



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

Dato	LOV-2005-06-17-62
Departement	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Sist endret	LOV-2025-06-20-36 fra 01.07.2025
Ikrafttredelse	01.01.2006
Endrer	LOV-1977-02-04-4
Rettsområde	Arbeidsrett ► Ansettelse. Avskjed. Oppsigelse Arbeidsrett ► Arbeidsforhold. Sysselsetting Arbeidsrett ► Arbeidsmiljø Arbeidsrett ► Arbeidstvister Arbeidsrett ► Likestilling og diskriminering Arbeidsrett ► Offentlige tjenestemenn Arbeidsrett ► Tariffavtaler HMS og beredskaps- og sikkerhetsrett ► Helse, miljø og sikkerhet
Kunngjort	17.06.2005
Rettet	08.04.2022 (inkurienote § 14-15)
Korttittel	Arbeidsmiljøloven – aml
EØS/EU/Schengen	EØS-avtalen vedlegg XVIII.

Innholdsfortegnelse

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)	1
Innholdsfortegnelse.....	2
Kapittel 1. Innledende bestemmelser	7
Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter.....	38
Kapittel 2 A. Varsling.....	44
Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet	59
Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet	67
Kapittel 5. Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv.	98
Kapittel 6. Verneombud	106
Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg	114
Kapittel 8. Informasjon og drøfting	120
Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten	126
Kapittel 10. Arbeidstid	141
Kapittel 11. Arbeid av barn og ungdom	196
Kapittel 12. Rett til permisjon	202
Kapittel 13. Vern mot diskriminering	220
Kapittel 14. Ansettelse mv.....	236
Kapittel 14 A. Konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold.....	290
Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold	300
Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse	371
Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold	387
Kapittel 18. Tilsynet med loven	417
Kapittel 19. Straff	438
Kapittel 20. Avsluttende bestemmelser.....	448

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

Stjernenote

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovkommentarforfattere:

[Andreas van den Heuvel](#), [Eirik Hognestad](#), [Marianne Jenum Hotvedt](#), [Anne-Beth Meidell Lyche](#),
[Alexander Sønderland Skjønberg](#), [Tron Løkken Sundet](#) og [Lasse Gommerud Våg](#)

Lov [17. juni 2005 nr. 62](#) om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (*arbeidsmiljøloven* eller *aml.*) hører under Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID).

Arbeidsmiljøloven avløste lov [4. februar 1977 nr. 4](#) om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (*arbeidsmiljøloven 1977*). Lovens forarbeider er [NOU 2004: 5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst, Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\)](#) og [Innst. O. nr. 100 \(2004–2005\)](#).

Før loven trådte i kraft 1. januar 2006 (§§ [2-4](#), [2-5](#) og [3-6](#) trådte i kraft 1. januar 2007), ble det regjeringsskifte. Den nye regjeringen (Stoltenberg II) fremmet en proposisjon, [Ot.prp. nr. 24 \(2005–2006\) Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\)](#), og endringene ble vedtatt ved endringslov [21. desember 2005 nr. 121](#).

Arbeidsmiljøloven er den sentrale loven på arbeidsrettens område. Loven er en utpreget vernelov og tar sikte på å verne arbeidstaker. Loven bygger på et premiss om at det normalt er et skjevt styrkeforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og at arbeidstaker er den svakere part. Verneformålet er forankret i [§ 1-1](#), og denne formålsbestemmelsen har selvstendig betydning ved tolkningen av lovens regler, se nærmere kommentarene til [§ 1-1](#). Andre rettskilder enn formålsbestemmelsen kan imidlertid innebære at også andre hensyn, slik som hensynet til virksomheten, er relevant, se nærmere Skjønberg «[Styringsrettens begrunnelse og karakter](#)», i Alexander Sønderland Skjønberg mfl. (red.), *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Gyldendal, 2021 s. 114–117. For at vernehensyn skal kunne ivaretas, er hovedregelen at arbeidsmiljøloven bare kan fravikes til arbeidstakerens ugunst dersom det er særskilt fastsatt i loven, jf. [§ 1-9](#). Loven er semidispositiv, se nærmere kommentarene til [§ 1-9](#).

Grunntanken om vern av arbeidstaker slo først gjennom mot slutten av 1800-tallet, og utviklingen av arbeidervernlovgivningen har en nært forbindelse med samfunnsutviklingen utover på 1900-tallet, særlig industrialiseringen, organisasjons- og tariffavtaleutviklingen og fremveksten av det moderne demokratiet. Den videre utviklingen av arbeidervernlovgivningen frem mot i dag har også en slik nært forbindelse med samfunnsutviklingen, og dagens arbeidsmiljølov er en omfattende lov.

For en fremstilling av arbeidervernlovgivningens historiske utvikling og arbeidsrettens grunntanker se blant annet

- Skjønberg, Alexander Sønderland mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024, s. 25–54
- Evju, Stein, «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, Norsk Arbeidsrettslig Forening, 2003, Bind 1, s. 3–32, særlig s. 3–14

- Evju, Stein, «[Arbeidsrettsdisiplinen og arbeidsrettsforskningen i tilbakeblikk – Utviklingen av faget og forskningen fra fortid til nåtid](#)», *Arbeidsrett*, 2012, s. 1–29.
- Evju, Stein, «[Utviklingstrekk i den individuelle arbeidsretten](#)», *Arbeidsrett*, 2012, s. 143–163.
- Skjønberg, Alexander, «Styringsrettens begrunnelse og karakter» i Alexander Skjønberg, red., *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Gyldendal, 2021, s. 88–130, særlig s. 88–112.

En inngående og aktuell undersøkelse av dagens utviklingstrekk i arbeidslivet er gitt i [NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv](#).

Et moderne trekk ved arbeidsretten er internasjonaliseringen av rettsområdet, og sentrale bestemmelser i arbeidsmiljøloven er resultat av internasjonale forpliktelser Norge har påtatt seg, både gjennom [EØS-avtalen](#) og gjennom ulike menneskerettighetskonvensjoner. Innflytelsen fra EØS/EU-retten er betydelig, og blant annet lovens regler om arbeidsavtaler, vern mot diskriminering, virksomhetsoverdragelse og masseoppsigelser er basert på EU/EØS-regulering.

Arbeidsmiljøloven viderefører sentrale punkter ved [arbeidsmiljøloven 1977](#), og for regler som har sitt opphav i 1977-loven, er denne lovens forarbeider relevant ved tolkningen av dagens lov. De opprinnelige proposisjonene er [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) *Om lov om arbeidvern og arbeidsmiljø m.v.* og [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\)](#) *Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidvern og arbeidsmiljø*.

Det er en rekke sentrale endringslover i perioden frem til vedtakelsen av dagens arbeidsmiljølov, og forarbeidene til disse er fortsatt relevante. Sentralt er for eksempel endringene som ble vedtatt i arbeidsmiljøloven 1977 i forbindelse med Norges tilslutning til EØS, se særlig [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\)](#) *Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet m.v.* og [Ot.prp. nr. 78 \(1993–94\)](#) *Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljøer sikkerhetsområdet [sic] som følge av EØS-avtalen og en tilleggsavtale til EØS-avtalen*.

Arbeidsmiljøloven 1977 erstattet lov [7. desember 1956 nr. 2](#) om arbeidvern (arbeidvernloven 1956), som igjen avløste den første alminnelige arbeidvernloven, lov [19. juni 1936 nr. 8](#) om arbeidvern. Den første arbeidvernloven kom i 1892, lov [27. juni 1892](#) om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv. Loven hadde imidlertid et begrenset anvendelsesområde. Flere bestemmelser i dagens arbeidsmiljølov går langt tilbake, og av og til kan det være relevant å gå tilbake til de tidligere lovene og forarbeidene til disse. Eldre lovgivning og forarbeider er tilgjengelig på [www.stortinget.no](#).

Etter at arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 2005, har det skjedd en rekke lovendringer. Sentrale endringer er gjort ved

- endringslov [1. desember 2006 nr. 64](#) (varsling)
- endringslov [15. desember 2006 nr. 69](#) (arbeidstid mv.)
- endringslov [23. februar 2007 nr. 10](#) (tilrettelegging for og oppfølging av sykemeldte mv.)
- endringslov [13. juni 2008 nr. 40](#) (rett til redusert arbeidstid for arbeidstakere som har fylt 62 år)
- endringslov [19. juni 2009 nr. 39](#) (opphør av arbeidsforhold grunnet alder mv.)
- endringslov [9. april 2010 nr. 11](#) (nye regler om rett til omsorgspermisjon mv.)

- endringslov [25. juni 2010 nr. 31](#) (drøftelsesplikt ved bruk av midlertidig ansatte mv.)
- endringslov [24. juni 2011 nr. 18](#) (tilrettelegging for sykemeldte mv.)
- endringslov [22. juni 2012 nr. 33](#) (likebehandling ved innleie fra bemanningsforetak)
- endringslov [14. juni 2013 nr. 32](#) (rett for deltidsansatte til arbeid tilsvarende faktisk arbeidstid mv.)
- endringslov [24. april 2015 nr. 20](#) (generell adgang til midlertidig ansettelse i inntil tolv måneder mv.)
- endringslov [18. desember 2015 nr. 104](#) (konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold)
- endringslov [31. mars 2017 nr. 12](#) (gjennomføring av håndhevingsdirektivet mv.)
- endringslov [16. juni 2017 nr. 42](#) (varsling og arbeidstid)
- endringslov [22. juni 2018 nr. 46](#) (fast og midlertidig ansettelse, innleie)
- endringslov [21. juni 2019 nr. 24](#) (varsling)
- endringslov [19. juni 2020 nr. 69](#) (håndheving av innleie- og likebehandlingsreglene mv.)
- endringslov [11. juni 2021 nr. 59](#) (regler om lønnstyveri mv.)
- endringslov [18. juni 2021 nr. 93](#) (nemndløsning for gjengeldelsessaker etter varsling mv.)
- endringslov [18. mars 2022 nr. 10](#) (midtidig ansettelse)
- endringslov [8. april 2022 nr. 19](#) (søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie)
- endringslov [9. desember 2022 nr. 88](#) (styrking av retten til heltid)
- endringslov [20. desember 2022 nr. 99](#) (inn- og utleie fra bemanningsforetak)
- endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#) (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern)
- endringslov [16. juni 2023 nr. 37](#) (trakassering)
- endringslov [15. desember 2023 nr. 88](#) (tydeligere og mer forutsigbare arbeidsvilkår)

Arbeidsmiljøloven omfatter i utgangspunktet både private og offentlige virksomheter, jf. [§ 1-2](#) første ledd. For arbeidstakere i staten gjelder i tillegg særregulering i lov [16. juni 2017 nr. 67](#) om statens ansatte mv. (statsansatteloven). Statsansatteloven gjelder videre for embetsmenn og innleide arbeidstakere i statlige virksomheter der det er uttrykkelig sagt, jf. statsansatteloven [§ 1](#) første ledd. Hvilke bestemmelser i arbeidsmiljøloven som ikke gjelder for arbeidstakere som er omfattet av statsansatteloven, eller som er embetsmenn, er nærmere regulert i forskrift [16. desember 2005 nr. 1567](#) om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper, se også nærmere kommentarene til arbeidsmiljøloven [§ 1-2](#) tredje ledd. Sjøfart er unntatt fra arbeidsmiljøloven, jf. [§ 1-2](#) andre ledd bokstav a. Rettssettingen til arbeidstakere på norske skip som ikke kun arbeider om bord mens skipet ligger i havn, reguleres av lov [21. juni 2013 nr. 102](#) om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven), jf. lovens [§ 1-2](#) første ledd, og lov [16. februar 2007 nr. 9](#) om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven).

