og § 62 tilsvarende anvendelse. Har arbeidstaker oversittet fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål, kan retten gi oppreisning for fristoversittelsen, dersom arbeidstakeren krever det og retten finner det rimelig.

Tilføyd ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), endret ved lover 23 feb 1996 nr. 9 (i kraft 1 jan 1999 iflg. res. 11 sep 1998 nr. 869), 7 juni 2002 nr. 18 (i kraft 1 juli 2002 iflg. res. 7 juni 2002 nr. 517).

§ 66. Avskjed.

1. Arbeidsgiveren 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 reglene i § 57 tilsvarende, dog ikke § 57 nr. 2 tredje ledd annet punktum.

3. Ved tvist om avskjedens rettmessighet, har arbeidstakeren ikke rett til å bli i stillingen under behandlingen av tvisten, med mindre retten bestemmer dette ved kjennelse.

4. Finner retten at avskjeden er urettmessig, skal avskjeden kjennes ugyldig, dersom arbeidstakeren krever dette. I særlige tilfelle kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiveren, 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.

5. Er avskjeden urettmessig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

Endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 67. Fortrinnsrett til ny tilsetting.

1. Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av arbeidsmangel har fortrinnsrett til ny tilsetting i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er skikket for. Dette gjelder også arbeidstaker som har vært tilsatt i begrenset tid etter § 58 A, og som på grunn av arbeidsmangel ikke får fortsatt tilsetting, samt den som har akseptert tilbud om redusert tilsetting i stedet for oppsigelse. Dette gjelder likevel ikke tilsatte i vikariater.

Fortrinnsretten etter foregående ledd gjelder bare for arbeidstaker som har vært tilsatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år.

2. Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

3. Har arbeidstakeren ikke akseptert et tilbud om ny tilsetting i en passende stilling senest 14 dager etter mottakelsen, faller fortrinnsretten bort.

4. Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling plikter arbeidsgiveren å følge de samme regler for utvelgelse ved inntak som de som gjelder ved oppsigelser som skyldes driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.

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

Bestemmelsen i nr. 4 kommer likevel ikke til anvendelse i forbindelse med konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo eller ved overdragelse av virksomhet etter at det er åpnet gjeldsforhandlinger, jf. lov om gjeldsforhandling og konkurs, første del.

6. Ved tvister etter denne paragrafen, får §§ 61 og 62 tilsvarende anvendelse. Fristene for å kreve forhandlinger og reise søksmål i § 61 nr. 2 og nr. 3, regnes fra det tidspunkt arbeidsgiver har avslått et krav fra arbeidstaker på ny tilsetting.

Kommer retten til at en fortrinnsberettiget skulle vært tilsatt i en bestemt stilling, skal retten etter krav fra den fortrinnsberettigede avsi dom for tilsetting i stillingen, med mindre dette finnes urimelig.

Endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 68. Attest.

Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse skal ha skriftlig attest av arbeidsgiveren. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.

Denne bestemmelse begrenser ikke arbeidstakerens rett til å kreve en mer utførlig attest i tjenesteforhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.

Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til attest, men arbeidsgiveren kan uten nærmere angivelse av grunnen anføre på attesten at arbeidstakeren er avskjediget.

§ 69. Arbeidsreglement.

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 trenges, regler for arbeidsordningen, vilkår for tilsetning, oppsigelse og avskjed og bestemmelse om utbetaling av lønninger. Reglementet må ikke inneholde bestemmelser som er i strid med loven.

I arbeidsreglementet kan ikke fastsettes bøter for forseelser mot reglementet.

Ved virksomhet som ikke kommer inn under første ledd kan det fastsettes arbeidsreglement. §§ 70-73 skal i tilfelle gjelde tilsvarende.

§ 70. 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 nr. 1 får anvendelse, må arbeidsreglementet for å bli gyldig, godkjennes av Direktoratet for arbeidstilsynet. Utkast til reglement skal utarbeides av arbeidsgiveren som skal forhandle med representanter for arbeidstakerne om reglementets bestemmelser. Er virksomheten bundet av tariffavtale, skal arbeidsgiveren forhandle med arbeidstakernes tillitsvalgte. Ellers skal arbeidstakerne velge fem representanter som arbeidsgiveren skal forhandle med.

Setter arbeidstakernes representanter fram avvikende forslag til reglement, skal dette vedlegges når arbeidsgiveren sender inn utkastet til godkjenning. Unnlater arbeidstakernes representanter å forhandle om reglementet, skal arbeidsgiveren opplyse om dette når utkastet sendes inn til godkjenning.

