

TILLITSVALGT

I SAFE

EN HÅNDBOK FOR TILLITSVALGTE



Et rettferdig arbeidsliv

2007

1. Hva er SAFE ?

SAFE er en politisk uavhengig fagforening som organiserer arbeidstakere relatert til energisektoren. I dag organiserer SAFE rundt 8000 arbeidere, og vårt medlemstall er stadig økende. SAFE (tidligere OFS) har vært medlem av YS, en politisk uavhengig fagforeningssammenslutning med 230.000 medlemmer, siden 1997.

1.1 SAFE sin fødsel

¹Oljearbeiderne i operatørselskapene Phillips, ELF og Mobil grunnla OFS. De var de dominerende operatørselskapene på norsk sokkel, i etableringsfasen av den norske oljenæringen. De operatøransatte ble klar over den maktposisjonen de hadde og tok et kollektivt ansvar. Streik ble et effektivt våpen og resultatene kom raskt. Høyre regjeringen v/Kåre Willoch måtte gripe inn og ta kontroll da de mente lønnsutviklingen var uakseptabel høy og operatørselskapene ble truet med konsesjonskonsekvenser. Oljearbeidere i andre selskap ble klar over styrken til de operatøransatte, og forpleiningsansatte, borepersonell og rederiansatte meldte seg inn i OFS. LO ville først ikke høre på oljearbeidernes krav om et eget oljeforbund, men etter OFS fikk en raskt økende medlemsvekst, ble NOPEF (nå IE) raskt dannet, nettopp for å danne en motvekt til noe de etablerte ikke hadde styring og kontroll over.

Når det gjaldt harmoniseringen av lønnsforholdene mellom faste og flytende installasjoner var det OFS som tok ansvar.

OFS hadde høy fokus på sikkerheten og mente utviklingen var negativ. Myndighetene ga oss rett, stortinget bestemte seg for at det skulle utarbeides en egen sikkerhetsmelding hvert fjerde år. Vi fikk også laget en egen forskningsrapport om utviklingen av OD, som påviste ressursmangel og et sikkerhetssystem i forvitring.

OFS har vært en unik organisasjon i norsk arbeidsliv. Det var en grasrotorganisasjon som oppsto av oljearbeiderne selv, og var den eneste organisasjonen i norsk fagbevegelse i det forrige århundre som ble dannet på et fritt og selvstendig grunnlag.

Den 30. august 2005 realiserte organisasjonen noe som lenge var ønsket blant tillitsvalgte, OFS ble til SAFE. Oljearbeiderne på landanlegg hadde lenge sett nødvendigheten av å være tilknyttet et rent olje- og energiforbund. OFS hadde allerede i 2000 skaffet seg avtalerett på land. Alternativet hittil for landanleggene var å stå organisert i "samleforbund" som organiserte alt fra flyvertinner til sjøoffiserer. Tillitsvalgte på landanleggene var seg bevisst at de ønsket en organisasjon som var tilpasset deres behov og at de ville skape noe nytt sammen med oljearbeiderne offshore. Sammen med sentrale tillitsvalgte skapte de organisasjonen OFS om til SAFE. I raskt tempo gikk medlemmene på Kårstø, Snøhvit, Tjeldbergodden og senere Mongstad over til SAFE. Flere andre landanlegg kommer nå etter. SAFE er også skapt av arbeidstakerne selv og skal bli like unik og markant i dette århundre som OFS var i forrige.

¹ Bygget på Terje Nustad sin beretning fra 2005

1.2 Forskjellen mellom SAFE og andre forbund

SAFE er partipolitisk uavhengig, vi tar utgangspunkt i både medlemmenes og næringens behov. SAFE betaler ikke pengestøtte til politikerne. LO gir hvert år vekk millioner av kroner til partiene på venstresiden, slik rederiene gir penger til Høyre og Kristelig Folkeparti. SAFE mener at i et sunt demokratisk samfunn skal en ikke betale seg til innflytelse.

1.3 Medlemsfordeler

- SAFE har ikke forsikringsordninger inkludert i kontingenten, men du får svært gode rabatter på forsikringer via YS og Gjensidige.
- SAFE har en forsikring for alle aktive medlemmer, dvs dersom du faller fra, uansett årsak vil din familie få utbetalt 1G (Ca 62000,-).
- SAFE har knyttet til seg et eget advokatfirma Wogt og Wiig som har spesiell kompetanse på yrkesskadesaker. Alle saker blir formidlet fra klubbliderne og via SAFE.
- SAFE har avtale med Advokatene Eldhuset, Nygaard, Ronold & Maaland vedrørende gratis juridisk telefonservice for medlemmer i SAFE. Medlemmene kan ringe i kontortiden mellom kl. 08.00-15.30. Ta kontakt på tlf. 51 89 86 00.
Ytterligere advokathjelp tilbys for kr 300 for første halvtime, deretter kr 1050 pr time. 25 prosent merverdiavgift kommer i tillegg.
Før du ringer, ha følgende klart:
medlemsnummer i SAFE (du finner det på baksiden av SAFE magasinet eller gamle OFSA), samt alle dokumenter i saken.
- Medlemsbladet SAFE magasinet sendes automatisk til medlemmenes hjemmemadresse.
- Kontingenten i SAFE er 285 kroner pr mnd.

1.4 SAFE sin organisering

SAFE har en oppbygning av det lokale tillitsvalgtapparat der en gir tillitsvalgte kurs som hele tiden blir oppdatert til de nyeste problemstillinger.

SAFE er ikke en topptung fagforening, vi har en liten ledelse og administrasjon.

Kongressen er SAFE sin øverste myndighet. Denne består av tillitsvalgte i SAFE. SAFE sentralt er underlagt et forbundsstyre som er valgt av kongressen. Forbundsstyret består av tillitsvalgte på ulike områder: operatøransatte, rederi, forpleining, konstruksjon og vedlikehold, brønnservice og landanlegg.

SAFE sentralt består av et arbeidsutvalg med leder, første og andre nestleder. Disse er fordelt på tariff og HMS. Videre er det to organisasjonsekretærer som dekker områdene rederi og operatør / forpleining. Organisasjonsekretærer tar seg blant annet av oppsigelser, tvistesaker på tariff og hovedavtalene, samt medlemshenvendelser. Vanligvis er organisasjonsekretærene fordelt på områdene faste og flytende plattformer. AU og organisasjonsekretærer og forbundsstyre er valgt på kongressen som avholdes hvert tredje år. SAFE har også en egen yrkeshygieniker som har lang erfaring og høy kompetanse. SAFE har to erfarne advokater i arbeidsrett, hvorav en har møterett for høyesterett.

1.5 Organisasjonsoppbygning og møtestruktur i SAFE

Kongressen består av:

Klubbledere og tillitsvalgte valgt av medlemmene. Disse møter etter delegatfordelingsnøkkel, med stemme-, tale- og forslagsrett.

Forbundsstyre valgt av kongressen.

SAFE sitt arbeidsutvalg, med leder , 1. og 2. Nestleder, er valgt av kongressen.

Organisasjonssekretærer er valgt av Kongressen.

Administrasjon og ansatte: resepsjon, regnskap, informasjonsansvarlig, sekretær, yrkeshygieniker og advokater ansettes av SAFE sitt forbundsstyre.

SAFE møtestruktur og faste utvalg

Kongress: hvert tredje år. Delegatfordeling: antall medlemmer delt på 50

Landsmøte: avholdes årlig, med unntak av kongressår. Delegatfordeling: antall medlemmer delt på 100.

Forbundstyremøte: minimum 6 ganger årlig

Tariffkonferanse: årlig, med mindre noe annet er avtalt.

Områdeutvalgsmøter: minimum 3 ganger hvert år. Hver klubb kan ha 2 representanter i utvalget.

1.6 Kontaktpunkter i SAFE for deg som tillitsvalgt.

Saker som angår bedriftsinterne forhold og som du trenger svar på: kontakt klubbleder. Dersom du ikke har klubbleder, kontakt SAFE: 51843900

Saker som gjelder bransjespørsmål, kontakt klubbleder eller ta det opp med områdeutvalgsledere innen det aktuelle fagområde.

Adresser områdeutvalg: merk, områdeutvalgsleder blir valgt årlig, navnene kan bli forandret.

Brønnservice :Rolf Onarheim., Tlf: 908 41 411 mail: Ronarheim@bjsservices.co.uk

Forpleining: Oddleiv Tønnessen, Tlf: 934 24 342, mail: oddleiv.tonnessen@ess-norway.com

Operatør: Tor Stian Holte, tlf; 908 68 949, mail: tsh@statoil.com

Rederi: Roy Aleksandersen, tlf;906 54 208, mail: Roy.Aleksandersen@seadrill.com

Konstruksjon og vedlikehold: Frode Rettore, tlf ;918 69 988 mail: rettore@start.no

SAFE websider: <http://www.safe.no>

2. Tillitsvalgtrollen

Som tillitsvalgt kan du:

- Bidra til løsninger i vanskelige situasjoner på arbeidsplassen.
- Få større påvirkning og innflytelse på din arbeidsplass og i arbeidslivet.
- Din stemme teller tungt når arbeidsmiljølovverket er under endring.
- Ikke være en partipolitisk talsmann, men en fagpolitisk talsmann eller kvinne for medlemmene på din arbeidsplass.
- Utvikle din bedrift i en mer demokratisk retning.
- Bistå medlemmer i situasjoner de ellers kan risikere å stå uten støtte.

2.1 Hva regulerer din rolle som tillitsvalgt?

Det er hovedavtalen som regulerer din rolle som tillitsvalgt.

- Hovedavtalen er en avtale mellom partene i arbeidslivet som regulerer hvordan forholdet skal være mellom bedriften og deg, samt hvordan dere går frem når uenigheter ikke løses innen bedriften.
- Hovedavtalen, men også arbeidsmiljøloven regulerer hvilken rettigheter og plikter du har som tillitsvalgt.
- Hovedavtalen regulerer også hvor mange tillitsvalgte som kan velges i forhold til antall ansatte.
- I følge hovedavtalen er du en godkjent talperson for dine medlemmer.
- I følge hovedavtalen har du rett, men også plikt til å ta deg av og ordne i minnelighet klagemål som den enkelte arbeidstakeren har ovenfor bedriften, eller som bedriften har ovenfor arbeidstakerene.

2.2 Trenger du spesielle kvalifikasjoner som tillitsvalgt?

Du trenger ikke være tøffere enn andre, du trenger ikke ha spesielle talegaver, eller ha mye kunnskap om lovverket eller tariffavtalen. Du trenger bare å kunne engasjere deg i problemstillinger som dine medlemmer kommer med eller som du mener er viktig for helheten i SAFE. Å være tillitsvalgt betyr at du får lære mye om ulike ting som foregår på din arbeidsplass og i samfunnet som helhet. Å være tillitsvalgt betyr at du får kurs som gir deg nødvendig kunnskap.

Som tillitsvalgt har du fått tillit av dine arbeidskamerater og SAFE. Det blir ikke stilt spesielle krav til deg utover at du forholder deg til vedtektene i SAFE og vedtektene i klubben, men en har lov til å forvente at du opptrer på en måte som inngir tillit.

Vær derfor bevisst i din omgang med andre på arbeidsplassen og unngå å opptre på en måte som kan virke støtende på andre eller som kan oppfattes som mobbing, sjikane eller diskriminering av ulike slag. Dette gjelder både ovenfor kolleger og ovenfor arbeidsgiver.

Det er også viktig å vite at SAFE er partipolitisk uavhengig. Vi tror på at medlemmene i seg selv har en demokratisk makt: Derfor fremmer du ikke et partis politikk som tillitsvalgt, men medlemmenes saker.

Merk: som tillitsvalgt, skal du påse at all tilgjengelig informasjon som din klubb eller SAFE sentralt sender ut er oppdatert og tilgjengelig på din arbeidsplass.

Lag oversikter over tillitsvalgte og verneombud, i klubben og i SAFE sentralt, og heng opp i pauserom og tilgjengelige informasjonstavler. Sørg for at du vet hvem som overlapper deg som tillitsvalgt slik at alle skift får informasjon.

3. Avtaler i SAFE

Hva er en tariffavtale?

En tariffavtale omhandler lønns- og arbeidsvilkår: arbeidstid, lønn under sykdom, sentral lønnsmatrise og ulike tillegg. Det er tillitsvalgte og medlemmer som bestemmer hva som skal stå i tariffavtalen via innspill og medvirkning i sentrale og lokale forhandlinger mellom for eksempel OLF/SAFE eller NR/SAFE. OLF avtalen finnes både for faste installasjoner og landanlegg. Det er hovedoppgjør og mellomoppgjør annet hvert år, dersom ikke annet er avtalt.

Hva er en hovedavtale?

Hovedavtalen regulerer hvordan partene skal forholde seg til hverandre: hvordan en tar opp tvistesaker på tariffavtalen, retningslinjer for samarbeid, informasjon og tillitsvalgtes arbeidsforhold i bedriften.

Det forhandles på hovedavtalen hvert tredje år.

SAFE har tariffavtale og hovedavtale for faste plattformer (OLF området) som inkluderer operatør, boring og forpleining. Videre har vi tariffavtale og hovedavtale for flyttbare offshore innretninger samt plattformboring (NR området). Vi har også tariffavtaler for operatører på landanlegg. SAFE er part i egne avtaler for brønnserviceansatte. SAFE er part i avtaler for maling og konstruksjon.

SAFE har lokale avtaler mellom diverse selskap og SAFE.

Siden SAFE er part i YS har vi også innstillingsrett når det gjelder arbeidstidsordninger.

Dette betyr følgende; dersom en for eksempel på landanlegg skal gå avvikende arbeidstidsordninger utover 37,5 timers uke, for eksempel 10-14 (ti dager på, 14 dager av) arbeidstids- eller andre ordninger, har SAFE sentralt rett til å godkjenne en slik ordning.