Av andre sentrale lover som regulerer rettigheter og plikter i arbeidsforhold, nevnes lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie (ferieloven), lov [17. april 1970 nr. 21](#) om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere (arbeidstakeroppfinnelsesloven), lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) og lov [15. juni 2018 nr. 38](#) om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven). Videre er lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygden (folketrygdloven) sentral når det gjelder yteler fra det offentlige i forbindelse med sykdom og permisjon.

Ved siden av arbeidsmiljøloven og annen arbeidvernlovgivning er tariffavtaler sentrale reguleringsinstrument for arbeidsforhold. I virksomheter hvor det gjelder tariffavtale, vil tariffavtalen normalt regulere sentrale arbeids- og lønnsvilkår. Det er på flere punkter en nær sammenheng mellom arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering. Arbeidsmiljøloven åpner for eksempel flere steder for å fravike lovens regler til ugunst for arbeidstaker i tariffavtale. Dette bygger på en tanke om at fagforeningen ivaretar den enkelte arbeidstakers interesser, se nærmere kommentarene til [§ 1-9](#). Den sentrale loven som regulerer tariffavtaler, er lov [27. januar 2012 nr. 9](#) om arbeidstvister (arbeidstvistloven). Loven gjelder i privat og kommunal sektor, mens lov [18. juli 1958 nr. 2](#) om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven) gjelder i staten. Tvister om tariffavtaler faller utenfor de alminnelige domstolers kompetanse. I slike tvister har særdomstolen Arbeidsretten eksklusiv kompetanse, se nærmere arbeidstvistloven [§ 34](#) og [59](#).

Det er tre sentrale kommentarutgaver til arbeidsmiljøloven:

- Jakhelln, Henning mfl., red., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 4. utg., Fagbokforlaget, 2017 (digital utgave på www.arbeidsrett.no)
- Fougner, Jan mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 (digital utgave på www.juridika.no)
- Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020

Det finnes en rekke fremstillinger av den individuelle arbeidsretten. Av standardverk nevnes

- Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utg., Cappelen Damm, 2006
- Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett. Den individuelle delen*, 4. utg., Universitetsforlaget, 2015
- Skjønberg, Alexander Sønderland mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024
- Fougner, Jan, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og medbestemmelse*, Universitetsforlaget, 2019

Det finnes videre flere monografier og mange artikler og spesialarbeider. Disse trekkes frem der de er relevante.

Av eldre arbeidsrettslige standardverk nevnes

- Berg, Paal, [*Arbeidsrett*](#), Olaf Norlis Forlag, 1930
- Andersen, Kristen, [*Fra arbeidslivets rett*](#), Johan Grundt Tanum forlag, 1967

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 1-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 1-1

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovens formålsbestemmelse gir uttrykk for lovens overordnede visjon og verdisyn. Den har en noe annen funksjon enn lovens øvrige bestemmelser. Bestemmelsen gir informasjon om hensikten med regelverket og viser viktige forutsetninger som ligger til grunn for lovens regler. Bestemmelsen gir også viktig veiledning ved tolkningen av loven. Det er forutsatt at lovens bestemmelser skal tolkes i lys av formålet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 68](#). Rettspraksis gir en rekke eksempler på at lovens formål er trukket inn ved tolkningen. Formålet kan etter omstendighetene få avgjørende betydning for tolkningen, se for eksempel [Rt-1995-270](#).

Arbeidsmiljøloven er en vernelov der hensynet til vern av arbeidstaker er grunnleggende. Det kommer også til uttrykk i [§ 1-9](#), som fastsetter at loven ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker.

Da loven ble vedtatt, inngikk det i formålet «å bidra til et inkluderende arbeidsliv som på best mulig måte ivaretar arbeidstakernes, virksomhetenes og samfunnets behov» (bokstav e). Henvisningen til virksomhetenes og samfunnets behov ble fjernet før loven trådte i kraft, ved lovendring [21. desember 2005 nr. 121](#). Departementet fremhevet at hensynet til virksomhetene og generelle samfunnsinteresser kommer til uttrykk i utformingen av de enkelte lovbestemmelsene, ved at regeltekstene bygger på avveininger av ulike interesser. Men det ble ansett kunstig at en lov som innskrenker arbeidsgivers handlingsrom (styringsrett), skal ha et uttrykkelig formål om å fremme arbeidsgivers interesse, jf. [Ot.prp. nr. 24 \(2005–2006\) s. 2–3](#).

Den nærmere angivelsen av formålet er utvidet og forsterket sammenlignet med tidligere lov. I 1977-loven fremhevet formålsbestemmelsen tre forhold: (1) et arbeidsmiljø med full trygghet mot skadenvirkninger, (2) trygge tilsettingsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon og (3) at arbeidsmiljøproblemer i utgangspunktet skal løses i virksomheten og ved hjelp av trepartssamarbeid. Dagens bestemmelse fremhever også likebehandling, et godt ytringsklima, tilpasning til den enkelte

arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon samt et inkluderende arbeidsliv. Det fremgår dessuten at arbeidsmiljøet skal gi grunnlag for en arbeidssituasjon som er helsefremmende i tillegg til meningsfylt.

En rekke av lovens bestemmelser gjennomfører EØS-rettslige forpliktelser. I fortalen til EU-direktiver er reglene formål gjerne nærmere forklart. Ved tolkningen av bestemmelser i arbeidsmiljøloven som gjennomfører EU-direktiver, må det også sees hen til disse reglene formål. Se for eksempel [Rt-2012-983 \(avsnitt 78\)](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 1-1 1. ledd bokstav a.

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen angir målet for arbeidsmiljøstandarden og uttrykker lovens visjon for arbeidsmiljøarbeidet. Den fokuserer på helsemessige hensyn, men inkluderer også velferdsmessige hensyn. I tillegg har bestemmelsen en utviklingsdimensjon, om at arbeidsmiljøstandarden skal endres i pakt med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [69–70](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 1-1 ...helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøreglene legger stor vekt på forebyggelse av skade og sykdom ved å redusere negative arbeidsmiljøfaktorer. Det er imidlertid også regler som tar sikte på å stimulere positive faktorer. Målet er et arbeidsliv der det er godt for helsen å ha et arbeid. Dette er ment å komme klarere frem ved henvisningen til en helsefremmende arbeidssituasjon, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [70–71](#). I «meningsfylt» inkluderes også faglige, personlighetsmessige og sosiale forhold.

Karnov Lovkommentar 4 til § 1-1 ...full trygghet mot fysiske og psykiske skadenvirkninger...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Visjonen om «full trygghet mot fysiske og psykiske skadenvirkninger» er et ideelt siktemål, som man skal strebe etter i arbeidsmiljøarbeidet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [69](#). Den rettslig bindende standarden er at arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig», jf. [§ 4-1](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 1-1 ...velferdsmessig standard...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidslivslovutvalget hadde foreslått å ta ut henvisningen til velferdsmessige hensyn. Den ble likevel beholdt, dels fordi skillet mellom helse og velferd ikke er skarpt, dels fordi loven ivaretar en rekke velferdshensyn og sikter mot å regulere også slike forhold, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [70](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 1-1 1. ledd bokstav b.

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Trygge ansettelsesforhold er et hovedformål bak lovens regler om avtalerelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Her står stillingsvernsbestemmelsene sentralt. Denne delen av formålsbestemmelsen gir uttrykk for at stillingsvern er en viktig del av arbeidsmiljøet. Stillingsvern er med andre ord ansett som en positiv arbeidsmiljøfaktor.

Målet om å sikre likebehandling er uttrykk for et verdisyn om at man ikke på usaklig grunnlag skal holdes utenfor eller hindres fremgang i arbeidslivet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [72](#). Reglene til vern mot diskriminering er sentrale for å oppnå dette målet. Det er også en sammenheng med målet om et inkluderende arbeidsliv i [§ 1-1](#) bokstav f.

Et formål om likebehandling ble først tatt inn i [arbeidsmiljøloven av 1977](#) ved innføringen av et mer helhetlig vern mot diskriminering i kapittel [XA](#) og [XB](#) ved endringslov [26. mars 2004 nr. 15](#). Reglene gjennomførte EUs rammedirektiv om likebehandling i arbeidslivet (direktiv [2000/78/EU](#), se også [direktivet med kommentarer i EU-Karnov](#)), se i dag lovens [kapittel 13](#). [Kapittel X A](#) hadde en egen formålsbestemmelse i [§ 54 A](#), der det het: «Formålet med dette kapittel er å sikre likebehandling i arbeidslivet.» Ut fra ønsket om én felles formålsbestemmelse ble likebehandling heller tatt inn som et element i [§ 1-1](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 1-1 1. ledd bokstav c.

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Målet om et godt ytringsklima må sees i lys av at arbeidstakere har en vid ytringsfrihet etter Grunnloven [§ 100](#). Med et godt ytringsklima menes en kultur med stor takhøyde for meningsutveksling, og hvor kritikk og andre ytringer ønskes velkommen som grunnlag for forbedring og utvikling i virksomheten, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 50](#).

Ytringsklimaet kan være avgjørende for varsling om kritikkverdige forhold og for håndteringen av slike ytringer. Lovens bestemmelser om varsling er nå samlet i et eget [kapittel 2 A](#). Målet om et godt ytringsklima ble tatt inn i formålsbestemmelsen som ledd i en styrking av varslingsreglene, ved endringslov [21. juni 2019 nr. 24](#). Bestemmelsen er imidlertid ikke avgrenset til varsling. Et godt ytringsklima har også betydning for det øvrige arbeidsmiljøarbeidet og dermed for målet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Karnov Lovkommentar 8 til § 1-1 1. ledd bokstav d.