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

§ 71. Frist for innsendelse av arbeidsreglement.

Arbeidsgiveren skal ta initiativ til å få fastsatt reglement ved avtale etter § 70 nr. 1 eller sørge for å utarbeide utkast etter § 70 nr. 2 så snart som mulig. Reglementsutkast etter § 70 nr. 2 skal sendes Direktoratet for arbeidstilsynet senest tre måneder etter at virksomheten er satt i gang.

Endret ved lov 13 juni 1980 nr. 39.

§ 72. Arbeidsreglementets gyldighet.

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

Dersom utkast etter § 70 nr. 2 inneholder bestemmelser som strider mot loven eller er ubillige overfor arbeidstakerne, eller dersom utkastet ikke er istandbrakt på lovlig måte, skal Direktoratet for arbeidstilsynet nekte å godkjenne det.

Dersom et reglement fastsatt ved avtale etter § 70 nr. 1 inneholder bestemmelser som strider mot loven, skal direktoratet gjøre partene i avtalen merksam på dette, og påse at bestemmelsene blir rettet.

§ 73. Endringer i arbeidsreglement.

Reglene i §§ 69-72 gjelder tilsvarende når det skal gjøres endring i eller tillegg til arbeidsreglement.

Kap. XII A. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse m.v.

Tilføyd ved lov 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994).

§ 73A. Hva kapitlet omfatter

Bestemmelsene i dette kapittel kommer til anvendelse ved overføring av virksomhet eller del av virksomhet til en annen innehaver som følge av overdragelse.

§§ 73 B og 73 C får ikke anvendelse ved overføring fra et konkursbo.

Tilføyd ved lov 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994), endret ved lov 15 juni 2001 nr. 33 (i kraft 1 juli 2001 iflg. res. 15 juni 2001 nr. 641).

§ 73B. Lønns- og arbeidsvilkår

1. Rettigheter etter arbeidsavtalen

Tidligere innehavers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overføringen finner sted, overføres til den nye innehaver.

Krav etter første ledd kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere innehaver.

2. Rettigheter etter tariffavtalen

Etter et innehaverskifte skal den nye innehaver opprettholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere innehaver var bundet av, inntil tariffavtalen utløper eller avløses av en annen tariffavtale.

3. Pensjonsytelser

Nr. 1 og nr. 2 får ikke anvendelse på arbeidstakerens rett til ytelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ytelser til etterlatte i henhold til pensjonsordninger.

Tilføyd ved lov 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994).

§ 73C. Vern mot oppsigelse

1. Overføring til annen innehaver som nevnt i § 73 A er i seg selv ikke grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny innehaver.
2. Dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi innehaverskifte som nevnt i § 73 A medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.
3. Ved tvister etter denne paragraf får bestemmelsene i § 61, § 62 med unntak av første ledd annet punktum og § 66 nr. 3 og 5 tilsvarende anvendelse.

Tilføyd ved lov 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994).

§ 73D. Representasjon

1. I de tilfeller virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal de tillitsvalgte som berøres av overføring som nevnt i § 73 A, beholde sin rettsstilling og funksjon.
2. I de tilfeller virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakerne som var representert før overføringen, fortsatt være representert på en egnet måte frem til nyvalg kan finne sted.
3. Bestemmelsen i nr. 1 kommer ikke til anvendelse dersom overføringen medfører at grunnlaget for arbeidstakernes representasjon opphører. I slike tilfeller skal de tillitsvalgte fortsatt være sikret vern i samsvar med de avtaler som beskytter de tillitsvalgte på dette området.

Tilføyd ved lov 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994), endret ved lov 15 juni 2001 nr. 33 (i kraft 1 juli 2001 iflg. res. 15 juni 2001 nr. 641).

§ 73E. Informasjon og drøfting

Tidligere og ny innehaver plikter så tidlig som mulig å drøfte overføring som nevnt i § 73 A med de tillitsvalgte. Det skal gis særskilt informasjon om:

- a) grunnen til overføringen
- b) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overføringen for arbeidstakerne
- c) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne.
- d) fastsatt eller foreslått dato for overføringen.

I virksomheter hvor det ikke er tillitsvalgte skal informasjon som nevnt i første ledd bokstav a til d så tidlig som mulig gis de berørte arbeidstakerne.