3.1 Uenigheter og tolkningstvister på tariffavtalen

Når det oppstår uenigheter om tolkningen av en bestemmelse i tariffavtalen samt hovedavtale, eller et medlem føler seg utrettmessig behandlet med hensyn til for eksempel oppsigelse, tvister tillitsvalgt eller klubb på dette. Dersom ikke tvisten blir løst lokalt, tar tillitsvalgt eller klubbleder dette inn til SAFE sentralt.

Twistebehandlingssystemet kan deles i to, den ene delen er tvister som er knyttet til individuelle rettigheter, dvs. rettigheter som gjelder alle uavhengig om du er organisert eller ei, samt tvister som er relatert til arbeidsmiljøloven. Den andre delen er knyttet til kollektive rettigheter, rettigheter du har som medlem av en organisasjon og som kommer inn under tariff- eller hovedavtale.

Individuelle tvister er ofte tvister som berører arbeidsmiljøloven eller petroleumsregelverket. Når et medlem opplever usaklig oppsigelse, avslag på søknad om redusert stilling eller liknende, vil klubben

din eller SAFE kunne ta slike saker enten via Petroleumstilsynet som er arbeidstilsynet for sokkelen eller via rettsapparatet.

Kollektive tvister går spesifikt på tariffavtale eller Hovedavtalen.

Slike tvister kan være uenighet om betaling for kurs, ventetidsbetaling og lignende. Tvister som dette blir først behandlet lokalt i klubben, blir det ikke enighet går denne tvisten videre til SAFE som behandler denne med arbeidsgiver siden. Løses ikke tvisten her går den videre til YS / NHO – (OLF Avtalen) og dersom det heller ikke her blir løsning, vil tvisten bli vurdert juridisk av SAFE og eventuelt kjørt i arbeidsretten.

3.2 Hvordan opptrer du som tillitsvalgt overfor arbeidsgiver når det oppstår en uenighet ?

Dersom et medlem henvender seg til deg med et problem, er det lurt å avtale et møte med linjeleder om saken. Det er viktig at du har en klar fremstilling av saken på forhånd og at denne er skriftlig. En kan skrive et lite referat /protokoll² av arbeidstaker syn / linjeleders syn. Som tillitsvalgt i møte med arbeidsgiver kan det være lurt å være to, på denne måten får to den samme informasjonen og arbeidsgiver kan ikke så lett gå tilbake på det som er sagt.

Tips; En loggbok kan være nyttig. Skriv opp henvendelser med tid og dato, samt hva disse gjelder, slik at du har oversikt over henvendelser du får og om du eventuelt har fått gjort noe med dem.

Dersom uenigheten ikke blir løst kan du alt etter hvilken sak det er enten sende den inn til din klubbleder som tar den videre i systemet. Ved HMS relaterte saker kan en ta opp med verneombud/ Hovedverneombud eller sende den inn som en AMU sak i bedriften. Ved saker som gjelder tariffavtalen eller individuelle saker så sender du denne inn via ditt klubbkontor eller dersom du ikke har dette, direkte til oss.

3.3 Eksempel på uenigheter og forslag til løsninger:

A) Et medlem kommer til deg og er fortvilet fordi vedkommende er kalt inn til møte av sin leder, vedkommende er blitt varslet om at han vil bli gitt en skriftlig advarsel, grunnet at han har vært i munnhuggeri med sjefen og at dette er oppførsel som ikke aksepteres i bedriften.

B) Et medlem kommer til deg og er sinna fordi han er kalt ut på overtid og ikke får den overtiden han mener han har krav på.

C) Et medlem varsler deg om at han er blitt oppsagt og at han er uenig i dette - hva kan du råde han til å gjøre ?

D) Et medlem kontakter deg og er fortvilet fordi vedkommende i lengre tid har følt seg trakkasert på sin arbeidsplass.

E) Du blir kontaktet av din arbeidsleder som sier at de tenker på å si opp medlem NN grunnet at vedkommende har møtt beruset opp på arbeidet. Hva gjør du?

F) Et medlem skal på sykefraværsoppfølgingsmøte med bedriften og ber om at du blir med i møtet

Hvordan kan du som tillitsvalgt hjelpe og hva er dine redskaper i nevnte tilfeller, innenfor rollen som tillitsvalgt?

² Se vedlagt eksempel på protokoll, bilag 4.

Din verktøykasse som tillitsvalgt er hovedavtale, tariffavtale, arbeidsmiljøloven og personalhåndboken.

Eksempel på hvordan du går frem i nevnte tilfeller:

A) Advarsel

Advarsel er ikke lovregulert, men man har lang rettslig praksis på hvordan dette fungerer. Som regel er det i personalhåndboken beskrevet at bedriften vil gi en muntlig og to skriftlige advarsler før oppsigelse vil bli gitt. Merk: som tillitsvalgt er det regulert i loven at arbeidsreglementet skal være godkjent av dere, men bedriften kan sende reglementet inn til tilsynet uten godkjenning, men da skal uttalelsen fra tillitsvalgte være vedlagt.

I nevnte tilfeller må du få en forklaring på hva som er skjedd, hvorfor har vedkommende blitt sint, har arbeidsleder vært ufin? Skriv hendelsen ned. Er ditt medlem uenig i advarselen, er det din plikt å følge dette opp. Det saklige grunnlaget for en eventuelt advarsel er en objektiv og juridisk betraktning og kan ikke uten videre avgjøres av deg eller bedriften.

Når lederen gir en skriftlig advarsel kan du rådgi medlemmet ditt til å ikke godta advarselen dersom han er uenig. Han skal da ha anledning til å skrive sin versjon, eller at han ikke er enig i advarselen. Vil din leder ikke godta dette, skriv hendelsen ned og send det inn til klubbleder / bedriften. Dette er greit å ha dersom saken skulle utvikle seg.

B) Overtid

Overtid er regulert i tariffavtalen og i arbeidsmiljøloven. Slå opp i deres tariffavtale, eller arbeidsmiljøloven. Er du usikker på tolkningen, kontakt klubben din eller oss i SAFE. Dersom du støtter ditt medlem i hans tolkning, kan deres skrive en tvist ute på plattformen og sende inn til klubben, eller til oss dersom dere ikke har klubb.

C) Oppsigelse

Oppsigelse er det arbeidsmiljøloven §15 som regulerer.

Tidsperspektivet på gangen i en oppsigelse gang er ofte kort, så be vedkommende varsle sin arbeidsgiver at vedkommende ikke godtar oppsigelsen og han/hun ønsker forhandlingsmøte med bedriften om dette innen to uker. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.

AML § 15-1.

Drøfting for beslutning om oppsigelse

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

Din viktigste oppgave er å ivareta at medlemmet får sine rettigheter i oppsigelsesprosessen. Dersom arbeidstaker eller du mener at det ikke er saklig grunn for oppsigelsen, skal dette komme frem i protokollen. Merk: ta alltid kontakt med klubbleder når et medlem er blitt oppsagt. Dersom du ikke har klubbleder, kontakt SAFE for bistand i forkant av møte.

Du må sørge for at det står at oppsigelsen er usakelig og at vedkommende vil stå i stilling, samt varsle at søksmål vil bli reist. Den juridiske vurderingen vil bli gjort av våre advokater i SAFE.

Eks:

Protokoll

Den dag, måned, årstall ble det holdt forhandlingsmøte ihht AML § 61 i bedriften sine lokaler

Til stede

Fra bedrift

Ansatt

Rådgiver/ tillitvalgt

Viser til oppsigelse gitt dato og årstall

Ola Nordmann hevder at oppsigelsen er usakelig og krever å stå i stilling.

Ola Nordmann varsler at søksmål vil bli reist.

Sign

for bedrift

D) Trakkasering / Mobbing

Trakkasering på arbeidsplassen

En trakkasering / mobbesak i bedriften er en av det tyngste sakene en tillitsvalgt kan ha.

Det er veldig vanskelig å vurdere trakkasering på objektivt grunnlag, fordi det er sjelden at den som trakkaserer opplever at han faktisk trakkaserer. Det betyr ikke at den som blir trakkasert eller mobbet ikke har rett i sine opplevelser, men å få et rettslig grunnlag / avgjørelse på dette kan være en lang og vanskelig vei.

Husk også at den som opplever seg trakkasert ikke nødvendigvis er en svak person som ikke klarer å ta igjen, eller ikke tåler godmodig erting. Alle kan ha faser i livet der vi trenger ekstra støtte, er slitne eller har for eksempel har sorg. Blir du utsatt for sjikane, trakkasering virker dette svært nedbrytende i seg selv. Trakkasering, sjikane eller mobbing skal aldri aksepteres som en del av arbeidsmiljøet.

Imidlertid er det gode utsikter for å få løst en slik sak til beste for alle. Jo tidligere en griper tak i dette og jo kortere tidspunkt trakkaseringen har foregått, jo bedre er det.

Be ditt medlem om å notere ned hvilke situasjoner som oppleves trakkaserende, be vedkommende være detaljert, med hensyn til tid, sted, person. Hva sa vedkommende, tonefall og ansiktsuttrykk: for eksempel: min leder brølte høyt slik at alle hørte at jeg måtte til helvete se til å henge i, å bli ferdig” dette skjedde i morgenmøte. Har vedkommende opplevd annet enn munnhuggeri, har han opplevd direkte trusler? Har han noe som kan dokumenteres?

Har han forsøkt å gi beskjed om at dette skal opphøre, hva skjedde da?

Gi støtte! Masse støtte nøytraliserer ofte negative situasjoner og gir større mot. Kontakt verneombud, be også vedkommende kontakte bedriftslege, sykepleier etc og fortelle om dette. På denne måten kan

vedkommende få støtte i fra flere hold, samtidig som alle har taushetsplikt om hans situasjon. Få i stand et møte og legg vekt på å ha en god og avslappet tone og ikke skape fronter.

En kan gi situasjonen litt tid etter at en har snakket med partene om dette og ta ett nytt møte for å evaluere. Merk: det er viktig å skrive referat fra et slikt møte, dersom ikke trakkaseringen gir seg, har en mer dokumentasjon på situasjonen.

Merk: arbeidsmiljølovens kapittel 4-3, krav til det psykososiale arbeidsmiljøet sier at ; ”Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden”.

F) Alkohol og stoffmisbruk på arbeidsplassen

Har bedriften et AKAN utvalg så skal du gjøre lederen oppmerksom på dette og sørge for at saken fremmes for utvalget før en leder tenker på oppsigelse. I et AKAN utvalg vil medlemmet bli tilbudt hjelp og må inngå kontrakt om å være avholdende fra rus så lenge kontrakten varer.

Er det et engangstilfelle? En uheldig episode? Kan en forsøke å løse opp i situasjonen sammen med medlemmet og lederen. Vedkommende vet som regel at han / hun har oppført seg dumt og vil erkjenne dette, i flere tilfeller vil dette appellere til de rause sidene av oss.

Dersom dette ikke nytter, må du se det i forhold til personalhåndboken, samt oppsigelse / avskjeds kapittelet i arbeidsmiljøloven (kapittel 15)

G) Medlemmer eller du i møte med bedriften

I flere tilfeller er medlemmer kalt inn til bedriften i møte i forhold til sykefraværsoppfølgingsmøter eller andre møter. På et oppfølgingsmøte kan det sitte folk fra bedriftshelsetjenesten, administrasjonen, en ansattrepresentant, endog trygdekontor kan være innkalt for å bistå. Situasjonen kan virke overveldende på den som har vært sykmeldt og dette kan gjøre at en ikke får uttrykt seg godt nok i situasjonen. Som tillitsvalgt skal du bistå medlemmet og du bør bruke tid på å på forhånd informere om hva som skal skje, slik at medlemmet er forberedt. Den som er syk trenger ikke oppgi diagnose, men kun funksjonsevne. Er du selv i møte med bedriften og føler deg overveldet av situasjonen, be om en pause, slik at du får ringt eller snakket med noen som kan gi deg råd, eller at du får tenkt deg om. Dersom de ber deg om å signere papirer, møtereferater, eller protokoller og du føler dette ikke er riktig, vent til du har fått noen til å lese igjennom det.

Bilag 1.

Hvilken saker har tillitsvalgte og medlemmer i SAFE fremmet og hva har det ført til?

På slutten av 1970 og begynnelsen av 1980 tallet var industrien på land gjennomregulert med avtaler og lover. Offshore fantes det imidlertid ingen tariffavtaler eller dekkende arbeidsmiljølov på denne tiden. Det var OFS tillitsvalgte som var de første til å få fremmet kravene, streiket og stod løpet ut til de ble stanset av tvungen lønnsnemnd. Tariffavtalene som var forsøkt gjort gjeldende via LO var beregnet for landansatte i industrien og det var ikke tatt høyde for de spesielle forholdene ved offshore arbeidet.

1. SAFE (OFS) opprettet den første tariff- og hovedavtale på norsk sokkel.

OFS ble en landsomfattende hovedorganisasjon ved brev av Forbruker- og administrasjons-departementet 18 januar 1980. Ingen felles tariffavtale fantes for de ansatte på sokkelen. Tariff- og hovedavtale ble landsomfattende som følge av kjennelse i rikslønnsnemnd 8 oktober 1980. I slutten av 1981 klarte OFS å få skikk på det felles lønnsystemet, de hentet det beste fra de ulike lokale avtalene og enkelte endte opp med en lønnstigning på over 70.000 kroner.

Skifttillegg, velferdspermisjoner, reiseregulativ og diverse ulempetillegg kom inn i avtalen på dette tidspunktet.

LO som var og er en av de faste representantene i rikslønnsnemnda har stemt i mot alt som kunne gi fordeler til OFS, selv om det også betydde at deres egne medlemmer på sokkelen ville dra fordel av dette.

2. OFS Fikk sammen med andre forbund gjort AML gjeldende på sokkelen og for flytende plattformer.

Når: Arbeidervernloven fra 1956 gjaldt, tillitsvalgte offshore kommuniserte via media når de ikke ble hørt. Fra 1966 til 1979 var det 86 dødsfall offshore. Fokuset som tillitsvalgte fremmet i media førte til at departementet nedsatte Haldenutvalget som banet veien for at arbeidsmiljøloven ble gjort gjeldende offshore. OFS var den eneste som krevde AML gjeldende for både faste og flytende plattformer. Nopef som var influert av sjømannsforbundet, mente at sjømannsloven skulle gjelde på flytende.