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Tilpasning til arbeidstakerens *forutsetninger* viser seg for eksempel i reglene om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne i [§ 4-6](#). Tilpasning til arbeidstakerens *livssituasjon* kommer blant annet til uttrykk i reglene om permisjoner i [kapittel 12](#) og i reglene om tilpasning av arbeidstiden i [kapittel 10](#).

Tilpasninger i arbeidsforholdet til den enkelte arbeidstaker er en viktig forutsetning for et inkluderende arbeidsliv, jf. [§ 1-1](#) bokstav f.

Det er også en forbindelseslinje mellom tilpasninger til den enkelte og målet om likebehandling i arbeidslivet i [§ 1-1](#) bokstav b. Likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) setter forbud mot diskriminering på grunn av blant annet graviditet, omsorgsoppgaver og funksjonsnedsettelse. Loven inneholder i [§ 22](#) særskilte regler om tilrettelegging i arbeidslivet for arbeidssøkere og arbeidstakere med funksjonsnedsettelse, blant annet for at de skal kunne få eller beholde arbeid og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre. En tilsvarende bestemmelse inngikk tidligere i arbeidsmiljølovens diskrimineringsvern, se [§ 13-5](#) (nå opphevet). Det gjelder også en rett til tilrettelegging for gravide arbeidssøkere og arbeidstakere i likestillings- og diskrimineringsloven [§ 23](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 1-1 1. ledd bokstav e.

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er et viktig siktemål at virksomhetene selv skal kunne løse sine arbeidsmiljøproblemer. Det avhenger først og fremst av arbeidsgiveren og arbeidstakerne i virksomheten om arbeidssituasjonen er helsefremmende og meningsfylt, med full trygghet mot skadefirkninger. Arbeidstakernes ansvar for å medvirke til dette er tydeliggjort sammenlignet med tidligere lov.

Trepartssamarbeidet mellom arbeidslivets organisasjoner og myndighetene er et grunnleggende trekk ved det norske arbeidslivet. Dette kommer til uttrykk ved at bestemmelsen viser til samarbeid med arbeidslivets parter og til veiledning og kontroll fra offentlig myndighet. Arbeidsmiljøsamarbeidet i virksomhetene er nærmere regulert gjennom [kapittel 6](#) om verneombud, [kapittel 7](#) om arbeidsmiljøutvalg og [kapittel 8](#) om informasjon og drøfting.

Samtidig er det forutsatt at kontroll og veiledning fra offentlig myndighet er nødvendig. Arbeidstilsynets rolle er nærmere regulert i [kapittel 18](#), og regler om straffansvar er gitt i [kapittel 19](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 1-1 1. ledd bokstav f.

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Målet om et inkluderende arbeidsliv er «det kanskje viktigste siktemålet med en ny arbeidsmiljølov», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 71](#). Et inkluderende arbeidsliv innebærer å motvirke utstøting fra arbeidslivet ved at personer går over på trygd eller pensjon. Det rommer også hensynet til de som står utenfor arbeidslivet, men ønsker seg inn. Det er derfor en sammenheng med målet om likebehandling i arbeidslivet i bokstav b, som skal motvirke det å holdes utenfor arbeidslivet på usaklig grunnlag. Vern mot diskriminering er ansett som en forutsetning for et inkluderende arbeidsliv.

Begrepet «et inkluderende arbeidsliv» har sin bakgrunn i Sandmannutvalgets utredning, [NOU 2000: 27](#), som påviste økende utfordringer med utstøting fra arbeidslivet.

Ved siden av lovens regler er [Intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv](#) (IA-avtalen) sentral for å oppnå målet. Den første IA-avtalen ble inngått i 2001 mellom staten og hovedorganisasjonene i arbeidslivet og er senere utviklet og fornyet en rekke ganger.

§ 1-2. Hva loven omfatter

- (1) Loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven.
- (2) Unntatt fra loven er:
 - a. sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip, men likevel slik at dykkeoperasjoner og losing er omfattet av loven
 - b. militær luftfart som omfattes av [luftfartsloven](#).

Departementet kan gi forskrift om unntak fra loven for sivil luftfart og annen statsluftfart enn militær luftfart og om særregler for slik luftfart og om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner og om særregler og unntak for slike operasjoner.

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 1-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 1-2

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer *hva* loven omfatter, det vil si hvilke aktiviteter som faller inn under loven. *Hjem* lovens regler gjelder for – hvem som har plikter, og hvem som skal ha vern og rettigheter etter loven – må vurderes med utgangspunkt i [§ 1-8](#), som definerer begrepene «arbeidsgiver» og «arbeidstaker».

Lovens alminnelige virkeområde er angitt i første ledd. Andre ledd fastsetter visse unntak, mens tredje og fjerde ledd regulerer nærmere forholdet til lov [16. juni 2017 nr. 67](#) om statens ansatte (*statsansatteloven*) og lovens anvendelse i offentlig forvaltning. Lovens anvendelse i petroleumsvirksomhet til havs er regulert i en egen bestemmelse, [§ 1-3](#).

Bestemmelsen viderefører i all hovedsak reglene i 1977-loven [§ 2](#), men med visse klargjøringer og forenklinger.

Da loven ble vedtatt, innebar den en generell harmonisering med stillingsvernsreglene for tjenestemenn i dagjeldende lov [4. mars 1983 nr. 3](#) om statens tjenestemenn m.m. (*tjenestemannsloven*). Derfor ble det samtidig vedtatt en ny, tilpasset lov om statens embets- og tjenestemenn (lov [17. juni 2005 nr. 103](#)). Harmoniseringen ble imidlertid reversert før lovens ikrafttredelse ved lov [21. desember 2005 nr. 136](#) om opphevelse av lov om statens embets- og tjenestemenn. Tjenestemannsloven er senere erstattet med statsansatteloven.

Karnov Lovkommentar 2 til § 1-2 1. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovens alminnelige virkeområde er «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker». Etter ordlyden er det et grunnkrav at arbeidskraften til én eller flere arbeidstakere benyttes i aktiviteten. I begrepet «virksomhet» ligger det også visse minimumskrav til aktivitetens omfang og organisering. Minimumskravene er betegnet som virksomhetsbegrepets «nedre grense».

Der disse minimumskravene er oppfylt, vil utgangspunktet være at lovens regler omfatter alle typer virksomhet – både næringsvirksomhet og offentlig forvaltning. Det er ikke et vilkår at virksomheten har et mål om økonomisk gevinst. Også foreninger, stiftelser o.l. med et ideelt formål kan være omfattet, se for eksempel [Rt-1992-1053](#).

Som et generelt utgangspunkt vil virksomheter som faller inn under loven, være omfattet av alle lovens krav uavhengig av virksomhetens art og omfang. Unntak og utvidelser kan imidlertid være særskilt fastsatt.

Praktisk viktige unntak ut fra virksomhetens art følger av øvrige ledd i [§ 1-2](#) samt av [§ 1-3](#). Det er også gitt unntak knyttet til arbeidsstedet og arbeidets art i medhold av [§ 1-5](#). Kun enkelte av lovens regler er betinget av – eller differensiert ut fra – virksomhetens størrelse. Vilkår om at virksomheten sysselsetter et visst antall arbeidstakere, fremgår imidlertid av §§ [6-1](#), [7-1](#) og [8-1](#).

En praktisk viktig utvidelse er [§ 1-4](#), som gir hjemmelsgrunnlag for at visse av lovens regler gjelder for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker.

Karnov Lovkommentar 3 til § 1-2 ...virksomhet...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 25.10.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Virksomhetsbegrepet er ikke legaldefinert. Utgangspunktet er derfor at det må tolkes konkret i den enkelte bestemmelse, ut fra de hensynene bestemmelsen skal ivareta. I [§ 1-2](#) setter begrepet «virksomhet» visse minimumskrav for hvilke aktiviteter som omfattes av loven. Begrepet fungerer derfor som en *nedre grense* for lovens virkeområde.

Tidligere arbeidervernlover definerte virkeområdet ved begrepet «bedrift». Det ble erstattet med «virksomhet» i 1977-loven i forbindelse med at offentlig forvaltning ble brakt inn under loven. Den nye ordlyden ville da stemme bedre med alminnelig språkforståelse og var ikke ment å innebære noen realitetsendring, se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 101](#). Rettssilder som belyser bedriftsbegrepet, er derfor fortsatt relevante ved fastleggelsen av den nedre grensen.

Det er utledet tre kriterier fra eldre forarbeider: Aktiviteten må ikke være ubetydelig, den må ha en viss varighet og en fast organisasjon, se [Ot.prp. nr. 31 \(1935\) s. 7–8](#). Det er varigheten av virksomhetens arbeidskraftbehov som er det sentrale. Kravet om at arbeidstaker skal sysselsettes, er forstått slik at virksomhetens formål må søkes oppnådd ved underordning av personer under en annens vilje, det vil si ved ansettelse av arbeidstaker, jf. [Rt-1981-899](#) (Snekker). Den nedre grensen for virksomhetsbegrepet er nærmere behandlet blant annet i Alexander Sønderland Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsrett*, 4. utg., Gyldendal Akademisk, 2024 s. 102–104 og Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsgiverbegrepet*, Gyldendal Juridisk, 2016 s. 156–160.

Begrepet «virksomhet» benyttes også i en rekke av lovens øvrige bestemmelser, til å angi rekkevidden for den aktuelle regelen. Se for eksempel [§ 4-1](#) om at arbeidsmiljøet «i virksomheten» skal være fullt forsvarlig, og [§ 14-2](#) om fortrinnsrett til ny stilling «i samme virksomhet». I slike bestemmelser har begrepet en noe annen funksjon. Det sentrale er å avgrense én virksomhet fra en annen og derved klarlegge hvor langt arbeidsgivers forpliktelse (og arbeidstakers rettighet) strekker seg.

Etter forarbeidene vil virksomhetsbegrepet «som alminnelig regel» falle sammen med det rettssubjektet som er arbeidsgiver, se [NOU 2004: 5 s. 148](#). Den generelle forståelsen er derfor at «virksomheten» avgrenses til den juridiske enheten som har ansatt arbeidstakeren. Se om arbeidsgiverbegrepet i [note 5 til § 1-8](#) andre ledd.

Hele rettssubjektet vil i utgangspunktet anses som én virksomhet, også der det er delt inn i avdelinger eller andre enheter. En snevrere forståelse av virksomhetsbegrepet krever særskilte holdepunkter.