Dersom tidligere eller ny innehaver planlegger tiltak overfor sine respektive arbeidstakere, skal de så tidlig som mulig drøfte tiltakene med de tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

Ny innehaver skal avholde informasjonsmøte med de ansatte om virksomhetsoverdragelsen og om konsekvensene for de ansatte senest når virksomhetsoverdragelsen gjøres offentlig kjent.

Tilføyd ved lov 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994), endret ved lover 15 juni 2001 nr. 33 (i kraft 1 juli 2001 iflg. res. 15 juni 2001 nr. 641), 21 juni 2002 nr. 27.

Kap. XII B. Utsendte arbeidstakere.

Kapitlet tilføyd ved lov 7 jan 2000 nr. 3 (i kraft 7 jan 2000 iflg. res. 7 jan 2000 nr. 13, og skal anvendes for alle arbeidstakere som utsendes til Norge etter endringslovens ikrafttredelse).

§ 73K. Hva kapitlet omfatter

Bestemmelsene i dette kapitlet gjelder når utenlandsk virksomhet sender arbeidstaker til Norge i forbindelse med tjenesteyting, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom den utenlandske virksomheten og den utsendte arbeidstakeren i utsendingsperioden.

Bestemmelsene i dette kapitlet får ikke anvendelse på Svalbard.

Tilføyd ved lov 7 jan 2000 nr. 3 (i kraft 7 jan 2000 iflg. res. 7 jan 2000 nr. 13).

§ 73L. Definisjoner

Det anses i loven her som utsending av arbeidstaker når utenlandsk virksomhet

- a) sender ut arbeidstaker til Norge for egen regning og under egen ledelse, i henhold til avtale inngått mellom virksomheten og mottakeren av tjenesteytelsen i Norge, eller
- b) sender ut arbeidstaker til Norge til et forretningssted eller en virksomhet som inngår i konsernet, eller
- c) i egenskap av vikarbyrå eller annen virksomhet som stiller arbeidstakere til rådighet, sender ut arbeidstaker til en virksomhet i Norge.

Med en utsendt arbeidstaker menes i loven her en arbeidstaker som i et begrenset tidsrom utfører arbeid i Norge, men som vanligvis arbeider i et annet land.

Tilføyd ved lov 7 jan 2000 nr. 3 (i kraft 7 jan 2000 iflg. res. 7 jan 2000 nr. 13).

§ 73M. Arbeids- og ansettelsesvilkår

Uansett hvilket lands rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet, kommer følgende bestemmelser om arbeids- og ansettelsesvilkår til anvendelse for utsendt arbeidstaker:

- a) Denne lov §§ 7 til 13, §§ 31 til 33, §§ 34 til 54, § 55 B, § 55 C og § 65
- b) lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) §§ 5 til 11 og § 14
- c) lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsettingen (sysselsettingsloven) § 27

d) lov 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven) §§ 3 til 6.

Hvis arbeidsforholdet for en utsendt arbeidstaker faller inn under anvendelsesområdet for et vedtak etter lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v., skal de bestemmelser som er allmenngjort og som gjelder lønn eller arbeids- og ansettelsesvilkår etter § 73 M i denne lov, gjelde for arbeidsforholdet.

Bestemmelsene i første og annet ledd kommer bare til anvendelse dersom utsendt arbeidstaker ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

Hvis utsendingsperioden for utsendt arbeidstaker som er fag- eller spesialarbeider ikke overstiger åtte dager, gjelder ikke bestemmelsene i ferieloven og i denne lov § 49 nr. 3, samt bestemmelser nevnt i § 73 M annet ledd om feriefritid, feriepenger og lønn, herunder overtidsgodtgjørelse, når:

- arbeidet som utføres er førstegangsmontering eller installasjon som inngår i en avtale om levering av varer, og
- arbeidet er nødvendig for å kunne ta varen i bruk.

Dersom virksomheten i løpet av de siste 12 måneder har sendt ut andre arbeidstakere for det samme arbeidet, skal slike perioder medregnes ved beregningen av om utsendingsperioden overstiger åtte dager.

Unntaket kommer ikke til anvendelse for utsendt arbeidstaker som utfører arbeid innenfor byggebransjen som gjelder oppføring, reparasjon, vedlikehold, ombygging eller riving av bygninger.

Tilføyd ved lov 7 jan 2000 nr. 3 (i kraft 7 jan 2000 iflg. res. 7 jan 2000 nr. 13).