3. Fikk opprettet AMU og VO tjeneste offshore.

Når; Da AML ble innført førte det til at selskapene måtte etablere en verneombudstjeneste som både skulle omfatte entreprenører og underentreprenører. Dette betydde at verneombudene skulle utpekes av fagforeningen og dette styrket arbeidstakermedvirkningen og dermed innflytelsen på arbeidsplassen

4. Hva er blitt fremmet i tariffoppgjørene av våre tillitsvalgte

- Ventetid kom inn via rikslønnsnemndas kjennelse (OFS og NAF) i 1984
- Kompensasjon for bytte av skift og betalt fritid ved utvidet oppholdsperiode
- Lønn for repetisjonsøvelser i forsvar og heimevern.
- Overtidsbetaling for kurs i friperiode.
- Forsikring for tap av helsesertifikat for forpleinings-, boring- og operatøransatte kom inn i rikslønnsnemnda (OFS og NAF) i 1980 -1982.

Redusert pensjonsalder i operatør-, boring- og forpleiningsselskap på faste plattformer ble fremmet i tariffoppgjør og behandlet i rikslønnsnemnda 1982. Myndighetene godkjente en pensjonsalder på 65 år for ansatte på faste installasjoner på 1990 tallet, etter at det hadde vært diskutert i parts sammensatte utvalg i flere år.

(LO har aldri gått ut over den fastsatte 67 års aldersgrense)

OFS skapte fokus på oljearbeidernes helse ved fokus på aldring, fokus på belastende arbeid (forpleining), fokus på skift og nattarbeide. OFS streiket for lavere pensjonsalder i år 2000. Tvungen lønnsnemnd ble resultatet.

- Utvidet og bedret ordningene ved svangerskapspermisjon. (Rikslønnsnemnda mellom OFS og NAF 1986)

- Innført rett til deltidsstillinger.

- Innføring av arbeidstidsordningen 2- 3 og senere 2 –4.

5. Fikk innført smittevernlovgivning på sokkelen i år 2000.

Saken hadde bakgrunn i at alt kjøtt som ble kjøpt inn til plattformene var tollfritt og dermed på utførsel. Kjøttet var derfor ikke underlagt de samme kontrollene som norsk kjøtt. På denne tiden var det også stort fokus i forhold til sykdommen ”kugalskap”. Ved en gjennomgang av regelverket viste det seg at smittevernlovgivningen ikke var innført på norsk sokkel. Dette ble gjort på bakgrunn av et bekymringsbrev til departementet fra OFS.

6. SAFE har skapt fokus på faren med isocyanater og giftige oljer, som forhåpentligvis vil føre til en bedre livssituasjon for flere tusen arbeidsmiljøskadde.

7. SAFE setter søkelys på faren ved bruk av adferdsbaserte sikkerhetssystem og bonusbasert ledelse.

8. SAFE har vært pådriver for at pionerdykkere skal vinne frem med sine saker.

9. SAFE har vært aktive i hjelp og bistand for å danne diverse støttegrupper.

10. OFS/SAFE har vært den organisasjonen som har sørget for at sikkerhetsmeldingen for petroleumsnæringen kom i stand.

SAFE / Prifoil - landanlegg:

Forbedret lønns- og arbeidsvilkår for skift- og dagtidsansatte på landanlegg.

- Forbedret arbeidstidsordninger for skiftansatte.
- Jobbet for utligning av lønns- og arbeidsvilkår på tvers av landanlegg og firma innen petroleumsindustrien.
- Forhandlet frem avtaler for de forskjellige yrkesgrupper på landanlegg.
- Streiket for å få til avtale for alle ansatte i Esso Norge AS. YS fikk reelle forhandlinger. Det ble ikke akseptert at bare Nopef hadde reelle forhandlinger.
- SAFE har fått til avtale for ansatte i SGS på Esso Slagentangen.
- Jobbet aktivt for utjevning i lønnsgruppe 6-8.
- Fått organisert ”skift buss” på enkelte landanlegg, slik at risikoen for biluhell som følge av trøtthet etter skift ble betraktelig redusert.

Bilag 2

Omstillingsprosesser

Målet med omstilling er å oppnå en effektiviserings gevinst, men ofte forutsettes det at endringene skal gi en HMS gevinst. I kjent arbeidslivslitteratur finner en ikke støtte for at omstillingsprosesser som forutsetter nedbemanning gir HMS gevinst

Tillitsvalgte og ansatte kan oppleve omstilling på ulike nivå.

Virksomhetsnivå: Eierskifter, oppsplitting, fusjon, anbud /outsourcing osv. Internt i virksomheten / systemnivå: Nye lønssystemer, ny teknologi, overgang fra linjeledelse til flat ledelsesstruktur og prosjektorganisering, osv. Individuelt nivå - gjerne med utgangspunkt i endringer på virksomhetsnivå/systemnivå: Nye arbeidsoppgaver, ny ledelse, nye arbeidsverktøy/teknologi osv.

Tillitsvalgts rolle i omstillingsprosessen.

Tidlig informasjon: Kapittel 9 i hovedavtalen omhandler informasjon , samarbeid og medbestemmelse i bedriften. I henhold til Hovedavtalen punkt 9-4 skal ledelsen så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (AU) spørsmål som vedrører endringer i driften. Tillitsvalgte skal også informeres om årsaker til og virkninger av bedriftens disposisjoner.

I henhold til 9-6 skal ledelsen, dersom den ikke kan ta hensyn til tillitsvalgtes anførsler, begrunne sitt syn og det skal settes opp protokoll fra konferansen som undertegnes av begge parter.

Nødvendig tid i en slik fase er viktig for tillitsvalgte og det anbefales å sette opp en plan for tid og informasjon i samråd med ledelsen. Dersom bedriften vil innføre flere nye systemer i løpet av kort tid, bør klubben stå på at de skal diskutere sakene med medlemmene først. Aldri bli bundet opp av en protokoll om innføring av ulike systemer mens dere har taushetsplikt fra bedriften. Dersom bedriften krever noe taushetsbelagt, be om å få det skriftlig og konkret hvilke deler av informasjonen som skal være taushetsbelagt.

Sjekkliste til Bedrift /klubb – omstillingsprosesser

1.

Aktuell sak /
omstilling

2.

Bedrift innkaller til møte
med arbeidsutvalget
/klubbleder

3.

Nødvendig
Dokumentasjon /
informasjon
Forelagt ?

4.

Tidsfaktor: avtale tid for
nye møter / planlegge
mulig tidsramme.

5.

6.

Skriftlig oversikt:
Hvilken informasjon er gitt
hitill / hvilken
dokumentasjon er forelagt./
Ytterligere informasjon
Nødvendig?/

Diskusjonsfase

7.

Protokollere møte
Eventuelt uenigheter /
enigheter.

HVA LOVVERKET SIER OM OMSTILLING

Bedriften har plikt til å drøfte

AML § 8-1. Plikt til informasjon og drøfting (1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

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

Du har krav på medvirkning under omstilling

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

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

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

Verneombud og Amu har plikter under omstillingsprosesser

7-2. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

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

(2) Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

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

Se også rammeforskriften: http://www.ptil.no/regelverk/r2002/frame_n.htm

Bilag 3 Eksempel på tvisteprotokoll

Møte avholdt 2. juni 2004

om saken:

mellom Kampklubben Vinn
og bedriften Vrang og Vri

Tilstede:

Bedrift / Linjeleder :

Klubb / tillitsvalgt:

PROTOKOLL

Sak:

Partene har i dag drøftet saken om:

Bedriften viser til at:

Klubben viser til at saken bryter med tariffavtalens punkt..... (Eller hovedavtalens punkt.....)

Partene kom ikke til enighet /

Drøftelser ihht. Hovedavtalen har herved funnet sted.

Linjeleder

Klubb / tillitsvalgt

Bilag 4

Skriving av referater

Når du skriver referater er det viktig at du lager det så oversiktlig som mulig. Skriv først tid og sted og hvem som var tilstede. Skriv også hvem som skriver referat.

Deretter deler du referatet inn i tema med overskrifter. Dersom det er en diskusjon skal du gjengi essensen av det som blir sagt, men ikke alt som blir sagt. Dersom dere vedtar noe skal det komme tydelig frem. Vanlige referat fra ulike andre møter skal også ha dato, sted, tilstedeværende og overskrifter. Ofte kan det være lurt å føre referater inn i en protokoll. Man limer inn de godkjente referatene i en bok med blanke sider samt dagsorden for nye møter, slik at en alltid har oversikten. Marker også rundt de limte sidene i protokollen slik at en ikke kan rive dem ut, eller forandre dem uten at det merkes.

Referat fra styremøte i Kampklubben Vinn

Stavanger 8. desember 2006, på klubbkontoret

Tilstede: Nils Nilsen, Ola Nordmann og Turid Turidsen

Referent: Nils Nilsen.

1. a) Godkjenning av forrige referat.

2. Innmeldte saker:

a) Gjennomgang av tvistesaker

b) Tilsynsrapport fra petroleumstilsynet

3. Saker under eventuelt; julemiddag for klubbstyret

a) Referatet fra styremøtet i november ble godkjent uten merknader

a) Turid Turidsen, klubbleder gikk igjennom tvistesakene siden sist, det ble noe diskusjon om hvordan klubben skulle takle saksmengden av tvistesaker. Diskusjonen delte seg i at en skulle kjøre hardere på bedriften lokalt, mens andre mente at en måtte få bistand av SAFE sentralt.

Man ble enig om å kontakte SAFE for å avtale møte for gjennomgang av tvistesakene.

b) Ola Nordmann viste til tilsynsrapporten fra petroleumstilsynet, bedriften har fått flere pålegg spesielt på håndtering av arbeidsmiljø. En blir enig om å sørge for at saken blir sendt inn i AMU og samarbeide med Hovedvernombudene.

En juleavslutning for styret blir diskutert, en blir enig om at maksbeløp på dette skal være kr 750,- totalt. Dette er godt innen for budsjettet til klubben.

Vedtak: 2.a) Nils Nilsen kontakter SAFE innen utgangen av desember for å avtale tid for gjennomgang av tvistesaker.

2b) Turid Turidsen tar kontakt med HVO for å gjennomgå tilsynsrapporten.

3a) Det bevilges kr 750,- totalt til julemiddag for styret.

Bilag 5 Arbeidsmiljøloven

17 juni. Nr. 62. 2005

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

Ajourført med endringer, senest ved lov 15.12.2006 nr. 69 fra 01.01.2007.

Kapittel 1. Innledende bestemmelser

§ 1-1. Lovens formål

Lovens formål er:

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

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

§ 1-2. Hva loven omfatter

- (1) Loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven.
- (2) Unntatt fra loven er:
 - a) sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip,
 - b) militær luftfart som omfattes av luftfartsloven. Departementet kan gi forskrift om unntak fra loven for sivil luftfart og annen statsluftfart enn militær luftfart og om særregler for slik luftfart.
- (3) Kongen kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning bestemmelsene i kapittel 14, 15, 16 og 17 skal gjelde for arbeidstakere som omfattes av lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. eller som er embetsmenn.
- (4) Kongen kan gi forskrift om at deler av den offentlige forvaltning, helt eller delvis skal unntas fra loven når virksomheten er av så særegen art at den vanskelig lar seg tilpasse lovens bestemmelser.

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

§ 1-3. Petroleumsvirksomhet til havs

- (1) Loven gjelder for virksomhet i forbindelse med undersøkelse etter og utnyttelse av naturforekomster på havbunnen eller i dens undergrunn, i indre norske farvann, norsk sjøterritorium og den norske del av kontinentalsokkelen.
- (2) Loven gjelder for virksomhet som nevnt i første ledd i området utenfor den norske del av kontinentalsokkelen dersom dette følger av særskilt avtale med fremmed stat eller av folkeretten for øvrig.
- (3) Departementet kan ved forskrift helt eller delvis unnta virksomhet som nevnt i første og andre ledd fra loven. Departementet kan også gi forskrift om at loven helt eller delvis skal gjelde for virksomhet som nevnt i første ledd i områder utenfor den norske del av kontinentalsokkelen dersom det foretas undersøkelse eller utnyttelse av naturforekomster på havbunnen eller i dens undergrunn fra innretning registrert i norsk skipsregister eller det gjennomføres bemannede undervannsoperasjoner fra innretning eller fartøy registrert i norsk skipsregister. Departementet kan ved forskrift også fastsette at loven skal gjelde ved forflytning av innretning eller fartøy som nevnt.
- (4) I forskrift etter denne paragraf kan det også fastsettes særregler.

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

- (1) Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker.
- (2) Departementet kan gi forskrift om at virksomhet i landbruket som ikke nytter annen hjelp enn avløserhjelp skal unntas fra loven.
- (3) Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for byggherre eller dennes representant.
- (4) I forskrift etter denne paragraf kan det fastsettes særregler.

§ 1-5. Arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem

- (1) Departementet kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.
- (2) Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører

husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem.

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

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

- (1) Følgende personer anses som arbeidstakere i forhold til lovens regler om helse, miljø og sikkerhet når de utfører arbeid i virksomhet som går inn under loven:
- a) elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål,
 - b) vernepliktige,
 - c) sivile tjenestepliktige,
 - d) innsatte i kriminalomsorgens anstalter,
 - e) pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner 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.
- Departementet kan i forskrift fastsette unntak fra bestemmelsen i første punktum.
- (2) Lovens bestemmelser om arbeidsgiveren gjelder for den som lar personer som nevnt i første ledd utføre arbeid i sin virksomhet.
- (3) Departementet kan gi forskrift om i hvilken utstrekning lovens øvrige bestemmelser skal gjelde for personer nevnt i første ledd.