Normalt vil vernehensyn tilsi at virksomhetsbegrepet ikke snevres inn. Rettsspraksis gir støtte for at virksomheten som et klart utgangspunkt vil være det rettssubjektet som arbeidsavtalen er knyttet til. Se for eksempel [Rt-2013-1730](#) (YIT) om virksomhetsbegrepet i [§ 14-13](#) første ledd og [HR-2018-880-A](#) (Linjebygg) om virksomhetsbegrepet i [§ 15-7](#) andre ledd første punktum. Avgrensningen av en virksomhet er nærmere behandlet blant annet i Alexander Sønderland Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsrett*, 4. utg., Gyldendal Akademisk, 2024 s. 102–204 og Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsgiverbegrepet*, Gyldendal Juridisk, 2016 s. 420–425.

Karnov Lovkommentar 4 til § 1-2 2. ledd bokstav a.

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 16.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører det generelle unntaket fra loven for sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip. Ved endringslov [7. mai 2021 nr. 29](#) ble det føyd til at dykkeoperasjoner og losing er omfattet av loven. Endringen trådte i kraft 1. juli 2022 for losing og 1. juli 2024 for dykking.

Arbeidsmiljøregelverket til sjøs består av lov [21. juni 2013 nr. 102](#) om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (*skipasarbeidsloven*) og lov [16. februar 2007 nr. 9](#) om skipssikkerhet (*skipssikkerhetsloven*). Skipasarbeidsloven gir regler om stillingsvern mv. for dem som har sitt arbeid om bord på norsk skip. Skipssikkerhetsloven [kapittel 4](#) gir regler om arbeidsmiljøet og personlig sikkerhet om bord på skip, blant annet regler om arbeidstid og hviletid. Sjøfartsdirektoratet er tilsynsmyndighet etter begge lover. I tillegg gir lov [12. juni 1987 nr. 48](#) om norsk internasjonalt

skipssregister (*NIS-loven*) særregler for skip registrert i norsk internasjonalt skipsregister (NIS). NIS-loven §§ [6](#) og [8](#) gir adgang til å fravike en rekke av skipsarbeidslovens bestemmelser ved tariffavtale.

Anvendelsesområdet for arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven er forutsatt å korrespondere. Skipsarbeidsloven bygger på at enhver arbeidstaker må være beskyttet av stillingsvernsregler og andre fundamentale arbeidsrettslige rettigheter. Det er forutsatt at ingen arbeidstaker skal komme i en situasjon uten verneregler fordi vedkommende faller mellom de to lovene, se [Prop. 115 L \(2012–2013\) s. 81](#). Arbeidsmiljøloven synes å bygge på et tilsvarende utgangspunkt, se til 1977-loven [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) og [Rt-2007-1458 \(avsnitt 15\)](#).

Forskrift [19. august 2013 nr. 990](#) om skipsarbeidslovens virkeområde har betydning for grensedragningen mot arbeidsmiljøloven. Forskriftens [§ 1](#) klargjør at visse persongrupper ikke er omfattet av skipsarbeidsloven. Disse må følgelig forutsettes å falle inn under arbeidsmiljøloven. Det gjelder blant annet personer som bare arbeider om bord mens skipet eller den flyttbare innretningen er i havn (bokstav a), personer som bare foretar inspeksjoner om bord (bokstav c) eller personer som er los (bokstav d). Skipsarbeidsloven gjelder heller ikke for personer som har et arbeidsforhold som reguleres av arbeidsmiljøloven, og som i en kortere periode utfører arbeid om bord (bokstav e).

Ved den nærmere grenseddragningen er det lagt vekt på om arbeidsforholdet har en slik tilknytning til skipet og skipets virksomhet at det er naturlig at forholdet som gjelder arbeidervern og arbeidsmiljø, reguleres av sjøfartslovgivningen og ikke av arbeidsmiljøloven. At arbeidsmiljøloven regnes som hovedloven, er tatt til inntekt for at de forhold som særpreger arbeidet på skip, må være relativt klart til stede for at unntaket skal få anvendelse, se [Rt-2007-1458 \(avsnitt 15 og 22\)](#). Dykking innaskjærs fra en båt ble på denne bakgrunn ikke ansett som sjøfart, men var omfattet av arbeidsmiljøloven. I [HR-2018-1781-A](#) ble imidlertid dykking etter kamskjell ansett som «fangst», slik at arbeidsmiljøloven ikke kom til anvendelse.

Lovendringen i 2021, da dykkeoperasjoner og losing ble omfattet, tok for det første sikte på å avklare usikkerhet om hvilke regler som gjelder for dykking. All yrkesdykking er nå omfattet av arbeidsmiljøloven, selv der dykkingen skjer fra skip og utføres av skipets mannskap. Dykkere som driver med fangst, slik som dykking etter kamskjell, er også omfattet, se [Prop. 68 L \(2020–2021\) s. 20](#). Løsningen innebærer at det vil gjelde to regel- og tilsynsregimer for skip hvor det drives dykkevirksomhet: Arbeidstilsynet har ansvaret for tilsyn med dykkerne og dykkeoperasjonene etter arbeidsmiljøloven, mens Sjøfartsdirektoratet har tilsynet med skipet og mannskapet for øvrig etter sjøfartslovgivningen.

Begrepet «dykkeoperasjon» skal forstås i tråd med forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid). Forskriftens § 1-4 nr. 12 definerer dykkeoperasjoner som «arbeid ved økt omgivende trykk under vann eller i trykkammer hvor dykkeren tilføres pustegass». Det personellet som er nødvendig for å oppfylle kravet til forsvarlig bemanning ved dykkeoperasjoner etter forskriften [kapittel 26](#) vil regnes som involvert i dykkeoperasjonen og dermed være omfattet av arbeidsmiljøloven.

Lovendringen om at dykkeoperasjoner er omfattet av arbeidsmiljøloven, ble vedtatt i 2021, men trådte ikke i kraft før 1. juli 2024. Bakgrunnen var at Stortinget hadde bedt regjeringen vurdere om og i hvilken utstrekning rettigheter etter skipsarbeidsloven burde videreføres for skipsmannskap som deltar i dykkeoperasjoner og dermed omfattes av arbeidsmiljøloven. Ved endringslov [1. desember 2023 nr. 86](#) ble det gitt forskriftshjemmel for å fastsette nærmere regler om dette, se note 4a til § 1-2.

Lovendringen tok for det andre sikte på å bøte på manglende arbeidsrettslig regulering av losvirksomhet. Losvirksomhet var forutsatt å falle inn under unntaket for sjøfart, men er uttrykkelig unntatt fra skipsarbeidsloven ved forskrift, se ovenfor om forskriftens [§ 1](#) bokstav d. Loser er

imidlertid omfattet av stillingsvernsregler mv. i lov [16. juni 2017 nr. 67](#) om statsansatte (*statsansatteloven*). Manglende rettslig regulering av grunnleggende forhold som arbeidsmiljø, arbeidstid og sikkerhet ble ansett prinsipielt uheldig, se [Prop. 68 L \(2020–2021\) s. 19](#). Etter endringen er det avklart at losvirksomhet faller inn under arbeidsmiljølovens regler.

Karnov Lovkommentar 5 til § 1-2 2. ledd bokstav b.

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bokstav b samler reglene om lovens anvendelse i luftfart. Det går et viktig skille mellom sivil luftfart og statsluftfart. Statsluftfart er luftfart med offentligrettlig formål. Militær luftfart er en undergruppe av statsluftfart. Det fremgår av lov [11. juni 1993 nr. 101](#) om luftfart (*luftfartsloven*). Luftfartsloven regulerer sivil luftfart i [første del](#), mens militær luftfart og annen statsluftfart er regulert i ulike kapitler i [anden del](#).

Bokstav b første punktum gir et generelt unntak fra loven for militær luftfart som er omfattet av luftfartsloven. Luftfartsloven definerer norsk militært luftfartøy i [§ 17-2](#) og gir nærmere regler om militær luftfart i [kapittel XVII](#). For besetningen på militært luftfartøy gjelder i tillegg lov [12. august 2016 nr. 77](#) om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (*forsvarsloven*). Forsvarsloven gir regler med betydning for arbeidsforholdene for alle som har tjenesteplikt i Forsvaret. Det omfatter både vernepliktige, militært tilsatte og andre som har inngått kontrakt om tjeneste med Forsvaret, jf. forsvarsloven [§ 2](#).

For sivil luftfart er utgangspunktet at loven gjelder. Andre punktum gir hjemmel for forskrift om unntak og særregler både for sivil luftfart og annen statsluftfart enn den militære.

Unntak og særregler er gitt ved forskrift [20. desember 2018 nr. 2182](#) om unntak fra arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter for sivil luftfart mv. Forskriftens [§ 2](#) gir forrang for luftfartsloven. Reglene i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter kommer derfor bare til anvendelse i den utstrekning forholdene ikke reguleres i eller i medhold av luftfartsloven. Forskriftens [§ 11](#) fastsetter at Luftfartstilsynet fører tilsyn med gjennomføringen av arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter for så vidt gjelder besetningsmedlemmers arbeidsmiljø. For øvrig gir forskriften en rekke unntak og særregler. Blant annet er besetningsmedlemmer unntatt fra de fleste av arbeidstidsreglene i lovens [kapittel 10](#), jf. forskriftens [§ 3](#).

Nærmere regler om arbeidstid er gitt ved forskrift [30. desember 2004 nr. 1817](#) om arbeidstid med mer for besetningsmedlemmer i sivile luftfartfartøyer (BSL D 2-4).

Karnov Lovkommentar 5a til § 1-2 ...Departementet kan gi forskrift om unntak fra loven for sivil...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 16.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovens [§ 1-2](#) andre ledd har fra vedtakelsen i 2005 gitt forskriftshjemmel for unntak og særregler for sivil luftfart og annen statsluftfart enn militær luftfart. Slike regler er gitt i forskrift, se blant annet forskrift [20. desember 2018 nr. 2182](#).

I forbindelse med at dykkeoperasjoner ble omfattet av arbeidsmiljøloven, ble det i 2024 føyd til forskriftshjemmel for å fastsette unntak og særregler for dykkeoperasjoner. Slike regler er gitt i forskrift [11. april 2024 nr. 607](#). Behovet for unntak og særregler er nærmere omtalt i [Prop. 122 L 2022–2023](#).