§ 73N. Informasjon

Direktoratet for arbeidstilsynet skal, i egenskap av samarbeidskontor, gi informasjon om hvilke arbeids- og ansettelsesvilkår som kommer til anvendelse for utsendt arbeidstaker. Direktoratet skal også kunne henvise til arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i tilfelle bestemmelser i en allmenngjort tariffavtale kommer til anvendelse, jf. § 73 M annet ledd.

Direktoratet for arbeidstilsynet skal samarbeide med tilsvarende samarbeidskontor i de øvrige EØS-landene.

Tilføyd ved lov 7 jan 2000 nr. 3 (i kraft 7 jan 2000 iflg. res. 7 jan 2000 nr. 13).

§ 73O. Domsmyndighet

For å gjøre gjeldende retten til arbeids- og ansettelsesvilkår etter § 73 M kan utsendt arbeidstaker reise søksmål i Norge. Søksmålet kan reises i den rettskrets som arbeidstakeren har vært utsendt til.

Tilføyd ved lov 7 jan 2000 nr. 3 (i kraft 7 jan 2000 iflg. res. 7 jan 2000 nr. 13).

§ 73P. Utsending fra Norge

Når en norsk virksomhet sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, skal arbeidsgiveren sikre at den utsendte arbeidstakeren omfattes av bestemmelser som er gitt for å gjennomføre Rådskonferansen 96/71/EF om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, i det landet arbeidstakeren er utsendt til. Dette gjelder ikke dersom arbeidstakeren er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det landets rett som for øvrig regulerer arbeidsforholdet.

Dersom arbeidstakeren skal arbeide i utlandet i mer enn en måned, skal skriftlig arbeidsavtale som nevnt i denne lov § 55 B inngås før avreise. I tillegg til informasjon som nevnt i denne lov § 55 C skal avtalen minst inneholde regulering av følgende:

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

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

Tilføyd ved lov 7 jan 2000 nr. 3 (i kraft 7 jan 2000 iflg. res. 7 jan 2000 nr. 13).

§ 73Q. Straffebestemmelser

Overtredelse av de lov- og forskriftsbestemmelser som kommer til anvendelse etter § 73 M første ledd, straffes etter de straffebestemmelser som rammer overtredelser av de nevnte bestemmelser. Denne lov kapittel XIV kommer til anvendelse bare i forhold til bestemmelsene i § 73 M første ledd bokstav a.

Tilføyd ved lov 7 jan 2000 nr. 3 (i kraft 7 jan 2000 iflg. res. 7 jan 2000 nr. 13).

Kap. XIII. Arbeidstilsynet.

§ 74. Tilsynet med loven.

1. Arbeidstilsynet består av Direktoratet for arbeidstilsynet og det lokale arbeidstilsyn. Direktoratet for arbeidstilsynet leder Arbeidstilsynets virksomhet og skal sørge for at de oppgaver Arbeidstilsynet er pålagt blir utført i samsvar med gjeldende lover og regler. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt. Kongen 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.

I særlige tilfelle kan departementet oppnevne sakkyndige utenfor Arbeidstilsynet til å foreta inspeksjon på departementets vegne.

For slik virksomhet i området som nevnt i loven § 2 nr. 3 første, annet og tredje ledd, kan Kongen bestemme at tilsynet med at bestemmelser gitt i og i medhold av loven blir overholdt, skal tilligge annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet.

Slik offentlig myndighet vil innenfor sitt ansvarsområde være tillagt de samme beføyelser som Arbeidstilsynet er tillagt etter loven, hvis Kongen ikke bestemmer noe annet.

2. Kongen fastsetter nærmere bestemmelser om Arbeidstilsynets organisasjon og virksomhet, herunder om forholdet mellom Arbeidstilsynets organer.

Endret ved lover 13 juni 1980 nr. 39, 27 nov 1992 nr. 114, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 75. (Opphevet ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).)

§ 76. (Opphevet ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).)

§ 77. Arbeidstilsynets vedtak

1. Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov.

Pålegg skal gis skriftlig, og det skal settes en frist for når det skal være utført.

I pålegget skal det opplyses om klageadgang, klagefrist og den nærmere framgangsmåte ved klage, samt retten til å se sakens dokumenter, jf. forvaltningsloven § 27.

Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet kreve at nødvendige tiltak blir iverksatt straks.