§ 1-7. *Utsendt arbeidstaker*

- (1) Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til.
- (2) Utsending av arbeidstaker anses å foreligge når en utenlandsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting:
- a) etter avtale med en mottaker av tjenesteytelser i Norge, sender en arbeidstaker til Norge for egen regning og risiko og under egen ledelse, eller
 - b) sender en arbeidstaker til et forretningssted eller virksomhet i Norge som inngår i konsernet, eller
 - c) i egenskap av å være vikarbyrå eller annen virksomhet som stiller arbeidstakere til rådighet, sender arbeidstakere til en virksomhet i Norge.
- (3) Utsending av arbeidstaker anses også å foreligge når en norsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting sender en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området.
- (4) Kongen kan gi forskrift om hvilke bestemmelser i loven som skal gjelde for utsendte arbeidstakere.

§ 1-8. *Arbeidstaker og arbeidsgiver*

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

§ 1-9. *Ufravikelighet*

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

Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

§ 2-1. *Arbeidsgivers plikter*

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

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

- (1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver:
- a) sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakers arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
 - b) samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- (2) Hovedbedriften skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dersom det samtidig sysselsettes mer enn 10 arbeidstakere, og ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen. Kommer slik avtale ikke i stand, skal det meldes til Arbeidstilsynet som bestemmer hvem som skal ha ansvaret for samordningen.
- (3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av arbeidsgivers plikter etter denne paragraf.

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

§ 2-3. *Arbeidstakers medvirkningsplikt*

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

- (2) Arbeidstaker skal:
- a) bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader,
 - b) straks underrette arbeidsgiver og verneombudet og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet,
 - c) avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse,
 - d) sørge for at arbeidsgiver eller verneombudet blir underrettet så snart arbeidstaker blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen,
 - e) melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet,
 - f) medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,
 - g) rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.
- (3) Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde.

§ 2-4. *Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten*

- (1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.
- (2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.
- (3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

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

§ 2-5. *Vern mot gjengjeldelse ved varsling*

- (1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2-4 er forbudt. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren sannsynliggjør noe annet.
- (2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2-4 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.
- (3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

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

Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

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

- (1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
- (2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:
 - a) fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
 - b) ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
 - c) kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
 - d) under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
 - e) iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
 - f) sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
 - g) sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
 - h) foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.
- (3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

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

- (1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for:
 - a) at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig,
 - b) at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
 - c) sakkyndig bistand når dette er nødvendig for å gjennomføre lovens krav.
- (2) Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilstrekkelig vern om liv eller helse, skal arbeidsgiver sørge for at tilfredsstillende personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet, at arbeidstaker gis opplæring i bruken av utstyret og at det tas i bruk.
- (3) Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.
- (4) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av bestemmelsene i denne paragraf. Departementet kan også i forskrift gi nærmere bestemmelser om personlig verneutstyr, herunder om:
 - a) utforming, merking mv.
 - b) bruk, vedlikehold mv.
 - c) prøving, sertifisering og godkjenning
 - d) godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon av personlig verneutstyr.Departementet kan i forskrift fastsette at reglene om personlig verneutstyr også skal gjelde for produsent, importør og leverandør.

§ 3-3. *Bedriftshelsetjeneste*

- (1) Arbeidsgiver plikter å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.
- (2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.
- (3) Bedriftshelsetjenesten skal ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål.
- (4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om når og i hvilken utstrekning arbeidsgiver plikter å knytte til seg bedriftshelsetjeneste, om hvilke faglige krav som skal stilles til tjenesten og om hvilke oppgaver den skal utføre.

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

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

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

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

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

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

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

Kapittel 4. *Krav til arbeidsmiljøet*

§ 4-1. *Generelle krav til arbeidsmiljøet*

- (1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.
- (2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønssystemer mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.
- (3) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.
- (4) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med funksjonshemming kan arbeide i virksomheten.
- (5) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.
- (6) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av identitetskort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen.

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

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

- (1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.
- (2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:
 - a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
 - b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
 - c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
 - d) arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
 - e) det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.
- (3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.
- (4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

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

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
- (5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

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

- (1) Fysiske arbeidsmiljøfaktorer som bygnings- og utstyrmessige forhold, inneklima, lysforhold, støy, stråling o.l. skal være fullt forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd.
- (2) Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon. Det skal legges til rette for variasjon i arbeidet og for å unngå tunge løft og ensformig gjentakelsesarbeid. Ved oppstilling og bruk av maskiner og annet arbeidsutstyr skal det sørges for at arbeidstaker ikke blir utsatt for uheldige belastninger ved vibrasjon, ubekvem arbeidsstilling o.l.
- (3) Maskiner og annet arbeidsutstyr skal være konstruert og ha nødvendige verneinnretninger slik at arbeidstaker er vernet mot skader.
- (4) Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Eventuelle husordensregler skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne.
- (5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf og kan herunder bestemme at reglene skal gjelde for utleiende av lokaler o.l.

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

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

- (1) Ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale skal arbeidsmiljøet være tilrettelagt slik at arbeidstaker er sikret mot ulykker, helseskader og særlig ubehag. Kjemikalier og biologisk materiale skal fremstilles, pakkes, brukes og oppbevares slik at arbeidstaker ikke utsettes for helsefare.
- (2) Kjemikalier og biologisk materiale som kan innebære helsefare, skal ikke brukes dersom de kan erstattes med andre eller med en annen prosess som er mindre farlig for arbeidstakerne.
- (3) Virksomheten skal ha nødvendige rutiner og utstyr for å hindre eller motvirke helseskader på grunn av kjemikalier eller biologisk materiale.
- (4) Virksomheten skal føre kartotek over farlige kjemikalier og biologisk materiale. Kartoteket skal blant annet opplyse om fysikalske, kjemiske og helseskadelige egenskaper, forebyggende vernetiltak og førstehjelpsbehandling. Beholdere og emballasje for kjemikalier og biologisk materiale skal være tydelig merket med navn, sammensetning og advarsel på norsk.
- (5) Arbeidstilsynet kan i det enkelte tilfelle helt eller delvis gjøre unntak fra reglene i denne paragraf i forbindelse med forsknings- og analysearbeid e.l.
- (6) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, og kan herunder bestemme at det skal føres register over arbeidstakere som eksponeres for bestemte kjemikalier eller biologisk materiale.

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

- (1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått attføring e.l.
- (2) Dersom det i medhold av første ledd er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres.
- (3) Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i åtte uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging.
- (4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Kapittel 5. Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv.

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

- (1) Arbeidsgiver skal sørge for registrering av alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.
- (2) Registeret må ikke inneholde medisinske opplysninger av personlig karakter med mindre den opplysningene gjelder har samtykket. Arbeidsgiver har taushetsplikt om opplysninger om personlige forhold i registeret.
- (3) Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, bedriftshelsetjeneste og arbeidsmiljøutvalg.
- (4) Arbeidsgiver skal føre statistikk over sykefravær og fravær ved barns sykdom etter nærmere retningslinjer fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, jf. folketrygdloven § 25-2 første ledd.

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

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

- (1) Dersom arbeidstaker omkommer eller blir alvorlig skadet ved en arbeidsulykke, skal arbeidsgiver straks og på hurtigste måte varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet. Arbeidsgiver skal bekrefte varselet skriftlig. Verneombudet skal ha kopi av bekreftelsen.
- (2) Departementet kan gi forskrift om at slikt varsel skal gis også i andre tilfeller.
- (3) Departementet kan gi forskrift om at arbeidsgiver skal gi melding til Arbeidstilsynet om:
 - a) arbeidsulykke som det ikke kreves varsel om etter første eller andre ledd, herunder akutt forgiftning, og tillop til slike ulykker,
 - b) sykdom som er eller kan være forårsaket av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.
- (4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om omfanget og gjennomføringen av varslings- og meldeplikten etter denne paragraf.

§ 5-3. *Leges meldeplikt*

- (1) Enhver lege som gjennom sitt arbeid får kunnskap om at arbeidstaker lider av en yrkessykdom som er likestilt med yrkesskade etter folketrygdloven § 13- 4, eller annen sykdom som legen antar skyldes arbeidstakers arbeidssituasjon, skal gi skriftlig melding om det til Arbeidstilsynet.
- (2) Dersom arbeidstaker gir sitt samtykke, skal arbeidsgiver underrettes om sykdommen.
- (3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om omfanget og gjennomføringen av meldeplikten, herunder at den skal omfatte nærmere angitte sykdommer som kan antas å skyldes arbeidets art eller forholdene på arbeidsplassen.

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

- (1) Den som produserer eller importerer kjemikalier eller biologisk materiale som skal brukes eller ventelig vil bli brukt i virksomhet som går inn under denne lov, skal:
 - a) skaffe til veie opplysninger om kjemikaliets eller materialets sammensetning og egenskaper,
 - b) treffe de tiltak som er nødvendige for å forebygge ulykker og helseskader eller særlig ubehag eller ulempe for arbeidstakerne,
 - c) gi melding til den departementet bestemmer om kjemikaliets eller materialets navn, sammensetning, fysikalske og kjemiske egenskaper, samt supplerende opplysninger som måtte kreves for å fastslå stoffets farlighetsgrad,
 - d) sørge for forsvarlig emballasje slik at ulykker og helseskader forebygges,
 - e) merke emballasjen med kjemikaliets eller materialets navn, produsentens eller importørens navn og tydelig advarsel på norsk. Etikett for merking skal sendes sammen med melding etter bokstav c.
- (2) Unntatt fra meldeplikt og merkeplikt etter disse bestemmelser er næringsmidler og stoffer som går inn under matloven samt legemidler.

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

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

- (1) Den som produserer, importerer, selger, leier eller låner ut maskiner og annet arbeidsutstyr som skal brukes eller ventelig vil bli brukt i virksomhet som går inn under loven, skal før arbeidsutstyret leveres til bruk, sørge for at det er konstruert og forsynt med verneinnretninger i samsvar med lovens krav.
- (2) Maskiner og annet arbeidsutstyr som utstilles i salgs- eller reklameøyemed, eller framvises for demonstrasjonsformål, og som ikke er forsynt med nødvendige verneinnretninger, skal synlig skiltes med opplysninger om at arbeidsutstyret ikke oppfyller kravene fastsatt i eller i medhold av denne lov og ikke kan leveres til bruk før produsenten, leverandøren eller importøren har sørget for at kravene er oppfylt. Ved demonstrasjoner skal det treffes nødvendige tiltak for å forebygge at personer, dyr og eiendom utsettes for fare.
- (3) Ved konstruksjon av maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i denne paragraf, skal det påses at det kan brukes etter sin hensikt uten å medføre særlige ulemper eller ubehag.
- (4) Med maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i første ledd skal det følge nødvendig og lett forståelig skriftlig bruksanvisning på norsk om transport, oppstilling, betjening og vedlikehold.
- (5) Den som påtar seg å montere maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i denne paragraf, skal sørge for at de blir satt i stand og stilt opp i samsvar med lovens krav.
- (6) Maskiner og annet arbeidsutstyr som nevnt i første ledd skal, før det overdras eller utstilles, være forsynt med produsentens eller importørens navn og adresse, eller med annen merking som gjør det lett å identifisere produsenten eller importøren.
- (7) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om maskiner og annet arbeidsutstyr, herunder om:
- a) konstruksjon, utførelse, oppstilling, merking mv.,
 - b) godkjenning,
 - c) godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon,
 - d) undersøkelse eller besiktigelse.
- (8) Utgifter til undersøkelse eller besiktigelse som pålegges i medhold av sjuende ledd, bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller besiktigelsen.

Kapittel 6. Verneombud

§ 6-1. *Plikt til å velge verneombud*

- (1) Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud. Ved virksomhet med mindre enn 10 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. Direktoratet for arbeidstilsynet kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med mer enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud.
- (2) Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.
- (3) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.
- (4) Hvem som til enhver tid fungerer som verneombud ved virksomheten, skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.
- (5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om antall verneombud, om valg, herunder om vilkår for stemmerett og valgbarhet, om lokal fagforenings rett til å utpeke verneombud, og om verneombudets funksjonstid.

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

§ 6-2. *Verneombudets oppgaver*

- (1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivarettatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.
- (2) Verneombudet skal særlig påse:
- a) at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,

- b) at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
 - c) at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
 - d) at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
 - e) at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5–2 blir sendt.
- (3) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.
 - (4) Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3–1.
 - (5) Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tillop til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist.
 - (6) Verneombudet skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instruksjoner, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet eller arbeidsgiveren.
 - (7) Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.
 - (8) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om verneombudets virksomhet, og om ombudets taushetsplikt. I reglene kan fastsettes at verneombudet skal utføre oppgaver som er tillagt arbeidsmiljøutvalget i henhold til § 7–2, når virksomheten ikke har slikt utvalg. Myndigheten til å treffe vedtak etter § 7–2 fjerde ledd tredje punktum og femte ledd, kan ikke tillegges verneombudet.
- § 6–3. Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid**
- (1) Dersom verneombudet mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet anser det nødvendig for å avverge fare.
 - (2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiveren eller dennes representant.
 - (3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses i henhold til bestemmelsen i første ledd.
- § 6–4. Særskilte lokale eller regionale verneombud**
- (1) Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale verneombud. Slike verneombud kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i §§ 6–2 og 6–3 overfor arbeidsgivere på arbeidsplassen.
 - (2) Departementet kan gi forskrift om at det skal være regionale verneombudsordninger som skal omfatte flere virksomheter innenfor ett geografisk område.
 - (3) Forskrifter etter denne paragraf kan omfatte regler om hvordan verneombudene oppnevnes, hvilke oppgaver de skal ha, og hvordan utgiftene ved deres virksomhet skal fordeles.
- § 6–5. Utgifter, opplæring mv.**
- (1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vervet på forsvarlig måte. Departementet kan i forskrift stille nærmere krav til opplæringen.
 - (2) Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid.
 - (3) Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter § 10–4, godtgjøres som for overtidarbeid.
 - (4) Arbeidsgiver skal sørge for at verv som verneombud ikke medfører inntektstap for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg

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

§ 7–1. Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg

- (1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere, skal det 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.
- (2) Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg.