Etter forskriftens [§ 1](#) skal visse bestemmelser i skipsarbeidsloven gjelde tilsvarende så langt de passer for arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på skip og er omfattet av arbeidsmiljøloven i kraft av å

delta i dykkeoperasjoner. Dette gjelder blant annet skiparbeidslovens særlige regler om rett til lønn ved sykdom, skade og skipsforlis og rett til hjemreise etter §§ 4-4 til 4-8 og rederiets og skipsførerens omsorgsplikter etter [kapittel 8](#). Forskriftens § 2 regulerer forholdet mellom arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven. For dykkeoperasjoner fra skip der skipssikkerhetsloven kommer til anvendelse, går denne loven med forskrifter i utgangspunktet foran arbeidsmiljøloven med forskrifter ved motstrid, med visse unntak og særregler.

Karnov Lovkommentar 6 til § 1-2 3. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir hjemmel for forskrift som regulerer i hvilken utstrekning bestemmelsene i kapittel 14, 15, 16 og 17 skal gjelde for arbeidstakere som er omfattet av lov [16. juni 2017 nr. 67](#) om statens ansatte mv. (*statsansatteloven*), eller som er embetsmenn. Statsansatteloven regulerer ansettelse, stillingsvern og enkelte andre spørsmål for arbeidstakere i staten. Loven gjelder for embetsmenn og for innleie av arbeidstakere i statlig virksomhet der det er uttrykkelig sagt, jf. statsansatteloven [§ 1](#) første ledd.

Nærmere unntak er fastsatt i forskrift [16. desember 2005 nr. 1567](#) om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper. Forskriftens § 1 unntar statsansatte og embetsmenn fra arbeidsmiljøloven [§ 14-2 til § 14-4](#), [§ 14-9 til § 14-12](#), [§ 14-12 a](#) tredje ledd, [§ 14-13 til § 14-14](#), [§ 14-16 til § 14-20](#), [§ 15-1 til § 15-7](#), [§ 15-11 til § 15-14](#), [§ 15-16](#), [§ 17-1](#) og [§ 17-3 til § 17-5](#). Paragraf 14-9 andre ledd bokstav d skal likevel gjelde.

Karnov Lovkommentar 7 til § 1-2 4. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Offentlig forvaltning faller inn under lovens alminnelige virkeområde, jf. [§ 1-2](#) første ledd. Bestemmelsen åpner for at deler av forvaltningen kan unntas helt eller delvis ut fra virksomhetens art. Unntaksadgangen er reservert for særlege tilfeller, der virksomheten er av så særegen art at den vanskelig lar seg tilpasse lovens bestemmelser.

Nærmere unntak er gitt i forskrift [16. desember 2005 nr. 1567](#) om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper. Forskriften gir unntak for nærmere angitte bestemmelser i loven for utenriksstasjoner ([§ 2](#)), Forsvaret og virksomhet i tilknytning til Forsvarets øvingsvirksomhet ([§ 3](#)). I tillegg er det gjort unntak for ulike arbeidstidsbestemmelser for flere grupper, blant annet kommunalt brannvesen ([§ 4](#)) og polititjenestemenn ([§ 6](#)).

For polititjenestemenn gjelder i tillegg en egen forskrift [26. juni 2009 nr. 873](#) om unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for polititjenestemenn mv.

§ 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

0 Endres ved lov [20 juni 2025 nr. 45](#) (i kraft 1 jan 2026).

Karnov lovkommentarer: § 1-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 1-3

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 08.11.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Reglene om lovens anvendelse på petroleumsvirksomhet til havs er skilt ut som en egen bestemmelse fordi reglene både er praktisk viktige og omfangsrike. Bestemmelsen viderefører reglene fra 1977-loven i en noe enklere og forkortet form, uten at det innebærer noen realitetsendring, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 80](#).

Utgangspunktet er at arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse på petroleumsvirksomhet på norsk sokkel, se første ledd. Forskrifter i medhold av tredje og fjerde ledd gir imidlertid en omfattende og særskilt regulering av arbeidsforhold i petroleumsvirksomheten.

Karnov Lovkommentar 2 til § 1-3 1. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen angir hovedregelen om at loven gjelder petroleumsvirksomhet på norsk sokkel. Dette følger allerede av lovens alminnelige virkeområde i [§ 1-2](#) første ledd, men er uttrykkelig presistert av opplysningshensyn. Både indre norske farvann, norsk sjøterritorium og den norske delen av kontinentalsockelen betegnes som norsk sokkel.

Petroleumsvirksomhet er også regulert av lov [29. november 1996 nr. 72](#) om petroleumsvirksomhet (*petroleumsloven*). Særlig sikkerhetskravene i petroleumsloven [kapittel 9](#) og kravet om forsvarlig petroleumsvirksomhet i [kapittel 10](#) har betydning for arbeidsforhold.

Karnov Lovkommentar 3 til § 1-3 2. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer arbeidsmiljølovens anvendelse på petroleumsvirksomhet utenfor norsk sokkel. Her får loven anvendelse dersom dette følger av særskilt avtale med en annen stat eller av folkeretten for øvrig.

Karnov Lovkommentar 4 til § 1-3 3. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir hjemmel for forskrift om flere sider ved lovens anvendelse på petroleumsvirksomhet. Forskrift kan helt eller delvis *unnta* virksomhet som er omfattet av loven etter første og andre ledd, se første punktum. Forskrift kan på visse vilkår gi loven *videre anvendelse* enn det som følger av første og andre ledd, se andre og tredje punktum. Hjemmel for å fastsette *særregler* følger av fjerde ledd.

Nærmere unntak, utvidelser og særregler følger av en rekke forskrifter. Det er fire sentrale forskrifter som særskilt regulerer petroleumsvirksomhet:

- forskrift [12. februar 2010 nr. 158](#) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften)

- forskrift [29. april 2010 nr. 611](#) om styring og opplysningsplikt i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (styringsforskriften)
- forskrift [29. april 2010 nr. 613](#) om utføring av aktiviteter i petroleumsvirksomheten (aktivitetsforskriften)
- forskrift [29. april 2010 nr. 634](#) om utforming og utrustning av innretninger med mer i petroleumsvirksomheten (innretningsforskriften)

Karnov Lovkommentar 5 til § 1-3 4. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 16.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir hjemmel til å fastsette særregler i forskrift gitt i medhold av tredje ledd, se [note 4](#) til [§ 1-3](#).

§ 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 lovens regler helt eller delvis skal gjelde for byggherre eller dennes representant.

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

0 Endret ved lov [20 juni 2025 nr. 36](#) (i kraft 1 juli 2025 iflg. [res. 20 juni 2025 nr. 1118](#)).

Karnov lovkommentarer: § 1-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 1-4

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir hjemmelsgrunnlag for forskriftsregler som innebærer en utvidelse av lovens virkeområde. Lovens alminnelige virkeområde er «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», jf. [§ 1-2](#) første ledd. Etter bestemmelsen kan lovens regler gis anvendelse i virksomhet som *ikke* sysselsetter arbeidstaker.

Dette er løftet frem i en egen paragraf fordi utvidelsen praktisk sett er meget viktig, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [80–81](#). Bestemmelsen samler også enkelte andre forskriftshjemler som har en saklig sammenheng. Samlet innebærer bestemmelsen en forenkling og klargjøring av 1977-loven [§ 2](#) nr. 5, 7 og 8.

Karnov Lovkommentar 2 til § 1-4 1. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Enkeltpersonsforetak og aksjeselskap uten andre ansatte enn eieren regnes normalt ikke som en virksomhet som sysselsetter arbeidstaker. Slike enpersonsbedrifter faller derfor i utgangspunktet utenfor loven. Bestemmelsen hjemler forskrift som likevel gir lovens regler helt eller delvis anvendelse.

Det er gitt en rekke forskrifter som stiller krav til virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker. Krav og plikter som det påhviler arbeidsgiver å oppfylle overfor sine arbeidstakere, får da tilsvarende anvendelse for enpersonsbedrifter. I hovedsak dreier det seg om krav i medhold av lovens regler om

arbeidsmiljøet. En viktig praktisk konsekvens er at Arbeidstilsynet får kompetanse til å håndheve kravene og treffe vedtak om pålegg mv. for å sikre etterlevelsen.

Forskriften vil normalt angi i en innledende bestemmelse i hvilken utstrekning de nærmere kravene i forskriften gis en slik videre anvendelse. For eksempel er dette angitt i [§ 1-3](#) i de seks sentrale forskriftene på arbeidsmiljøområdet som ble revidert i 2011, se blant annet forskrift [6. desember 2011 nr. 1356](#) om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften) og forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid). Se også blant annet forskrift [30. mars 2007 nr. 366](#) om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser [§ 4](#), forskrift [20. mai 2009 nr. 544](#) om maskiner [§ 3](#) og forskrift [11. januar 2013 nr. 33](#) om innleie fra bemanningsforetak [§ 1](#).

Arbeidsgiverplikter for enpersonsbedrifter er nærmere behandlet av Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsgiverbegrepet*, Gyldendal Juridisk, 2016 s. 237–242.

Karnov Lovkommentar 3 til § 1-4 2. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir hjemmel for at virksomhet i landbruket som ikke nyttet annen hjelp enn avløserhjelp, unntas fra loven ved forskrift. Den må forstås i lys av utgangspunktene om lovens anvendelse i landbruk og den generelle hjemmen til å gi lovens regler utvidet anvendelse i første ledd.

Virksomhet i landbruket som drives ved hjelp av arbeidstakere, er omfattet av loven etter hovedregelen i [§ 1-2](#) første ledd. Landbruk var tidligere unntatt og regulert i en egen lov, men ble brakt inn under arbeidsmiljøloven av 1977 ved endringslov [7. juni 1985 nr. 58](#).

Virksomhet i landbruket som kun drives av eieren selv, eventuelt med bistand fra familiemedlemmer e.l. uten en regulær arbeidsavtale, faller i utgangspunktet utenfor loven, idet den ikke regnes for å «sysselsette arbeidstaker». Enkelte av lovens regler er imidlertid gitt anvendelse ved forskrift i medhold av første ledd. Det er en videreføring av regler for såkalte enmannsbruk og familiebruk som tidligere var fastsatt i egen forskrift.

For virksomhet i landbruket som ikke nyttet annen hjelp enn avløserhjelp, kan det være uklart om loven i utgangspunktet gjelder. Grunnen er at det kan være usikkert om ulike avløserordninger er arbeidsavtaler i lovens forstand, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(1983–84\) s. 18](#). Forskriftshjemmelen gir dermed adgang til å avklare at loven som sådan ikke gjelder for slike landbruksvirksomheter.