2. Dersom pålegg ikke oppfylles innen fristen kan Arbeidstilsynet helt eller delvis stanse virksomheten inntil pålegget er utført. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet stanse virksomheten selv om pålegg ikke er gitt.

3. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi pålegg om at den som leverer eller markedsfører et produkt som selv om det brukes i samsvar med de kravene som stilles, kan medføre fare for liv eller helse, skal treffe nødvendige tiltak for å avverge faren. Det kan herunder kreves at:

- a) levering eller markedsføring stanses,
- b) produkter tilbakekalles.

4. I forbindelse med tillatelse, samtykke, dispensasjon eller andre enkeltvedtak kan Arbeidstilsynet sette vilkår.

5. Dispensasjon fra lovens bestemmelser skal for å være gyldig gis skriftlig.

6. Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av det lokale arbeidstilsyn. Departementet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av direktoratet.

7. Arbeidstakernes tillitsvalgte skal gjøres kjent med de pålegg og andre enkeltvedtak som Arbeidstilsynet treffer.

Endret ved lover 24 juni 1994 nr. 41, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 17 jan 1997 nr. 12, 8 des 2000 nr. 85 (i kraft 1 jan 2001 iflg. res. 8 des 2000 nr. 1234).

§ 78. Tvangsmulkt

I pålegg etter loven her kan det fastsettes en løpende tvangsmulkt for hver dag/uke/måned som går etter utløpet av den frist som er satt for oppfylning av pålegget, inntil pålegget er oppfylt. Tvangsmulkt kan også fastsettes som engangsmulkt. Direktoratet for arbeidstilsynet kan frafalle påløpt tvangsmulkt.

Endret ved lover 7 juni 1985 nr. 58, 26 juni 1992 nr. 86, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 8 des 2000 nr. 85 (i kraft 1 jan 2001 iflg. res. 8 des 2000 nr. 1234).

§ 79. Oppnevning av sakkyndige og granskingskommisjon.

1. Når det er nødvendig med særskilt ekspertise for å gjennomføre tilsynet etter denne lov, kan direktoratet oppnevne sakkyndige til å utføre inspeksjoner, foreta undersøkelser m.v. på Arbeidstilsynets vegne.

2. Har en hending ved virksomhet som omfattes av denne lov medført store tap av liv eller eiendom, eller må undersøkelsen ellers antas å bli særlig omfattende eller innviklet, kan Kongen nedsette en særskilt granskingskommisjon.

Inntil annet blir bestemt, behandles saken som vanlig av de ordinære tilsynsmyndigheter og eventuelt av påtalemyndigheten.

Kongen gir nærmere regler om kommisjonen.

§ 80. Arbeidstilsynets adgang til virksomheten

1. Arbeidstilsynet og sakkyndige eller granskingskommisjon, som er oppnevnt etter denne lov, skal til enhver tid ha uhindret adgang til ethvert arbeidssted som går inn under loven eller som det er spørsmål om å bringe inn under den, til husvær som kommer inn under § 8 nr. 3 og til bygning, transportmiddel, lager, område m.v. hvor maskin, tekniske innretninger og utstyr eller giftige eller helsefarlige stoffer som nevnt i §§ 17 og 18 befinner seg. Tilsynspersonellet skal legitimere seg i samsvar med forvaltningsloven § 15 og om mulig sette seg i kontakt med arbeidsgiveren og verneombudet, og om nødvendig med annet verne- og helsepersonale. Verneombudet kan kreve at også annen tillitsvalgt deltar under kontrollen. I virksomheter hvor verneombud ikke er valgt, skal tilsynspersonellet sette seg i forbindelse med annen tillitsvalgt.

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 arbeidsgiveren om resultatet av kontrollen. Kopi av rapporten skal gis verneombudet, og om nødvendig annet verne- og helsepersonale.

Endret ved lover 24 feb 1989 nr. 3, 24 juni 1994 nr. 41, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), 8 des 2000 nr. 85 (i kraft 1 jan 2001 iflg. res. 8 des 2000 nr. 1234).

§ 81. Beskyttelse av kilder

Når Arbeidstilsynet får melding om at det ved en virksomhet er forhold som er i strid med loven, skal melderens navn holdes hemmelig. Taushetsplikten gjelder også i forhold til den hvis forhold er anmeldt.

Endret ved lover 16 mai 1986 nr. 21, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 82. Opplysninger

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.

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.

Opphevet ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995), tilføyd ved lov 8 des 2000 nr. 85 (i kraft 1 jan 2001 iflg. res. 8 des 2000 nr. 1234).