- (3) Det lokale arbeidstilsyn skal ha melding når arbeidsmiljøutvalg er opprettet. Hvilke personer som til enhver tid er medlemmer av utvalget skal kunngjøres ved oppslag på arbeidsplassen.
- (4) Arbeidsgiveren og arbeidstakerne skal ha like mange representanter i utvalget. Lederen for utvalget velges vekselvis av arbeidsgiverens og arbeidstakernes representanter. Representantene for bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i utvalget. Ved stemmelikhet gjør lederens stemme utslaget.
- (5) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om arbeidsmiljøutvalget, herunder om sammensetning, valg og funksjonstid. Departementet kan gi regler om at andre samarbeidsorgan i virksomheten, på nærmere vilkår, kan fungere som arbeidsmiljøutvalg.

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

§ 7-2. *Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver*

- (1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.
- (2) Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:
 - a) spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste,
 - b) spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet i virksomheten, som har betydning for arbeidsmiljøet,
 - c) planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9,
 - d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak,
 - e) etablering og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1,
 - f) helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.
- (3) Utvalget kan også behandle spørsmål om arbeidstakere med redusert arbeidsevne, jf. § 4-6.
- (4) Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tillopp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse. Utvalget skal i alminnelighet ha adgang til Arbeidstilsynets og politiets etterforskningsdokumenter. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at undersøkelser skal foretas av sakkyndige eller granskingskommisjon som utvalget oppnevner. Arbeidsgiveren kan uten ugrunnet opphold forelegge vedtaket for Arbeidstilsynet til avgjørelse. Utvalget skal gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater. Før utvalget behandler rapporter som nevnt i dette ledd, skal medisinske opplysninger av personlig karakter tas ut av rapportene, med mindre den opplysningen gjelder, samtykker i at de legges fram for utvalget.
- (5) Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov. For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget også vedta at arbeidsgiveren skal utføre målinger eller undersøkelser av arbeidsmiljøet. Utvalget skal sette en tidsfrist for gjennomføringen av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finner¹ å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.
- (6) Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. Direktoratet for arbeidstilsynet kan gi nærmere regler om årsrapportens innhold og utforming.
- (7) Departementet kan gi forskrift med nærmere regler om utvalgets virksomhet, herunder regler om saksbehandlingen og om taushetsplikt for utvalgets medlemmer.

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

¹ Skal vel være «finner».

§ 7-3. *Særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg*

- (1) Innenfor bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og ellers når særlige forhold gjør det nødvendig, kan departementet gi forskrift om at det skal være særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg. Slike utvalg kan få oppgaver, plikter og rettigheter som nevnt i §§ 7-1 og 7-3 overfor alle arbeidsgivere på arbeidsplassen.
- (2) Forskrifter etter denne paragraf kan omfatte regler om hvordan arbeidsmiljøutvalgene oppnevnes, hvilke oppgaver de skal ha og hvordan utgiftene ved deres virksomhet fordeles.

§ 7-4. *Utgifter, opplæring mv.*

Reglene i § 6-5 gjelder tilsvarende for representanter i samarbeidsorgan etter dette kapittel.

Kapittel 8. Informasjon og drøfting

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

- (1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- (2) Departementet kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten.

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

- (1) Plikten til informasjon og drøfting etter § 8-1 omfatter:
 - a) informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
 - b) informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
 - c) informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.
- (2) Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b og c skal skje så tidlig som mulig.
- (3) Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiveren og få et grunnlagt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å oppnå en avtale.
- (4) Bestemmelsene i denne paragraf kan fravikes ved tariffavtale.

§ 8-3. Fortrolige opplysninger

- (1) Dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode.
- (2) Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom dette på det aktuelle tidspunkt åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten.
- (3) Virksomhetens tillitsvalgte eller en femdel av arbeidstakerne kan bringe tvist om arbeidsgivers beslutning etter første og andre ledd inn for Bedriftsdemokratinevnda. Tvist kan ikke bringes inn etter at opplysningene beslutningen gjelder er blitt offentlig kjent. Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om nemndas myndighet og saksbehandling i tvister etter denne paragraf.

Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten

§ 9-1. Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten

- (1) Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.
- (2) Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.

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

- (1) Arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- (2) Før tiltaket iverksettes, skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakerne informasjon om:
 - a) formålet med kontrolltiltaket,
 - b) praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, herunder hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført,
 - c) kontrolltiltakets antatte varighet.
- (3) Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakernes tillitsvalgte jevnlig evaluere behovet for de kontrolltiltak som iverksettes.

§ 9-3. Innhentning av helseopplysninger ved ansettelse

- (1) Arbeidsgiver må ikke i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi andre helseopplysninger enn dem som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente helseopplysninger på annen måte.
- (2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om hvilke opplysninger som kan innhentes etter denne paragraf.

§ 9-4. Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere

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

Kapittel 10. Arbeidstid

§ 10-1. Definisjoner

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

§ 10-2. *Arbeidstidsordninger*

- (1) Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.
- (2) Arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten har rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.
- (3) Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.
- (4) Arbeidstaker som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene.

§ 10-3. *Arbeidsplan*

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

§ 10-4. *Alminnelig arbeidstid*

- (1) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.
- (2) For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan når arbeidet er særlig passivt, gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover det som er fastsatt i første punktum, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.
- (3) For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet skal som hovedregel minst 1/5 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike bestemmelsen i første punktum. Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden etter første punktum vil virke åpenbart urimelig.
- (4) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer [i]¹ løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager for:
 - a) døgkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
 - b) arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
 - c) arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
 - d) arbeid som hovedsakelig drives om natten.
- (5) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager for:
 - a) helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
 - b) arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprenkning av bergrom under jord.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (i kraft 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406).

¹ Skal vel være «».

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

- (1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager.
- (2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.
- (3) Arbeidstilsynet kan samtykke i at den alminnelige arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 26 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen av arbeidstiden drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal vedlegges søknaden. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (i kraft 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406).

§ 10-6. *Overtid*

- (1) Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.
- (2) Varer arbeidet for noen arbeidstaker ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid regnes det overskytende som overtidarbeid.
- (3) Før arbeid som nevnt i denne paragraf iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- (4) Overtidsarbeidet må ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.
- (5) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale overtidarbeid inntil 15 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidarbeid ikke overstiger 40 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker.
- (6) Arbeidstilsynet kan etter søknad i særlige tilfeller tillate samlet overtidarbeid inntil 20 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker. Referat fra drøftingene jf. tredje ledd skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor rammen i femte ledd, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale med de tillitsvalgte alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.
- (7) Overtidsarbeid utover rammen i fjerde ledd kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det.
- (8) Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.
- (9) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra grensen på 13 timer i åttende ledd, men slik at den samlede arbeidstid ikke overstiger 16 timer i løpet av 24 timer. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.
- (10) Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller viktige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.
- (11) For overtidarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.
- (12) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (i kraft 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406).

§ 10-7. *Oversikt over arbeidstiden*

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

§ 10-8. *Daglig og ukentlig arbeidsfri*

- (1) Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder.
- (2) Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager.
- (3) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Det kan ikke avtales kortere arbeidsfri periode enn 8 timer i løpet av 24 timer eller 28 timer i løpet av sju dager. Grensen på 8 timer gjelder ikke når arbeid utover avtalt arbeidstid (jf. § 10-6 første ledd) eller arbeid ved utkalling under beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser. Ved virksomhet som ikke er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter på samme vilkår skriftlig avtale arbeid i den arbeidsfrie perioden, når dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.
- (4) Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag.
- (5) Departementet kan i forskrift fastsette en fordeling av fridøgnene som avviker fra reglene i fjerde ledd.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (i kraft 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406).

§ 10-9. *Pauser*

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

forskyves.

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

§ 10–10. *Søndagsarbeid*

- (1) Det skal være arbeidsfri fra kl. 1800 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidsfri fra kl. 1500 til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Arbeid innenfor disse tidsrom regnes som søn- og helgedagsarbeid.
- (2) Arbeid på søn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.
- (3) Arbeidsgiver skal drøfte behovet for søn- og helgedagsarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte før det iverksettes.
- (4) I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.
- (5) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan slutte skriftlig avtale om arbeid på søn- og helgedager utenom de tilfeller som er nevnt i denne paragraf, mot tilsvarende fri på andre dager som i henhold til arbeidstakerens religion er helge- eller høytidsdag. Slik avtale kan inngås uten hensyn til bestemmelsene i § 10–8 fjerde ledd.

§ 10–11. *Nattarbeid*

- (1) Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 er nattarbeid. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600. Som nattarbeid regnes ikke arbeid på to skift som legges mellom kl. 0600 og kl. 0000.
- (2) Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.
- (3) Arbeidsgiver skal drøfte nødvendigheten av nattarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte før det iverksettes.
- (4) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om nattarbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.
- (5) Den alminnelige arbeidstiden for arbeidstaker som jevnlig arbeider mer enn tre timer om natten, skal i gjennomsnitt ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer. Gjennomsnittet skal beregnes over fire uker. Minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri i § 10–8 andre ledd skal ikke tas med ved beregning av gjennomsnittet.
- (6) Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn tre timer om natten skal ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.
- (7) Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten, skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom.
- (8) Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at bestemmelsene i femte og sjette ledd skal fravikes. Arbeidstakerne skal i så fall sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

§ 10–12. *Unntak*

- (1) Bestemmelsene i dette kapittel kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling, med unntak av § 10–2 første, andre og fjerde ledd.
- (2) Bestemmelsene i dette kapitlet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, med unntak av § 10–2 første, andre og fjerde ledd.
- (3) Bestemmelsene i dette kapittel kan fravikes for arbeid som på grunn av naturhendelser, ulykke eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom. I så fall skal arbeidstakerne sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.
- (4) Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven kan, med unntak av § 10–2 første, andre og fjerde ledd og § 10–11 sjuende ledd, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel. Unntak fra § 10–8 første og andre ledd og § 10–11 femte og sjette ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid etter slik tariffavtale gjelder vilkårene i § 10–6 første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidsarbeidet. Kravet til individuelt samtykke gjelder tilsvarende der det inngås tariffavtale om en samlet gjennomsnittlig arbeidstid på over 48 timer i løpet av sju dager i løpet av ett år.
- (5) Dersom det er inngått tariffavtale etter §§ 10–5, 10–6, 10–8, 10–10, 10–11 eller 10–12 fjerde ledd og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.
- (6) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10–8 og § 10–10 andre ledd når det er lang avstand mellom arbeidsstedet og arbeidstakers bosted. Slikt samtykke kan bare gis dersom det har

sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen. Fravik fra § 10–8 første og andre ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres kompenserende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

- (7) Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker § 10–8 første og andre ledd og grensen på 13 timer i § 10–5 tredje ledd for helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkningsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter (jf. § 10–4 andre ledd). Slikt samtykke kan bare gis dersom arbeidstakerne sikres kompenserende hvile eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.
- (8) Samtykke etter sjette og sjuende ledd forutsetter at partene ikke har kompetanse til å etablere den aktuelle arbeidstidsordning ved tariffavtale.
- (9) Dersom arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet her, kan departementet i forskrift gi særlige regler og fastsette unntak fra disse bestemmelsene.

Sjette (nå niende) ledd i kraft 1 juli 2005, første, andre og fjerde ledd i kraft 1 jan 2006.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (i kraft 1 jan 2006), 15 des 2006 nr. 69 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 15 des 2006 nr. 1406).

§ 10–13. *Twisteløsning*

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

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

Kapittel 11. *Arbeid av barn og ungdom*

§ 11–1. *Forbud mot barnearbeid*

- (1) Barn som er under 15 år eller skolepliktige skal ikke utføre arbeid som går inn under denne lov unntatt
 - a) kulturelt eller lignende arbeid,
 - b) lett arbeid og barnet har fylt 13 år,
 - c) arbeid som ledd i barnets skolegang eller i praktisk yrkesorientering som er godkjent av skolemyndighetene og barnet har fylt 14 år.
- (2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om hva slags arbeid som skal være tillatt etter første ledd. Det kan fastsettes nærmere vilkår for slikt arbeid.
- (3) Personer under 18 år må ikke utføre arbeid som kan være til skade for deres sikkerhet, helse, utvikling eller skolegang. Departementet kan i forskrift bestemme hva slags arbeid som er omfattet av dette forbudet og om listeføring av arbeidstakere under 18 år.

§ 11–2. *Arbeidstid*

- (1) Arbeidstiden for personer under 18 år skal legges slik at den ikke hindrer skolegang, eller hindrer dem i å dra nytte av undervisningen.
- (2) For barn som er under 15 år eller er skolepliktig skal arbeidstiden ikke overstige:
 - a) 2 timer i døgnet på dager med undervisning og 12 timer i uken i uker med undervisning,
 - b) 7 timer i døgnet på undervisningsfrie dager og 35 timer i undervisningsfrie uker,
 - c) 8 timer i døgnet og 40 timer i uken for samlet arbeids- og skoletid der arbeidet er ledd i en ordning med vekslende teoretisk og praktisk utdanning.
- (3) For ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig, skal arbeidstiden ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken.
- (4) Ved ansettelse hos flere arbeidsgivere skal arbeidstiden beregnes samlet. Arbeidsgiver plikter å skaffe seg kjennskap til arbeidstiden hos eventuelle andre arbeidsgivere.
- (5) Departementet kan i forskrift fastsette unntak fra
 - a) andre ledd bokstav a for kulturelt eller lignende arbeid, og
 - b) andre ledd bokstav c og tredje ledd, dersom særlige grunner foreligger.

Forskrift etter dette ledd kan inneholde vilkår.

§ 11–3. *Forbud mot nattarbeid*

- (1) Barn som er under 15 år eller er skolepliktig skal ikke arbeide mellom kl. 2000 og kl. 0600.
- (2) Ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig skal ha en arbeidsfri periode på minst 8 timer som omfatter tiden mellom kl. 2300 og kl. 0600. Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2300 er nattarbeid og er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig eller det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for nattarbeid.
- (3) Andre ledd gjelder ikke for arbeid som på grunn av naturhendelser, ulykke eller andre uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom, og det er strengt nødvendig å nytte vedkommende ungdom i arbeidet. Ungdom som tar del i dette arbeidet skal ha en etterfølgende kompenserende hvileperiode.
- (4) Departementet kan i forskrift bestemme at den arbeidsfrie perioden kan være kortere for visse typer arbeid, og fastsette nærmere regler om dette, herunder vilkår.