Et generelt unntak for slik virksomhet er gitt i forskrift [21. mars 1986 nr. 744](#) om at virksomhet i jordbruk som ikke nyttet annen leid hjelp enn avløserhjelp unntas fra arbeidsmiljøloven, som ble videreført etter gjeldende lov. I forskriften er det klargjort at unntaket ikke gjelder virksomhet som lønner arbeidstaker med avløsertilskott. Samtidig vil også denne type landbruksvirksomhet være omfattet av krav som er gitt anvendelse for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker i medhold av første ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 1-4 ...virksomhet i landbruket...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «landbruk» omfatter både skogbruk, husdyrbruk, pelsdyravl, gartneri og hagebruk, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 81](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 1-4 2. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 07.07.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir hjemmel for forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for byggherre eller dennes representant. Dette er et avvik og en utvidelse fra lovens utgangspunkt om at det er arbeidsgiver som er det sentrale pliktsubjektet og skal sørge for å etterleve lovens krav, jf. [§ 2-1](#). Bestemmelsen må sees i sammenheng med fjerde ledd, som åpner for å fastsette særregler.

I medhold av disse bestemmelsene er det gitt forskrift [3. august 2009 nr. 1028](#) om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser (byggherreforskriften). Forskriften gjennomfører rådsdirektiv [1992/57/EØF](#) om sikkerhet og helse på midlertidige eller mobile byggeplasser. Den er rettet mot ulike aktører, både byggherre, koordinator, den prosjekterende, arbeidsgiver og enmannsbedrifter, samt mot byggherrens representant.

Karnov Lovkommentar 6 til § 1-4 ...byggherre...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En byggherre er enhver fysisk eller juridisk person som får utført et bygge- eller anleggsarbeid, jf. byggherreforskriften [§ 4](#) bokstav b. Byggherrens plikter er fastsatt i forskriftens [kapittel 2](#). Pliktene innebærer at byggherren har et selvstendig ansvar for arbeidsmiljøet på byggeplassen.

Karnov Lovkommentar 7 til § 1-4 ...dennes representant...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Byggherrens representant er enhver fysisk eller juridisk person som skal utføre konkrete plikter etter byggherreforskriften på byggherrens vegne, i henhold til skriftlig avtale med byggherren, jf. byggherreforskriften [§ 4](#) bokstav c. Representantens rolle er nærmere regulert i forskriftens [§ 16](#) om gjennomføring av plikter på byggherrens vegne.

Karnov Lovkommentar 8 til § 1-4 3. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 07.07.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

En uttrykkelig hjemmel for særregler i forskrift ble tatt inn for å fjerne tvil om hjemmelsgrunnlaget for byggherreforskriften, som i stor grad gir særregler for byggherre, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 81](#). Blant annet klargjøres hjemmelsgrunnlaget for kravet i forskriftens [§ 10](#) om forhåndsmelding til Arbeidstilsynet for bygge- og anleggsprosjekter av en viss størrelse og varighet. Dette kravet følger av rådsdirektiv [92/57/EØF](#) om minimumskrav til sikkerhet og helse på midlertidige eller mobile byggeplasser [artikkelen 3](#) nr. 3.

§ 1-5. Arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 1-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 1-5

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen hjemler forskriftsregulering av lovens anvendelse ved arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem. Den viderefører [§ 2](#) nr. 6 i arbeidsmiljøloven av 1977, men er skilt ut i en egen paragraf for å gjøres lettere tilgjengelig.

Visse former for arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem var tidligere særskilt regulert i lov [15. februar 1918 nr. 2](#) om industrielt hjemmearbeide og lov [31. mai 1963 nr. 3](#) om arbeidsvilkår for hushjelp. Ved vedtakelsen av 1977-loven var det et uttalt mål å bringe slike arbeidsforhold inn under arbeidsmiljøloven, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 3](#). Det ble derfor tatt inn hjemmel for forskrift om lovens anvendelse for denne type arbeid. Særlovene ble likevel stående til det ble gitt forskrifter i 2002. Forskriftene ble videreført etter arbeidsmiljøloven av 2005, men i 2022 ble forskriftsreguleringen vesentlig endret. Forskrift [5. juli 2002 nr. 715](#) om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (hjemmekontorforskriften) ble endret, og det ble gitt en helt ny forskrift [3. juni 2022 nr. 969](#) om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning.

Karnov Lovkommentar 2 til § 1-5 1. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, betegnes gjerne som hjemmearbeid. Hjemmelen for forskrift om og i hvilken utstrekning lovens regler skal gjelde for hjemmearbeid, må sees i sammenheng med adgangen til å gi særregler etter tredje ledd. Nærmere regler er gitt i forskrift [5. juli 2002 nr. 715](#) om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (hjemmekontorforskriften).

Koronapandemien ledet til mer utstrakt bruk av hjemmearbeid. Spørsmål om forståelsen av regelverket fikk større aktualitet, og det ble reist tvil om hvorvidt regelverket var tilpasset dagens behov. Regelverket for hjemmearbeid er derfor revidert, og forskriften ble endret ved forskrift [18. mars 2022 nr. 409](#), med virkning fra 1. juli 2022.

Så lenge virksomheten arbeidstaker er ansatt i, er omfattet av lovens virkeområde, vil det alminnelige utgangspunktet være at lovens regler gjelder fullt ut. Forskriften bygger på dette utgangspunktet. I [§ 1](#) tredje ledd heter det at arbeidsmiljøloven gjelder med de presiseringer og unntak som følger av forskriften. Forskriften omfatter imidlertid ikke kortvarig eller tilfeldig arbeid, jf. [§ 1](#) andre ledd. Forskriftens primære funksjon er følgelig å gi særregler tilpasset hjemmearbeidet og gjøre unntak for enkelte av arbeidsmiljølovens regler.

Forskriften krever at det, i tillegg til den skriftlige arbeidsavtalen etter §§ [14-5](#) og [14-6](#), inngås en skriftlig avtale om hjemmearbeidet, som oppfyller visse minstekrav, jf. [§ 2](#). Arbeidsgiver skal, så langt det er praktisk mulig, forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige, og dette innebærer at både det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet skal ivaretas, jf. [§ 3](#). Hjemmearbeidet skal være omfattet av virksomhetens internkontrollsysten, jf. [§ 4](#), og verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal så langt det er praktisk mulig ivareta arbeidstakers interesser når det gjelder arbeidsmiljøforhold i eget hjem, jf. [§ 5](#). Arbeidstilsynet fører tilsyn med forskriften, jf. [§ 6](#), men verken arbeidsgiver, verneombud eller Arbeidstilsynet har tilgang til arbeidstakers hjemmearbeidsplass uten særskilt avtale.

Tidligere var det gjort unntak og gitt særregler om arbeidstid. Disse reglene ble imidlertid opphevet ved endringen i 2022. Arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid får derfor anvendelse ved hjemmearbeid på samme måte som ved arbeid på arbeidsplassen.

Karnov Lovkommentar 3 til § 1-5 2. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen hjemmer forskrift om anvendelse av lovens regler på arbeid i arbeidsgivers hjem. Den må sees i sammenheng med adgangen til å gi særregler etter tredje ledd. Nærmere regler er gitt i forskrift [3. juni 2022 nr. 969](#) om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning.

Der en privatperson ansetter en person til å utføre arbeid i tilknytning til hjemmet, vil aktiviteten normalt ikke tilfredsstille minstekravene for å regnes som en «virksomhet» etter [§ 1-2](#) første ledd. Det alminnelige utgangspunktet vil derfor være at arbeidsmiljøloven ikke gjelder for slikt arbeid. Forskriftens primære funksjon er følgelig å bringe arbeidet inn under et regelverk og tilpasse dette til arbeidets særtrekk.

Forskriftshjemmen gjelder arbeid som utføres i en privat arbeidsgivers hjem eller husholdning. Tidligere var hjemmen også avgrenset til bestemte typer arbeid: «husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem». Hjemmen ble utvidet til generelt å gjelde arbeid som utføres i arbeidsgivers hjem eller husholdning ved endringslov [18. juni 2021 nr. 93](#), i kraft 1. juli 2021. Bakgrunnen for utvidelsen var [ILO-konvensjon nr. 189](#) fra 2011 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem. Stortinget ga samtykke til ratifikasjon av konvensjonen 28. mai 2021, se [Prop. 163 S \(2020–2021\)](#) og [Inst. 453 S \(2020–2021\)](#). Ratifikasjonen krever en styrking og utvidelse av reglene om arbeid i private hjem og husholdninger, noe den utvidede hjemmen åpner for. Någjeldende forskrift ble gitt for å sikre oppfyllelse av konvensjonens krav.

Forskriftsreguleringen gjelder generelt der arbeidstaker utfører arbeid i privat arbeidsgivers hjem eller husholdning. Det omfatter for eksempel tilsyn med barn, husarbeid, renhold, omsorg og pleie eller personlig assistanse. Anvendelse av reglene i forskriften er imidlertid betinget av at arbeidsgiveren er en fysisk person, og at arbeidsstedet er dennes hjem eller husholdning. Reglene er videre avgrenset mot arbeidsforhold der arbeidstakers fastsatte og faktiske ukentlige arbeidstid er tre timer eller mindre i gjennomsnitt i løpet av en periode på fire uker, jf. forskriftens [§ 1](#) tredje ledd.

Forskriften gir regler om de fleste sidene ved et arbeidsforhold. Den inneholder blant annet regler om den skriftlige arbeidsavtalen ([§ 2](#)) og fast og midlertidig ansettelse ([§§ 3 og 4](#)), krav til arbeidsmiljøet ([kapittel 3](#)), regler om arbeidstid ([kapittel 4](#)) og om oppsigelse og avskjed ([kapittel 6](#)).

Dersom arbeidstakeren utfører arbeid i private hjem som ansatt i en juridisk person, for eksempel en kommune eller et foretak som driver rengjøringsvirksomhet, gjelder arbeidsmiljølovens vanlige regler fullt ut. Hvem som anses som arbeidsgiver, kan derfor være avgjørende for hvilket regelsett som gjelder, se [Rt-2003-1593](#) (Uloba).

§ 1-6. Personer som ikke er arbeidstakere

- (1) Følgende personer anses som arbeidstakere etter lovens regler om varsling og helse, miljø og sikkerhet når de utfører arbeid i virksomhet som går inn under loven:
- a. elever ved institusjoner som har undervisning eller forskning som formål,
 - b. vernepliktige,
 - c. sivile tjenestepliktige og tjenestepliktige i sivilforsvaret,
 - d. innsatte i kriminalomsorgens anstalter,
 - e. pasienter i helseinstitusjoner, attføringsinstitusjoner o.l.,
 - f. personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettet tiltak utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere,
 - g. personer som uten å være arbeidstakere deltar i arbeidsmarkedstiltak.