§ 83. Avgifter - Gebyrer.

1. Virksomhet som går inn under denne lov kan pålegges å betale til statskassen en årlig tilsynsavgift eller avgifter/gebyrer til å dekke utgifter til inspeksjon og kontroll, godkjenning og sertifisering samt til pålagte undersøkelser/prøver.

Nærmere regler om avgifter/gebyrer fastsettes av Kongen. Avgiftene/gebyrene er tvangsgrunnlag for utlegg.

2. Kongen kan gi regler om adgang for Arbeidstilsynet til å kreve refundert utgifter for undersøkelser og prøver som arbeidsgiveren etter loven har plikt til å utføre.

Endret ved lover 26 juni 1992 nr. 86, 26 juni 1992 nr. 90, 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 84. (Opphevet ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).)

Kap. XIV. Straffebestemmelser.

§ 85. Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

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 3 måneder, eller begge deler. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker straffes etter § 86.

Under særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil 2 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, om den er foretatt eller fortsatt tross pålegg eller henstilling fra offentlig myndighet, vedtak av arbeidsmiljøutvalget, eller tross krav eller henstilling fra verneombud eller verne- og helsepersonale.

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.

Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kap. XII om oppsigelsesvern.

§ 86. Ansvar for arbeidstakere.

Arbeidstaker som uaktsomt overtrer bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes med bøter. Medvirkning straffes på samme måte.

Er overtredelsen forsettlig eller grovt uaktsom, kan bøter eller fengsel inntil 3 måneder, eller begge deler, anvendes.

Ved særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil 1 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.

Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kap. X om arbeidstid og kap. XII om oppsigelsesvern.

§ 87. Ansvar for juridisk person

Straffeansvar for foretak er regulert i Almindelig borgerlig Straffelov 22. mai 1902 nr. 10 (straffeloven) § 48 a og § 48 b.

Opphevet ved lov 20 juli 1991 nr. 66, tilføyd igjen ved lov 27 nov 1992 nr. 115 (i kraft 1 jan 1994).

§ 88. Ansvar for foreldre og foresatte.

Foreldre og foresatte som lar barn eller ungdom under 18 år utføre arbeid i strid med denne lov, straffes med bøter.

§ 89. Ansvar for å hindre offentlig myndighet.

Den som legger hindringer i veien for undersøkelser som offentlig myndighet iverksetter etter denne lov, eller unnlater å yte pliktig bistand eller å gi opplysninger som anses påkrevd for utførelsen av tilsynet etter denne lov, straffes med bøter såfremt forholdet ikke rammes av § 85 eller strengere straffebed i den alminnelige straffelov.

§ 90. Offentlig tjenestemann.

Enhver som er knyttet til Arbeidstilsynet, er overfor den alminnelige straffelov å regne som offentlig tjenestemann.

Endret ved lov 6 jan 1995 nr. 2 (i kraft 1 feb 1995).

§ 91. Påtalen.

Overtredelse av denne lov er undergitt offentlig påtale.

Overtredelse av § 49 nr. 3 eller § 55 påtales ikke uten etter begjæring fra fornærmede eller fra Arbeidstilsynet.

Endret ved lov 3 juni 1977 nr. 52.

§ 92. Forseelse.

Overtredelse av denne lov regnes som forseelse, uansett straffens størrelse.

Kap. XV. Ikraftsetting. Endring i andre lover.

§ 93. Ikraftsetting. Endringer i andre lover.

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Deler av loven kan settes i kraft fra forskjellige tider, også i forskjellige fylker og kommuner.

Når det er særlig påkrevd av hensyn til viktige samfunnsinteresser, kan Kongen bestemme at bestemmelsen i § 46 nr. 3 bokstav b-d skal gjøres gjeldende på et senere tidspunkt for bestemte grupper arbeidstakere.

Lov 7 desember 1956 nr. 2 om arbeidervern oppheves. Etter Kongens nærmere bestemmelse (jfr. annet ledd) erstattes dens regler med de tilsvarende regler i denne lov. Regler gitt eller opprettholdt i medhold av lov om arbeidervern av 7 desember 1956 skal gjelde inntil annet er bestemt.

Fra den tid Kongen bestemmer (jfr. annet ledd), gjøres disse endringer i andre lover: - - -.

Endret ved lov 3 juni 1977 nr. 52 (tilføyde tredje ledd).