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

§ 11-4. Helsekontroll

- (1) Arbeidsgiver skal sørge for at ungdom som settes til nattarbeid i henhold til § 11-3 fjerde ledd skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom.
- (2) Departementet kan gi forskrift om gjennomføringen av helsekontrollen, og fastsette regler om helsekontroll i andre tilfeller hvor arbeidet stiller særlige krav til arbeidstakerens helse eller fysiske egenskaper.

§ 11-5. Pauser og fritid

- (1) Personer under 18 år skal ha hvilepause i minst en halv time, om mulig sammenhengende, dersom den daglige arbeidstiden overstiger fire og en halv time.
- (2) Innenfor hver periode på 24 timer skal det være en sammenhengende arbeidsfri periode på minst:
 - a) 14 timer for barn som er under 15 år eller er skolepliktig,
 - b) 12 timer for ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktig.
- (3) Personer under 18 år skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 48 timer i løpet av sju dager. Den arbeidsfrie perioden skal så vidt mulig legges til søn- eller helgedag.
- (4) Personer under 18 år som går på skole skal ha minst fire ukers feriefritid i året, hvorav minst to uker i sommerferien.
- (5) Departementet kan i særlige tilfeller i forskrift fastsette unntak fra reglene i andre, tredje og fjerde ledd.

Kapittel 12. Rett til permisjon

§ 12-1. Svangerskapskontroll

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

§ 12-2. Svangerskapspermisjon

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

§ 12-3. Omsorgspermisjon

- (1) I forbindelse med fødselen har faren rett til to ukers permisjon for å bistå moren. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren.
- (2) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til to ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

§ 12-4. Fødselspermisjon

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

§ 12-5. Foreldrepermisjon

- (1) [Foreldrene har rett til permisjon etter reglene i paragrafen her og §§ 12-2 og 12-4 i til sammen tolv måneder.]¹ Foreldrene har uansett rett til permisjon når det ytes foreldrepenger fra folketrygden.
- (2) Hver av foreldrene har i tillegg til permisjon etter første ledd, rett til permisjon i inntil tolv måneder for hver fødsel. Denne permisjonen må tas ut umiddelbart etter foreldrenes permisjon etter første ledd. Arbeidstaker som har delvis permisjon etter § 12-6 har likevel ikke rett til permisjon etter leddet her.
- (3) Med mindre begge foreldrene har omsorgen for barnet, kan retten til permisjon etter første ledd utøves av en annen som har omsorg for barnet. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barnet har rett til inntil to års permisjon etter andre ledd.
- (4) Adoptivforeldre og fosterforeldre har rett til permisjon etter paragrafen her når omsorgen for barnet overtas. Det samme gjelder arbeidstaker som har eller får tildelt foreldreansvar når den andre av foreldrene dør, og som har hatt mindre enn vanlig samvær med barnet. Retten til permisjon gjelder ikke ved stebarnsadoptsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Endret ved lov 21 april 2006 nr. 10 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 21 april 2006 nr. 428).

¹ Første punktum falt utilsiktet bort ved lovendringen 21 april 2006 nr. 10, som bare var ment som en språklig endring. Departementet legger til grunn at første ledd skal ha samme innhold som tidligere. – Se § 15-9.

§ 12-6. Delvis permisjon

- (1) Permisjon etter §§ 12-2, 12-4 og 12-5 første ledd kan tas ut som delvis permisjon.
- (2) Delvis permisjon baseres på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers ønske om hvordan uttaket av delvis permisjon skal gjennomføres, skal oppfylles med mindre dette medfører vesentlige ulemper for virksomheten. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant. Avtale om delvis permisjon kan endres eller opphøre når særlige grunner gjør det nødvendig.
- (3) Delvis permisjon må tas ut innenfor en tidsramme på tre år.

§ 12-7. Varslingsplikt

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

fristens utløp.

§ 12–8. *Ammefri*

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

§ 12–9. *Barns og barnepassers sykdom*

(1) Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon:

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

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

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

(4) Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon dersom:

- a) barnet blir innlagt i helseinstitusjon og arbeidstaker oppholder seg ved helseinstitusjonen,
- b) barnet er utskrevet fra helseinstitusjon og arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie, eller
- c) barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade.

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

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

§ 12–10. *Pleie av pårørende*

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

§ 12–11. *Utdanningspermisjon*

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

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

(3) Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått

- a) dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og
- b) minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under én månedens varighet.

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

(5) Arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig underrette arbeidstaker om dette. Dersom varslet permisjon er kortere enn seks måneder, skal slik underretning foreligge innen tre måneder etter at varsel er mottatt, men innen to måneder når varslet permisjon er kortere enn én måned. Arbeidsgiver skal fram til svar gis, på forespørsel orientere arbeidstaker om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen. Tvist om vilkårene etter første, andre og tredje ledd er oppfylt, kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. § 12–14, etter at arbeidsgivers svarfrist er utløpt.

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

§ 12–12. *Militærtjeneste mv.*

- (1) Arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig eller frivillig militærtjeneste eller lignende allmenn vernetjeneste. Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av til sammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner, hvis arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.
- (2) Arbeidstaker som ønsker å fortsette i stillingen etter tjenestegjøringen, skal varsle arbeidsgiver før tjenesten begynner. Arbeidsgiver plikter ikke å ta arbeidstaker tilbake i arbeid før en måned etter mottak av varsel om fra hvilken dag arbeidstaker kan gjenoppta arbeidet.

§ 12–13. *Offentlige verv*

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

§ 12–14. *Twisteløsning*

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

Kapittel 13. Vern mot diskriminering

§ 13–1. *Forbud mot diskriminering*

- (1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt.
- (2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.
- (3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.
- (4) Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.
- (5) Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven.

§ 13–2. *Hva kapitlet omfatter*

- (1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:
 - a) utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse,
 - b) opplæring og annen kompetanseutvikling,
 - c) lønns- og arbeidsvilkår,
 - d) opphør.
- (2) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.
- (3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Dette gjelder også for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer.
- (4) Bestemmelsene i dette kapittel får ikke anvendelse ved forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

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

- (1) Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.
- (2) Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.
- (3) Forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform ved ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, der det i utlysingen av stillingen er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for virksomheten, er ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av seksuell orientering.
- (4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om rekkevidden av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i andre ledd.

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

- (1) Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.
- (2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og

arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Tilsvarende gjelder for opplysninger om søkerens eventuelle homofile legning eller samlivsform. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysingen av stillingen.

§ 13-5. *Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonshemming*

Arbeidsgiver skal så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker med funksjonshemming skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette gjelder ikke dersom tiltakene vil innebære en uforholdsmessig stor byrde for arbeidsgiver.

§ 13-6. *Positiv særbehandling*

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

§ 13-7. *Opplysningsplikt*

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

§ 13-8. *Bevisbyrde*

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

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

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

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

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

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

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

Kapittel 14. Ansettelse mv.

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

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

§ 14-2. *Fortrinnsrett til ny ansettelse*

- (1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.
- (2) Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat. Fortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.
- (3) Fortrinnsretten gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år.
- (4) Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.
- (5) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.
- (6) Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling, plikter arbeidsgiver å følge de samme regler for utvelgelse som de som gjelder ved oppsigelser på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.
- (7) Reglene i denne paragraf gjelder tilsvarende for arbeidstaker som er sagt opp i forbindelse med at virksomheten går konkurs. Dette gjelder bare når virksomheten fortsetter eller gjenopptas og den under hensyn til sted, art, omfang og lignende må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomhet.
- (8) Sjettedel gjelder ikke ved konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo eller ved overdragelse av virksomhet etter at det er åpnet gjeldsforhandlinger.

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

§ 14-3. *Fortrinnsrett for deltidsansatte*

- (1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.
- (2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten

ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

- (3) Fortrinnsrett etter § 14–2, med unntak av § 14–2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.
- (4) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14–3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17–2.

§ 14–4. Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett

- (1) Dersom retten kommer til at en fortrinnsberettiget skulle vært ansatt i en bestemt stilling, skal retten etter påstand fra den fortrinnsberettigede avsi dom for ansettelse i stillingen, med mindre dette finnes urimelig.
- (2) Ved brudd på reglene om fortrinnsrett kan arbeidstaker kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15–12 andre ledd.

§ 14–5. Krav om skriftlig arbeidsavtale

- (1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med § 14–6. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse og ved endringer i arbeidsavtalen.
- (2) I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte.
- (3) I arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned eller ved utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale.

§ 14–6. Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen

- (1) Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:
 - a) partenes identitet,
 - b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
 - c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
 - d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
 - e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig,
 - f) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15–3 sjuende ledd og § 15–6,
 - g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,
 - h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister,
 - i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling,
 - j) lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid,
 - k) lengde av pauser,
 - l) avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10–2 andre, tredje og fjerde ledd,
 - m) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.
- (2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

§ 14–7. Utenlandsstasjonert arbeidstaker

- (1) Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn en måned, skal skriftlig arbeidsavtale inngås før avreise. I tillegg til informasjon som nevnt i § 14–6 skal avtalen minst regulere følgende:
 - a) varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,
 - b) valutaen vederlaget skal utbetales i,
 - c) eventuell kontant- og naturalytelse som er knyttet til utenlandsarbeidet,
 - d) eventuelt vilkårene for arbeidstakerens hjemreise.
- (2) Informasjon som nevnt i første ledd bokstavene b og c kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter og/eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

§ 14–8. Endringer i arbeidsforholdet

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

§ 14–9. Midlertidig ansettelse

- (1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:
 - a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
 - b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
 - c) for praksisarbeid,
 - d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
 - e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

- (2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av første ledd bokstav d.
- (3) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.
- (4) Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreten senest en måned før fratredestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd bokstav d. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.
- (5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav c, d og e.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (i kraft 1 jan 2006), 16 juni 2006 nr. 20 (i kraft 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631).

§ 14–10. *Åremål*

- (1) Øverste leder i en virksomhet kan ansettes på åremål.
- (2) Ansettelse på åremål kan avtales når dette anses nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon.

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

§ 14–11. *Virksomheter av ulovlig midlertidig ansettelse*

- (1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14–9 eller 14–10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.
- (2) Ved brudd på bestemmelsene i §§ 14–9 eller 14–10 kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15–12 andre ledd.

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

- (1) Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14–9 første ledd.
- (2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.
- (3) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14–9 femte ledd, andre og tredje punktum tilsvarende.
- (4) Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

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

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

- (1) Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. For at virksomheten skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast ansatte hos utleier. Innleier skal foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, før beslutning om innleie foretas.
- (2) For innleie som overstiger 10 prosent av de ansatte hos innleier, likevel ikke færre enn tre personer, 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. Dette gjelder ikke for innleie innenfor samme konsern.
- (3) Departementet kan i forskrift forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder når viktige samfunnshensyn tilsier det.

§ 14–14. *Virksomheter av ulovlig innleie av arbeidstaker*

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

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

§ 14–15. Utbetaling av lønn og feriepenger

- (1) Hvis ikke annet er avtalt skal det foretas lønnsutbetaling minst to ganger i måneden. Utbetalingstiden for feriepenger reguleres av ferieloven.
- (2) Trekk i lønn og feriepenger kan ikke gjøres unntatt:
- a) når det er hjemlet i lov,
 - b) for 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 arbeidstaker i forbindelse med arbeidet forsettlig eller ved grov uaktsomhet har påført virksomheten, og arbeidstaker skriftlig erkjenner erstatningsansvar, eller dette er fastslått ved dom, eller arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling,
 - f) når det på grunn av gjeldende rutiner for beregning og utbetaling av lønn ikke har vært praktisk mulig å ta hensyn til fravær på grunn av arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning i avregningsperioden.
- (3) Trekk i lønn eller feriepenger etter andre ledd bokstavene e og f skal begrenses til den del av kravet som overstiger det arbeidstaker med rimelighet trenger til underhold for seg og sin husstand.
- (4) Før trekk etter andre ledd bokstav e foretas, skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
- (5) Ved utbetalingen eller straks etter denne skal arbeidstaker ha skriftlig oppgave over beregningsmåten for lønn, beregningsgrunnlaget for feriepenger og trekk som er foretatt.

§ 14–16. Arbeidsreglement

- (1) Ved industriell virksomhet og ved handels- og kontorvirksomhet, som sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere, skal det for de arbeidstakere som ikke har en ledende eller kontrollerende stilling, være arbeidsreglement. Departementet kan bestemme at arbeidsreglement skal utarbeides i andre virksomheter for andre arbeidstakere enn nevnt foran. Reglementet skal inneholde de ordensregler som trengs og regler for arbeidsordningen. Reglementet må ikke inneholde bestemmelser som er i strid med loven.
- (2) I arbeidsreglementet kan ikke fastsettes bøter for forseelser mot reglementet. Ved virksomhet som ikke kommer inn under første ledd kan det fastsettes arbeidsreglement. §§ 14–17 til 14–20 skal i tilfelle gjelde tilsvarende.

§ 14–17. Fastsettelse av arbeidsreglement

- (1) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette arbeidsreglement ved skriftlig avtale. Er avtalen bindende for et flertall av arbeidstakerne, kan arbeidsgiveren gjøre reglementet gjeldende for alle arbeidstakere innenfor de arbeidsområder avtalen gjelder for.
- (2) Når ikke bestemmelsene i første ledd får anvendelse, må arbeidsreglementet for å bli gyldig, godkjennes av Arbeidstilsynet. Utkast til reglement skal utarbeides av arbeidsgiveren som skal forhandle med representanter for arbeidstakerne om reglementets bestemmelser. Er virksomheten bundet av tariffavtale, skal arbeidsgiveren forhandle med arbeidstakernes tillitsvalgte. Ellers skal arbeidstakerne velge fem representanter som arbeidsgiveren skal forhandle med. Setter arbeidstakernes representanter fram avvikende forslag til reglement, skal dette vedlegges når arbeidsgiveren sender inn utkastet til godkjenning. Unnlater arbeidstakernes representanter å forhandle om reglementet, skal arbeidsgiveren opplyse om dette når utkastet sendes inn til godkjenning.
- (3) Reglementet skal slås opp på ett eller flere iøynefallende steder i virksomheten og deles ut til hver arbeidstaker som reglementet gjelder for.