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 1-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 1-6

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 25.10.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen utvider hvilke relasjoner som reguleres av loven. Lovens utgangspunkt og hovedinnretning er at den gjelder i arbeidsavtaleforhold; den pålegger arbeidsgiver plikter og ansvar til vern av egne arbeidstakere, se kommentarer til [§ 1-8](#).

Første ledd utvider hvem som er omfattet av lovens verneregler: Bestemte persongrupper som ikke er arbeidstakere i lovens forstand, regnes likevel som arbeidstakere etter visse av lovens regler når de utfører arbeid i virksomhet som er omfattet av loven. Andre ledd utvider hvem som kan holdes ansvarlig som arbeidsgiver: Lovens regler om arbeidsgiver gjelder for den som lar de nevnte persongruppene utføre arbeid i sin virksomhet.

Konsekvensen er at bestemte verneregler gjelder i visse andre relasjoner enn arbeidsavtaleforhold. Også enkelte andre bestemmelser i loven innebærer lignende utvidelser, se særlig [§ 2-2](#) og [§ 13-2](#) andre og tredje ledd. Arbeidsgiverplikter i andre relasjoner enn arbeidsavtaleforhold er nærmere behandlet i Alexander Sønderland Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsrett*, 4. utg., Gyldendal Akademisk, 2024 s. 95–96 og Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsgiverbegrepet*, Gyldendal Juridisk, 2016.

Bestemmelsen viderefører [§ 3](#) nr. 2 i arbeidsmiljøloven av 1977, men er klargjort og forenklet. Hovedpoenget er at lovens regler om helse, miljø og sikkerhet kommer til anvendelse når de nevnte gruppene utfører arbeid. Dette ble tydeliggjort i lovteksten fordi utvidelsen er praktisk viktig, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [81–82](#).

Senere er bestemmelsen klargjort og utvidet. For å klargjøre rekkevidden av første ledd bokstav c om sivile tjenestepliktige ble «tjenestepliktige i sivilforsvaret» føyd til ved endringslov [19. juni 2009 nr. 83](#). Reglene om varsling ble føyd til som ledd i styrkingen av varslervernet ved endringslov [21. juni 2019 nr. 24](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 1-6 1. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regner opp hvilke persongrupper som skal anses som arbeidstakere etter visse regler i loven når de utfører arbeid i virksomhet som er omfattet av loven. Et fellesstrekk ved persongruppene er at de utfører arbeid med særskilt formål som ikke primært er i «arbeidsgivers» interesse. Arbeidet er ledd i undervisning, opplæring, arbeidstrening, behandling, sivil verneplikt og soning. Arbeidsplikten synes gjennomgående å ha annet rettslig grunnlag enn en avtale, enten den er forankret i et vedtak, i lovhjemlet plikt eller i dom. Bestemmelsen forutsetter at slike personer ikke er arbeidstakere etter [§ 1-8](#) første ledd.

Utgangspunktet er at lovens regler om varsling og helse, miljø og sikkerhet gjelder for slike personer som om de var arbeidstakere. Dette omfatter lovens [kapittel 2](#) til [kapittel 5](#). Det er imidlertid gjort

visse unntak. Varslingsreglene gjelder ikke for innsatte i kriminalomsorgens anstalter (bokstav d), jf. andre punktum. Ytterligere unntak kan fastsettes ved forskrift, jf. siste punktum. På den annen side åpner forskriftshjemmelen i tredje ledd for å gi øvrige regler i loven anvendelse.

Nærmere regler er gitt i forskrift [16. desember 2005 nr. 1568](#) om arbeidsmiljølovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere. Forskriften angir hvilke konkrete bestemmelser i loven som gjelder for de ulike persongruppene.

Karnov Lovkommentar 3 til § 1-6 2. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen klargjør hvem som er pliktsubjekt der verneregler er gitt utvidet anvendelse for visse persongrupper etter første ledd. Arbeidsgiver er lovens sentrale pliktsubjekt og er definert som den som «har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. [§ 1-8](#) andre ledd første punktum. Uten et alminnelig ansettelsesforhold – en arbeidsavtale – kan det være uklart hvem som har ansvaret for at vernereglene etterleves overfor disse personene. Dette er klargjort ved at lovens bestemmelser om arbeidsgiveren får anvendelse for den som lar de nevnte persongruppene utføre arbeid i sin virksomhet.

Poenget er altså å slå fast at lovens regler om arbeidsgiveren har en videre rekkevidde enn hva som ellers ville følge av loven, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 82](#). Både den overordnede plikten til å sørge for at lovens bestemmelser overholdes etter [§ 2-1](#), og det personlige straffansvaret etter [§ 19-1](#) får anvendelse.

Arbeidsgiverplikter til vern av personer som utfører arbeid i tilknytning til virksomheten, er nærmere behandlet i Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsgiverbegrepet*, Gyldendal Juridisk, 2016 s. 208–213.

§ 1-7. Utsendt arbeidstaker

- (1) Med utsendt arbeidstaker menes arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til.
- (2) Utsending av arbeidstaker anses å foreligge når en utenlandsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting:
 - a. etter avtale med en mottaker av tjenesteytelser i Norge, sender en arbeidstaker til Norge for egen regning og risiko og under egen ledelse, eller
 - b. sender en arbeidstaker til et forretningssted eller virksomhet i Norge som inngår i konsernet, eller
 - c. i egenskap av å være vikarbyrå eller annen virksomhet som stiller arbeidstakere til rådighet, sender arbeidstakere til en virksomhet i Norge.
- (3) Utsending av arbeidstaker anses også å foreligge når en norsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting sender en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området.
- (4) Departementet kan i forskrift gi regler om hvilke lønns- og arbeidsvilkår i lov eller i medhold av lov som skal gjelde for utsendte arbeidstakere, og nødvendige bestemmelser for å sikre etterlevelse av reglene, herunder bestemmelser om samarbeid med ansvarlige myndigheter i andre EØS-stater, vern og erstatning ved gjengjeldelse fra arbeidsgiver, kriterier for å avgjøre om utsendingen er reell, vederlag for innkvartering og krav til dokumentasjon.
- (5) I forbindelse med gjensidig samarbeid mellom EØS-stater i samsvar med forskrift gitt med hjemmel i [arbeidsmiljøloven § 1-7](#) fjerde ledd og [§ 18-11](#) femte ledd, kan opplysninger gis til ansvarlige myndigheter i en annen EØS-stat uten hinder av lovbestemt taushetsplikt.

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

Karnov lovkommentarer: § 1-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 1-7

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 16.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Denne kommentaren er bygget opp med en innledning (1) samt en kort beskrivelse av utsendingsdirektivet (2), allmenngjøringsordningen (3) og håndhevings- og endringsdirektivene (4).

1 Innledning

Innenfor EU og EØS gjelder prinsipper om fri bevegelse av personer, varer, tjenester og kapital samt fri etableringsrett. Når tjenester ytes på tvers av landegrensene, vil arbeidstakere ofte sendes ut på midlertidig basis for å utføre arbeid som ledd i tjenesten. Da oppstår spørsmål om hvilket lands rett som skal regulere arbeidsforholdet, og i hvilken utstrekning og på hvilken måte staten der arbeidet utføres, kan regulere lønns- og arbeidsvilkår. Slike spørsmål er regulert i direktiv [96/71/EF](#) om utstasjonering av arbeidstakere som ledd i utveksling av tjenesteytelser (utsendingsdirektivet). Se også [direktivet med kommentarer i EU-Karnov](#).

2 Utsendingsdirektivet

Direktivet har et tosidig formål. Det skal både forenkle utveksling av tjenester over landegrensene og sikre minimumsbeskyttelse for utsendte arbeidstakere. Direktivet fastsetter ikke de materielle minimumsvilkårene, men regulerer statenes fastsettelse av dette. På den ene siden stilles det *krav* om at arbeidstakere som er utsendt til Norge, på bestemte områder skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som norske arbeidstakere. Det gjelder blant annet regler om lengste arbeidstid og korteste hviletid, helse og sikkerhet på arbeidsplassen og «minstelønn», se den såkalte harde kjernen i direktivet [artikkel 3](#) nr. 1. Det stilles også nærmere krav til *hvordan* lønns- og arbeidsvilkår kan reguleres. På den annen side innebærer direktivet *begrensninger* for norsk regulering av utsendte arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår.

Bestemmelsen i [§ 1-7](#) gjennomfører direktivets krav i norsk rett for så vidt gjelder arbeidsvilkår fastsatt i lov. [Paragraf 1-7](#) regulerer anvendelsesområdet for regelsettet ved å definere «utsendt arbeidstaker» og fastsette hvilke situasjoner som regnes som utsending. De materielle reglene er hovedsakelig gitt i forskrift [16. desember 2005 nr. 1566](#) om utsendte arbeidstakere, hjemlet i [§ 1-7](#) fjerde ledd. Denne løsningen er begrunnet i lovstrukturelle hensyn, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 82](#). Forskriften gir bestemte regler i arbeidsmiljøloven og annen lovliggivning anvendelse for utsendte arbeidstakere. Reglene i [§ 1-7](#) med tilhørende forskrift videreførte 1977-loven [kapittel XII B](#), som ble føyd til ved endringslov [7. januar 2000 nr. 3](#). Se nærmere om gjennomføringen av direktivet i [Ot.prp. nr. 13 \(1999–2000\)](#). Forskriften er senere endret som ledd i gjennomføringen av håndhevingsdirektivet og endringsdirektivet, se punkt 4 nedenfor.

3 Allmenngjøringsordningen

Allmenngjøringsordningen er en viktig del av den norske tilpasningen til EU/EØS-rettslige krav til regulering av lønns- og arbeidsvilkår for utsendte arbeidstakere. Ordningen er fastsatt ved lov [4. juni 1993 nr. 58](#) om allmenngjøring av tariffavtaler mv. (allmenngjøringsloven). Norge har ikke lovfastsatt minstelønn, men en tradisjon der lønn reguleres i tariffavtale. Etter allmenngjøringsloven kan en særskilt nemnd – Tariffhemnda – i forskrift fastsette at vilkår i en landsomfattende tariffavtale skal gjelde som minstekrav til lønns- og arbeidsvilkår i en bestemt bransje eller del av en bransje.

Allmenngjøring er betinget av at det fremmes krav fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon med innstillingsrett som er part i den aktuelle tariffavtalen, jf. [§ 4](#). Det må også dokumenteres at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje,

eller som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke, jf. [§ 5](#). En oversikt over de til enhver tid gjeldende allmenngjøringsforskrifter finnes på Tariffnemndas [nettsider](#). Allmenngjøringsordningen er den norske måten å stille krav til «minstelønn» for arbeidstakere som er utsendt til Norge på. Ordningen som sådan er regnet for å være i samsvar med EU/EØS-rettslige krav.