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

§ 14–18. Frist for innsendelse av arbeidsreglement

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

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

§ 14–19. Arbeidsreglementets gyldighet

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

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

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

§ 14–20. *Endringer i arbeidsreglement*

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

Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold

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

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

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

- (1) Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.
- (2) Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige. Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse.
- (3) Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:
- a) grunnene til eventuelle oppsigelser,
 - b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt,
 - c) hvilke arbeidsgrupper de tilhører,
 - d) antall arbeidstakere som normalt er ansatt,
 - e) hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,
 - f) over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt,
 - g) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp,
 - h) forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.
- Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. Tilsvarende melding skal også gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.
- (4) Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeids- og velferdsetaten.
- (5) Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet. Arbeids- og velferdsetaten kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd.

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

§ 15–3. *Oppsigelsesfrister*

- (1) Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. For oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Departementet kan gi forskrift om kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkeds tiltak.
- (2) For arbeidstaker som har vært ansatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet når oppsigelsen gis, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Har arbeidstakeren vært ansatt i minst 10 år sammenhengende i samme virksomhet, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.
- (3) Blir arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Arbeidstakeren kan si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.
- (4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første til tredje ledd løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.
- (5) Den sammenhengende ansettelse som kreves i andre og tredje ledd avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp. Den tid arbeidstakeren er fraværende skal likevel ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning.
- (6) Ved beregning av ansettelsestid etter denne paragraf skal medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiver tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det er naturlig å se ansettelsesforholdene i sammenheng. Har virksomheten eller del av den blitt overdratt eller leiet ut til ny arbeidsgiver, skal også medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt hos den tidligere arbeidsgiver eller i virksomhet innenfor konsern eller gruppe av virksomheter som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.

- (7) Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.
- (8) Partene kan ikke ved tariffavtale eller annen avtale fravike oppsigelsesfristene i andre eller tredje ledd for oppsigelse har funnet sted, eller bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.
- (9) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller avtale.
- (10) Dersom ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften, og arbeidstaker derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendelsen. Er gjeldende oppsigelsesfrist¹ kortere enn 14 dager, gjelder denne. Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter dette ledd ved arbeidsgivers død eller konkurs, og heller ikke ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiver skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen.

¹ Skal være «oppsigelsesfrist».

§ 15-4. *Formkrav ved oppsigelse*

- (1) Oppsigelse skal skje skriftlig.
- (2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker. Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om
 - a) arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål,
 - b) retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i §§ 17-3, 17-4 og 15-11,
 - c) de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, og
 - d) hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.
 Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2.
- (3) Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstaker kan kreve å få opplysningene skriftlig.

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

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

- (1) Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 15-4 og arbeidstaker går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.
- (2) Er oppsigelsen ugyldig, kan arbeidstaker kreve erstatning. Det samme gjelder dersom oppsigelsen er mangelfull, men arbeidstaker ikke krever dom for ugyldighet eller det ikke blir avsagt dom for ugyldighet fordi særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig, jf. første ledd. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

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

- (1) Blir arbeidstaker som skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.
- (2) Bestemmelsene i paragrafen her innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 15-7.
- (3) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder bare dersom oppsigelsen blir gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden. Prøvetid kan avtales for en periode på inntil seks måneder, jf. likevel fjerde ledd.
- (4) Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje når arbeidstaker ved ansettelsen er skriftlig orientert om adgangen til dette og arbeidsgiver skriftlig har orientert arbeidstaker om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.
- (5) Departementet kan gi forskrift om adgang til å avtale lengre prøvetid enn seks måneder for visse arbeidstakergrupper.

§ 15-7. *Vern mot usaklig oppsigelse*

- (1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.
- (2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.
- (3) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på

oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

- (4) Oppsigelse med fratrede før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig begrunnet. Etter at arbeidstaker er fylt 66 år, men ikke senere enn seks måneder før pensjonsalderen inntreffer, kan arbeidsgiver skriftlig spørre om arbeidstaker ønsker å fratre sin stilling ved nevnte pensjonsalder. Forespørselen må besvares skriftlig senest tre måneder før arbeidstaker når pensjonsalderen. Dersom det uttrykkelig er gjort oppmerksom på det i forespørselen, medfører oversittelse av svarfristen at oppsigelsesvernet etter dette ledd faller bort.

§ 15-8. *Oppsigelsesvern ved sykdom*

- (1) Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.
- (2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.
- (3) Arbeidstaker som påberoper seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest.

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

- (1) Arbeidstaker som er gravid kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted i denne perioden, skal anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Graviditeten må dokumenteres ved legeattest dersom arbeidsgiver krever det.
- (2) Arbeidstaker som har permisjon etter §§ 12-2, 12-3, 12-4 eller 12-5 første ledd i inntil ett år, må ikke sies opp med virkning i fraværperioden når arbeidsgiver er klar over at fraværet skyldes disse grunner eller arbeidstaker uten unødig opphold gir beskjed om at dette er grunnen for fraværet. Er arbeidstaker lovlig sagt opp til fratrede på et tidspunkt som faller innenfor dette tidsrommet, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsen forlenges med et tilsvarende tidsrom.
- (3) For arbeidstaker som har permisjon etter §§ 12-5 andre ledd eller 12-6 utover ett år, gjelder første ledd første og andre punktum tilsvarende.

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

- (1) Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 12-12. Ved permisjon etter § 12-12 første ledd andre punktum omfatter oppsigelsesvernet også perioder hvor arbeidstaker ikke er fraværende fra arbeidet.
- (2) Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstaker er fraværende fra arbeidet på grunn av permisjon etter § 12-12, skal anses å ha sin grunn i dette forholdet, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

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

- (1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.
- (2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratrede.
- (3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort.
- (4) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid, overføres til annet tiltak eller tiltaket avsluttes.
- (5) Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter at oppsigelsesfristen eller tidsrommet for arbeidsavtalen er utløpt, har rett til å gjeninntre i stillingen dersom arbeidstaker ber om dette innen fire uker fra utestengningen.

Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (i kraft 1 jan 2006), 16 juni 2006 nr. 20 (i kraft 1 juli 2006 iflg. res. 16 juni 2006 nr. 631).

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

- (1) Dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-10, skal retten, etter påstand fra arbeidstaker, kjenne oppsigelsen ugyldig. I særlige tilfeller kan retten, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.
- (2) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

§ 15–13. *Suspensjon*

- (1) Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15–14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes.
- (2) Det skal vurderes fortløpende om vilkårene etter første ledd er oppfylt. Dersom dette ikke er tilfelle, skal suspensjonen straks oppheves. Suspensjon utover tre måneder må være begrunnet i forholdets særlige art.
- (3) Arbeidstaker beholder den lønn vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet frem til suspensjonen opphører.
- (4) Ved suspensjon gjelder bestemmelsene i §§ 15–1, 15–4 og 15–12 tilsvarende så langt de passer.

§ 15–14. *Avskjed*

- (1) Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.
- (2) Ved avskjed gjelder bestemmelsene i §§ 15–1 og 15–4 tilsvarende.
- (3) Dersom avskjeden er urettmessig, skal retten kjenne den ugyldig etter påstanden¹ fra arbeidstaker. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.
- (4) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15–12 andre ledd.

¹Skal vel være «påstand».

§ 15–15. *Attest*

- (1) Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse har krav på skriftlig attest av arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.
- (2) Denne bestemmelse begrenser ikke arbeidstakers rett til å kreve en mer utførlig attest i arbeidsforhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.
- (3) Arbeidstaker som blir avskjediget har også krav på attest, men arbeidsgiver kan uten nærmere angivelse av grunnen opplyse i attesten at arbeidstakeren er avskjediget.

§ 15–16. *Virksomhetens øverste leder*

- (1) Arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale med virksomhetens øverste leder om at tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet skal løses ved voldgift.
- (2) Reglene om oppsigelse i dette kapittel gjelder ikke for virksomhetens øverste leder dersom vedkommende i forhåndsavtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn ved fratreden.

§ 15–17. *Oppsigelse ved arbeidskonflikt*

Bestemmelsen¹ i dette kapittel gjelder ikke ved oppsigelse etter arbeidstvistloven § 29 eller tjenestetvistloven § 22. Uten hensyn til arbeidstakerens ansettelsestid er oppsigelsesfristen 14 dager ved oppsigelse etter arbeidstvistloven, hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale.

¹ Skal vel være «Bestemmelsene».

Kapittel 16. *Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse*

§ 16–1. *Hva kapitlet omfatter*

- (1) Dette kapittel kommer til anvendelse ved overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver. Med overdragelse menes overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.
- (2) §§ 16–2 og 16–4 får ikke anvendelse ved overdragelse fra et konkursbo.

§ 16–2. *Lønns- og arbeidsvilkår*

- (1) Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.
- (2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.
- (3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver

sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.

§ 16–3. Reservasjonsrett mv.

- (1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.
- (2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16–6 er gitt.
- (3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 14–2 og 14–3 går foran fortrinnsrett etter leddet her.

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

§ 16–4. Vern mot oppsigelse

- (1) Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.
- (2) Dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.
- (3) Ved tvister etter denne paragraf gjelder bestemmelsene i §§ 15–11 og 15–12 tilsvarende, med unntak av § 15–12 første ledd siste punktum. Bestemmelsene i kapittel 17 gjelder tilsvarende så langt de passer.

§ 16–5. Informasjon og drøfting med tillitsvalgte

- (1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- (2) Det skal gis særskilt informasjon om:
 - a) grunnen til overdragelsen,
 - b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
 - c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
 - d) endringer i tariffavtaleforhold,
 - e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
 - f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.
- (3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

§ 16–6. Informasjon til arbeidstakerne

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

§ 16–7. Representasjon

- (1) Hvis virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal de tillitsvalgte som berøres av overdragelse som nevnt i § 16–1, beholde sin rettsstilling og funksjon.
- (2) Hvis virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal de overførte arbeidstakere som var representert før overdragelsen, fortsatt være representert på en egnet måte fram til nyvalg kan finne sted.
- (3) Første ledd kommer ikke til anvendelse dersom overdragelsen medfører at grunnlaget for arbeidstakernes representasjon opphører. I slike tilfeller skal tillitsvalgte fortsatt være sikret vern i samsvar med avtaler som beskytter tillitsvalgte på dette området.

Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold

§ 17–1. Tvister om arbeidsforhold

- (1) I søksmål om rettigheter eller plikter etter denne lov gjelder domstolloven og tvistemålsloven, med de særregler som går fram av dette kapittel.
- (2) I forbindelse med søksmålet kan retten også behandle krav om oppgjør av lønn og feriepenger. Det samme gjelder andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for krav etter første ledd, dersom det ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av saken. Rettens avgjørelse etter forrige punktum kan ikke angripes ved kjæremål eller anke.
- (3) Mekling i forliksråd finner ikke sted for krav som er gjenstand for forhandlinger etter § 17–3 eller som har vært prøvet for tvisteløsningsnemnd etter § 17–2.
- (4) Ved søksmål som omfattes av § 17–4 første ledd skal retten påskynde saken mest mulig og om nødvendig beramme saken utenom tur.

§ 17-2. *Twisteløsningsnemnd*

- (1) Tvist som nevnt i §§ 10-13, 12-14 og 14-3 kan bringes inn for en tvisteløsningsnemnd for avgjørelse.
- (2) Tvist kan ikke bringes inn for domstolene før den har vært prøvet for nemnda og avgjørelse fra nemnda foreligger. Ved domstolsprøving av tvisten skal den konklusjon nemnda har kommet til stå ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.
- (3) Frist for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunkt nemndas avgjørelse foreligger.
- (4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om oppnevning av nemndas medlemmer, om dens sammensetning, om frister for å fremme sak for nemnda og om øvrige regler om saksbehandlingen.

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

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

- (1) Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at en oppsigelse eller avskjed er ulovlig, at det er brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller at det har skjedd en ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Det samme gjelder hvis arbeidstaker vil kreve erstatning på grunn av forhold som nevnt i første punktum.
- (2) Arbeidstaker som vil kreve forhandlinger må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen to uker. Fristen til å kreve forhandlinger regnes fra:
 - a) oppsigelsen eller avskjeden fant sted,
 - b) arbeidsgiver avsto krav fra arbeidstaker om fortrinnsrett til ny stilling,
 - c) arbeidstaker fratrådte ved tvist om det har foreligget ulovlig innleie eller midlertidig ansettelse, eller
 - d) suspensjonens opphørstidspunkt.Ved tvist om det foreligger lovlig innleie, midlertidig ansettelse eller suspensjon gjelder ingen frist for å kreve forhandlinger.
- (3) Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.
- (4) Dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger har vært holdt, kan arbeidsgiver kreve forhandlinger med arbeidstaker. Krav om forhandlinger skal framsettes skriftlig så snart som mulig og senest to uker etter at arbeidsgiver er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt i samsvar med regelen i foregående ledd. Dersom søksmål er reist, skal arbeidsgiver skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt. Arbeidstaker plikter å møte til forhandlingene.
- (5) Arbeidstaker og arbeidsgiver har rett til å la seg bistå av rådgiver under forhandlingene. Forhandlingene må være sluttført senest to uker etter datoen for det første forhandlingsmøtet, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.
- (6) I tvist om innleie rettes krav om forhandlinger mot innleier. Det som står om arbeidsgiver i paragrafen her gjelder tilsvarende for innleier.

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

- (1) Ved tvist om oppsigelse, avskjed, brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse, innleie, eller suspensjon, er søksmålsfristen åtte uker. Dersom arbeidstaker bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.
- (2) Søksmålsfristen etter første ledd regnes fra forhandlingenes avslutning. Er forhandlinger ikke holdt, regnes fristen fra de tidspunkter som er nevnt i § 17-3 andre ledd.
- (3) Dersom arbeidsgivers oppsigelse eller avskjed ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, gjelder ingen søksmålsfrist.
- (4) Ved tvist om det foreligger ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon gjelder ingen søksmålsfrist.
- (5) Retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 gjelder dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Det samme gjelder hvis arbeidstaker skriftlig underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtte-ukersfristen. Fristene gjelder ikke dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke oppfyller formkravene i § 15-4 første og andre ledd, jf. tredje ledd i paragrafen her.

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

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

- (1) Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter § 15-8 løper fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål fra det tidspunkt forbudet mot oppsigelse etter § 15-8 første ledd opphører.
- (2) Ved oppsigelse under fravær på grunn av barns eller barnepassers sykdom etter § 12-9 eller fravær på grunn av pleie av nære pårørende etter § 12-10, forlenges fristen for å kreve forhandlinger eller gå til søksmål med det antall dager arbeidstaker var fraværende etter at oppsigelsen fant sted.
- (3) Ved oppsigelse under permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon eller omsorg for små barn etter §§ 12-1 til 12-6 eller under permisjon ved militærtjeneste mv. etter § 12-12 kan retten gi oppreisning for oversittelse

av fristene for å kreve forhandlinger eller for søksmål, dersom arbeidstaker krever det og retten finner det rimelig.

§ 17-6. *Meddommerutvalg*

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

§ 17-7. *Oppnevning av meddommere*

- (1) Under hovedforhandling settes tingrett med to meddommere. Lagmannsrett settes med fire meddommere, men med to om partene er enige om det.
- (2) Meddommere oppnevnes etter forslag fra partene fra de særskilte arbeidslivskyndige utvalg oppnevnt etter § 17-6. I lagmannsrettssaker tas meddommerne fra de utvalg som er oppnevnt innen lagsognets grenser.
- (3) Partene foreslår hver sin halvpart av det antall meddommere retten settes med i den enkelte sak. Foreligger ikke partenes forslag innen den frist dommeren har bestemt, kan dommeren oppnevne meddommere etter domstoloven § 87. Det samme gjelder dersom flere saksøkere eller saksøkte ikke blir enige om noe felles forslag.
- (4) Retten kan likevel settes uten meddommere dersom partene og retten er enig i at meddommere er unødvendig.

Kapittel 18. Tilsynet med loven

§ 18-1. *Arbeidstilsynet*

- (1) Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i og i medhold av denne lov blir overholdt. Når det er nødvendig med særskilt ekspertise for å gjennomføre tilsyn etter denne lov, kan Arbeidstilsynet oppnevne sakkyndige til å utføre kontroll og foreta undersøkelser mv. på Arbeidstilsynets vegne. Departementet kan fastsette bestemmelser om Arbeidstilsynets organisasjon og virksomhet.
- (2) Departementet kan bestemme at tilsynet med deler av den offentlige forvaltning og transportbedrifter som drives av staten skal ordnes på annen måte enn det som følger av loven. Departementet kan bestemme at annen offentlig myndighet enn Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at bestemmelsene i eller i medhold av denne lov blir overholdt.

§ 18-2. *Beskyttelse av kilder*

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

§ 18-3. *Gebyrer*

- (1) Virksomhet som går inn under denne lov, kan pålegges å betale til statskassen et årlig tilsynsgebyr eller gebyrer til dekning av utgifter til kontroll, godkjenning, sertifisering eller til pålagte undersøkelser eller prøver.
- (2) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om slike gebyrer. Gebyrene er tvangsgrunnlag for utlegg.
- (3) Departementet kan i forskrift gi adgang for Arbeidstilsynet til å kreve refundert utgifter for undersøkelser og prøver som arbeidsgiveren etter loven har plikt til å utføre.

§ 18-4. *Arbeidstilsynets adgang til virksomheten*

- (1) Arbeidstilsynet skal til enhver tid ha uhindret adgang til ethvert sted som omfattes av loven. Tilsynspersonellet skal legitimere seg i samsvar med forvaltningsloven § 15 og om mulig ta kontakt med arbeidsgiver og verneombudet. Verneombudet kan kreve at også andre representanter for arbeidstakerne deltar under kontrollen. I virksomheter hvor det ikke er verneombud, skal tilsynspersonellet om mulig ta kontakt med annen representant for arbeidstakerne.
- (2) Arbeidsgiver eller representant for denne har rett til, og kan pålegges, å være til stede under kontrollen. Tilsynspersonellet kan bestemme at retten ikke skal gjelde ved intervju av arbeidstaker eller dersom slik tilstedeværelse ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe eller uten at formålet med kontrollen settes i fare.
- (3) Med mindre tungtveiende hensyn tilsier noe annet, skal Arbeidstilsynet gi skriftlig rapport til arbeidsgiver om resultatet av kontrollen. Kopi av rapporten skal gis verneombudet, og om nødvendig til bedriftshelsetjenesten.

§ 18-5. *Opplysninger*

- (1) Enhver som er underlagt tilsyn etter denne lov skal når Arbeidstilsynet krever det og uten hinder av taushetsplikt fremlegge opplysninger som anses nødvendige for utøvelsen av tilsynet. Arbeidstilsynet kan bestemme i hvilken form opplysningene skal gis.
- (2) Opplysninger som nevnt i første ledd kan også kreves fra andre offentlige tilsynsmyndigheter uten hinder av den taushetsplikt som ellers gjelder. Opplysningsplikten gjelder bare de opplysninger som er nødvendige for at tilsynsmyndigheten skal kunne utføre sine oppgaver etter loven.

§ 18-6. Pålegg og andre enkeltvedtak

- (1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendige for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av kapittel 2 med unntak av §§ 2-4 og 2-5, kapittel 3 til 8, kapittel 10 med unntak av § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd, kapittel 11 samt §§ 14-5 til 14-8, 15-2 og 15-15.
 - (2) Pålegg skal gis skriftlig, og det skal settes en frist for når det skal være utført. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet kreve at nødvendige tiltak blir iverksatt straks. I pålegget skal det opplyses om klageadgang, klagefrist og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt retten til å se sakens dokumenter, jf. forvaltningsloven § 27.
 - (3) Arbeidstilsynet kan forby at farlige kjemikalier eller biologisk materiale fremstilles, pakkes, brukes eller oppbevares i virksomhet som går inn under loven. Arbeidstilsynet kan dessuten kreve at arbeidsgiver skal foreta spesielle undersøkelser eller levere prøver til undersøkelse. Utgifter i denne forbindelse bæres av arbeidsgiver.
 - (4) Arbeidstilsynet kan kreve at produsent eller importør av kjemikalier eller biologisk materiale foretar undersøkelser eller leverer prøve til undersøkelse for å få fastslått kjemikaliet eller materialets farlighetsgrad. Utgifter til slike undersøkelser bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller levere prøven. Arbeidstilsynet kan forby omsetning av et kjemikalie eller biologisk materiale hvis en produsent eller importør forsømmer sin melde- eller merkeplikt, eller ikke gir supplerende opplysninger som kreves etter § 5-4 første ledd bokstav c.
 - (5) Arbeidstilsynet kan gi pålegg om at den som leverer eller markedsfører et produkt som selv om det brukes i samsvar med de kravene som stilles, kan medføre fare for liv eller helse, skal treffe nødvendige tiltak for å avverge faren. Det kan blant annet kreves at:
 - a) levering eller markedsføring stanses,
 - b) produkter tilbakekalles.
 - (6) I forbindelse med tillatelse, samtykke, dispensasjon eller andre enkeltvedtak kan Arbeidstilsynet sette nærmere bestemte vilkår.
 - (7) Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av det lokale arbeidstilsyn. Departementet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av direktoratet.
 - (8) Arbeidstakernes tillitsvalgte skal gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak som Arbeidstilsynet treffer.
- Endret ved lover 21 des 2005 nr. 121 (i kraft 1 jan 2006), 1 des 2006 nr. 64 (i kraft 1 jan 2007 iflg. res. 1 des 2006 nr. 1324).

§ 18-7. Tvangsmulkt

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

§ 18-8. Stansing

Dersom pålegg ikke oppfylles innen fristen, kan Arbeidstilsynet helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil pålegget er oppfylt. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet stanse de aktiviteter som er knyttet til faresituasjonen selv om pålegg ikke er gitt.

§ 18-9. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.

- (1) Den som vil oppføre bygning eller utføre bygningsmessig arbeid som er melde- eller søknadspliktig etter plan- og bygningsloven og som skal brukes eller ventelig vil bli brukt av virksomhet som går inn under denne lov, har plikt til å innhente Arbeidstilsynets samtykke på forhånd.
- (2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om plikten til å innhente Arbeidstilsynets forhåndssamtykke etter denne paragraf, hvilke opplysninger som kan kreves og de vilkår som kan stilles for å gi slikt samtykke.
- (3) Departementet kan i forskrift bestemme at forhåndssamtykke ikke er nødvendig for spesielle arbeidsplasser eller bygninger når dette er ubetenkelig ut fra hensynet til arbeidsmiljøet.

Kapittel 19. Straff

§ 19-1. Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten

- (1) Ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten med bøter eller fengsel inntil tre måneder eller begge deler. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker straffes etter § 19-2.
- (2) Under særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil to år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse eller om den er foretatt eller fortsatt tross pålegg eller henstilling fra offentlig myndighet, vedtak av arbeidsmiljøutvalget eller henstilling fra verneombud eller bedriftshelsetjeneste.
- (3) For overtredelse som har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse kan innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten straffes etter denne paragraf,

med mindre vedkommende i enhver henseende har optrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven eller bestemmelser i medhold av loven.

- (4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern.

§ 19-2. Ansvar for arbeidstakere

- (1) Arbeidstaker som uaktsomt overtrer bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes med bøter. Medvirkning straffes på samme måte.
- (2) Er overtredelsen forsettlig eller grovt uaktsom, kan bøter eller fengsel inntil tre måneder, eller begge deler, anvendes.
- (3) Ved særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil ett år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen var i strid med særskilt arbeids- eller sikkerhetsinstruks og om arbeidstakeren forsto eller burde forstå at overtredelsen kunne medføre alvorlig fare for andres liv eller helse.
- (4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i kapittel 10 om arbeidstid og kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern.

§ 19-3. Ansvar for foretak

Straffansvar for foretak er regulert i straffeloven §§ 48 a og 48 b.

§ 19-4. Ansvar for å hindre offentlig myndighet

Den som hindrer undersøkelser som offentlig myndighet iverksetter etter denne lov eller unnlater å yte pliktig bistand eller å gi opplysninger som anses nødvendig for utførelsen av tilsynet etter denne lov, straffes med bøter med mindre forholdet rammes av § 19-1 eller strengere straffebud i straffeloven.

§ 19-5. Offentlig tjenestemann

Enhver som er knyttet til Arbeidstilsynet er i forhold til den alminnelige straffelov å regne som offentlig tjenestemann.

§ 19-6. Påtalen

Overtredelse av denne lov er undergitt offentlig påtale.

§ 19-7. Forseelse

Overtredelse av denne lov regnes som forseelse.

Kapittel 20. Avsluttende bestemmelser

§ 20-1. Ikrafttredelse

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.¹

- 1 Iflg. res. 17 juni 2005 nr. 609 trer loven i kraft 1 jan 2006 med følgende unntak og presiseringer: – § 10–12 sjettede ledd trådte i kraft 1 juli 2005. – § 14–9 femte ledd andre punktum får ikke anvendelse overfor midlertidig arbeidsavtale som løper på tidspunktet for lovens ordinære ikrafttreden. – For oppsigelser som fant sted før lovens ikrafttreden, gjelder lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. § 61 nr. 4. – For arbeidstakere som på tidspunktet for lovens ordinære ikrafttreden har en særlig uavhengig stilling skal, for så vidt arbeidstakeren fortsetter i denne stillingen, lovens kapittel 10 tre i kraft 1 jan 2011. § 10–2 første, andre og fjerde ledd trer likevel i kraft 1 jan 2006. – Ikrafttreden for § 2–4 fastsettes senere.

§ 20-2. Overgangsbestemmelser

Forskrifter gitt i medhold av lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. skal gjelde inntil annet er bestemt.

§ 20-3. Endringer i andre lover

Fra lovens ikrafttredelse gjøres følgende endringer i andre lover: – – –

LEDERE	Terje Nustad Bjørn Tjessem Roy Erling Furre	Leder. Telefon 51 84 39 01/909 07 332. E-post: terje@safe.no 1. nestleder, Tariff. Telefon 51 84 39 02/900 42 387. E-post: bt@safe.no 2. nestleder, HMS. Telefon 51 84 39 03/975 61 889. E-post: roy@safe.no
SAFE TARIFF	Kari Bukve Siegfried Bischler	Org. sekretær, Tariff. Telefon 51 84 39 10. E-post: kari@safe.no Org. sekretær, Tariff. Telefon 51 84 39 31. E-post: sb@safe.no
SAFE ADMINISTRASJON	Torill Lorentzen Mette Møllerop Anita Fløisvik Margrethe Støle	Kontorleder/Økonomi. Telefon 51 84 39 07. E-post: torill@safe.no Redaktør SAFE magasinet, informasjonsansvarlig. Telefon 51 84 39 09/957 35 710. E-post: mette@safe.no Adm.medarbeider, Adv.sekretær, systemansvarlig. Telefon 51 84 39 06/986 09 337. E-post: anita@safe.no Adm.medarbeider, Sentralbord, forsikring, medlemsregister. Telefon 51 84 39 00. E-post: margrethe@safe.no
SAFE JURIDISK	Bent Endresen Birgitte Rødsæther	Advokat. E-post: bent@safe.no Advokat. E-post: br@safe.no
SAFE HMS	Halvor Erikstein	Org. sekretær/Yrkeshygieniker. Telefon 51 84 39 21. E-post: halvor@safe.no