Nasjonal regulering av lønns- og arbeidsvilkår for utsendte arbeidstakere kan imidlertid ikke være i strid med grunnleggende EU/EØS-rettslige prinsipper om blant annet tjenestefrihet, se EØS-avtalen [artikkel 36](#) og Traktaten om Den europeiske unions virkemåte (TEUV) [artikkel 56](#). EU-domstolen har avgjort flere dommer som belyser hvilke nærmere begrensninger dette legger på nasjonal rett, se særlig den såkalte Laval-kvartetten: sak [C-438/05 Viking Line](#), sak [C-341/05 Laval](#), sak [C-346/06 Rüffert](#) og sak [C-319/06 Luxembourg](#). Begrensningene har også betydning for adgangen til å benytte arbeidskamp for å regulere lønns- og arbeidsvilkår ved tariffavtale der det er et grensekryssende element. Det er en rikholdig – og kritisk – litteratur om denne rettspraksisen. For en oversikt med videre litteraturhenvisninger se Catherine Barnard, *EU employment law*, 4. utg., Oxford University Press, 2012 s. 200–239. Se også fra et norsk perspektiv Stein Evju, «[Arbeidsrett i møte med Europa](#)», *Kritisk Juss*, 2009 s. 244–270 og Catherine Barnard, «[Posting matters](#)», *Arbeidsrett*, 2014 s. 1–28. EU-domstolens praksis om hva som inngår i begrepet «minstelønn» i direktivet, er også av sentral betydning, se særlig sak [C-522/12 Teyfik Isbir](#) og sak [C-396/13 Elektrobudowa](#). EU/EØS-rettslige begrensinger for regulering av minstelønn er behandlet nærmere i Andreas van den Heuvel, *Minstelønn: Forpliktelser, begrensninger og løsninger*, Gyldendal, 2019 s. 149–269.

Det kunne reises spørsmål ved om konkrete forskrifter fastsatt av Tariffnemnda ligger innenfor de begrensningene som gjelder for adgangen til å regulere lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere utsendt til Norge. [Rt-2013-258](#) (Verftssaken) gjaldt gyldigheten av enkelte av vilkårene i forskrift [20. desember 2010 nr. 1764](#) om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien. Det var blant annet spørsmål om hvorvidt rett til dekning av utgifter til reise, kost og losji kunne regnes som «minstelønn» etter direktivet [artikkel 3](#) nr. 1. Høyesterett tok ikke endelig stilling til dette, men konkluderte med at vilkårene kunne fastsettes med grunnlag i direktivet [artikkel 3](#) nr. 10. Denne bestemmelsen åpner for å fastsette andre vilkår enn den «harde kjernen» såfremt det dreier seg om «bestemmelser om offentlig orden». Utgiftsdekning for reise, kost og losji ble ansett omfattet i lys av de negative konsekvensene det kunne få for den norske lønnsforhandlingsmodellen om slike vilkår ikke kunne fastsettes.

4 Håndhevings- og endringsdirektivene

For å styrke gjennomføringen er det gitt et eget direktiv [2014/67/EU](#) om håndheving av direktiv [96/71/EF](#) om utsending av arbeidstakere (håndhevingsdirektivet). Dette ble gjennomført i norsk rett ved endringer i utsendingsforskriften, se forskriftsendring [28. juni 2017 nr. 1055](#).

Det er videre vedtatt viktige endringer i utsendingsdirektivet ved direktiv [2018/957/EU](#) (endringsdirektivet). Et formål er å etablere et prinsipp om *lik lønn for likt arbeid på samme sted*, uten å begrense tjenestefriheten. Endringsdirektivet innebærer blant annet en utvidelse av lønnsbegrepet og en tilføyelse av to nye elementer til utsendingsdirektivets «harde kjerne» i [artikkel 3](#): utgiftsdekning for reise, kost og losji samt innkvartering. Dette er ansett å innebære en utvidelse av rammene for hva som kan allmenngjøres. Videre pålegger endringsdirektivet vertslandet å gjøre en større del av de nasjonale reglene om arbeids- og ansettelsesvilkår gjeldende for utsendte arbeidstakere ved utsendelse av lengre varighet enn 12 (eventuelt 18) måneder. Endringsdirektivet ble gjennomført i norsk rett ved nye endringer i utsendingsforskriften ved forskrift [28. oktober 2022 nr. 1895](#). Endringene innebærer flere klargjøringer, blant annet av når arbeidstaker har krav på å få dekket utgifter som oppstår i forbindelse med utsendelsen. I tillegg fastsetter forskriften at de aller fleste norske arbeids- og ansettelsesvilkår vil komme til anvendelse for utsendt arbeidstaker på tjenesteoppdrag i Norge, når

utsendelsens faktiske varighet overstiger 12 måneder. Endringene trådte i hovedsak i kraft fra 1. januar 2023, jf. endringsforskriftens [del II](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 1-7 1. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen definerer «utsendt arbeidstaker». Arbeidstakeren må være ansatt i en virksomhet i ett land (etableringslandet) og arbeide i et annet land (vertslandet). Etter utsendingsforskriften [§ 2](#) andre ledd skal det foretas en samlet vurdering av om virksomheten i etableringslandet er reell. Det er en forutsetning for at arbeidstakere ansatt i virksomheten kan få status som «utsendt». Selve arbeidstakerbegrepet er definert i [§ 1-8](#) første ledd.

Utsendingen må være midlertidig, jf. «i et begrenset tidsrom». Etter utsendingsforskriften [§ 2](#) første ledd skal det foretas en samlet vurdering av arbeidet og arbeidstakers situasjon, der en rekke ulike momenter kan inngå. Dersom utsendingen ikke er midlertidig, vil den virksomheten arbeidstakeren er ansatt i, regnes for å være etablert i Norge. I så fall vil norsk rett komme til anvendelse fullt ut, uten de begrensningene som gjelder for utsendte arbeidstakere.

Karnov Lovkommentar 3 til § 1-7 2. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer hvilke situasjoner som regnes som utsending. Utgangspunktet er at det må dreie seg om tjenesteyting fra en virksomhet etablert i utlandet. Det er tre ulike situasjoner som regnes som utsending.

Den første er der virksomheten etter avtale med en mottaker av tjenesteytelser i Norge sender arbeidstakeren ut for å utføre arbeid for virksomhetens regning og under virksomhetens ledelse, jf. bokstav a. Dette omfatter utsending som ledd i at en utenlands virksomhet yter tjenester til en norsk oppdragsgiver.

Den andre er der virksomheten sender en arbeidstaker til et forretningssted eller virksomhet i Norge som inngår i samme konsern, jf. bokstav b. Her er det altså tale om utsending innad i et konsern med virksomhet i flere land.

Den tredje er der virksomheten, som ledd i uteleie av arbeidskraft, sender arbeidstakere til en virksomhet i Norge, jf. bokstav c. Dette alternativet gjelder der en utenlands virksomhet leier ut arbeidstakere til en norsk virksomhet. Alternativet kommer til anvendelse enten uteleien skjer fra et utenlandsbemanningsforetak – et vikarbyrå – eller fra en virksomhet som ikke har uteleie som sitt primære formål.

Karnov Lovkommentar 4 til § 1-7 3. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter bestemmelsen foreligger det også utsending av arbeidstaker der en norsk virksomhet sender en arbeidstaker til et annet land i EØS-området som ledd i tjenesteyting. Utsendingsforskriften regulerer i all hovedsak utsending *til* Norge, men gir enkelte regler om slik utsending *fra* Norge i [§ 12](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 1-7 4. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

De materielle reglene for utsendte arbeidstakere er i hovedsak fastsatt på forskriftsnivå, se forskrift [16. desember 2005 nr. 1566](#) om utsendte arbeidstakere.

Forskriftshjemmelen ble endret som ledd i gjennomføringen av håndhevingsdirektivet (direktiv [2014/67/EU](#)), se endringslov [31. mars 2017 nr. 12](#). Kompetansen til å fastsette hvilke lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde for utsendte arbeidstakere, ble lagt til departementet. Hjemmelen ble også utvidet til å omfatte bestemmelser for å sikre etterlevelsen av lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for utsendte arbeidstakere, i tråd med håndhevingsdirektivet. For å klargjøre rekkevidden ble det tatt inn en ikke uttømmende liste av slike tiltak, se [Prop. 5 L \(2016–2017\) s. 17](#).

§ 1-8. Arbeidstaker og arbeidsgiver

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 1-8

Karnov Lovkommentar 1 til § 1-8

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 16.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepene «arbeidstaker» og «arbeidsgiver» er arbeidsrettslige *grunnbegreper*. Begrepene betegner som et utgangspunkt partene i en arbeidsavtale.

Arbeidsavtaleforholdet er preget av en grunnleggende maktubalanse eller asymmetri. Anerkjennelsen av behovet for særskilte regler for denne avtaletypen ligger til grunn for utviklingen av arbeidsrett som en egen rettslig disiplin. Arbeidsrettslig vernelovgivning har hatt den individuelle arbeidsavtalen som sin primære reguleringsgjenstand og har hatt til formål å utjevne maktubalanse. Reglene har i hovedsak hatt form av regler som fastsetter plikter og krav for arbeidsgivere, til vern av arbeidstakere. Dagens arbeidsmiljølov har som «hovedinnretning» at plikter og rettigheter er relatert til et arbeidsgiver–arbeidstaker-forhold, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 74](#).

Definisjonen av disse begrepene er derfor en regulering av *hvem* lovens regler i utgangspunktet gjelder for. Arbeidsgiverbegrepets funksjon er å utpeke hvem som har ansvar etter loven, mens arbeidstakerbegrepet angir hvem som er beskyttet av lovens bestemmelser, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 73–74](#). Som nevnt betegner begrepene i utgangspunktet partene i en arbeidsavtale. Lovens utgangspunkt er derfor at reglene gjelder i arbeidsavtaleforhold. Anvendelse av lovens regler er imidlertid også avhengig av at minimumskravene til «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker», er oppfylt, og at aktiviteten ikke er særskilt unntatt, se [§ 1-2](#) første ledd og øvrige bestemmelser om lovens virkeområde.

Ved vedtakelsen av loven i 2005 ble definisjonene fra [arbeidsmiljøloven av 1977](#) videreført, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 74](#). Arbeidstakerdefinisjonen i [arbeidsmiljøloven av 1977](#) tilsvarte definisjonen av arbeider i [arbeidervernloven av 1956](#), se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 102](#). Begrepet har røtter helt tilbake til den første fabriktilsynsloven av 1892. Arbeidsgiverbegrepet ble først uttrykkelig definert i 1977-loven. Forarbeidene beskriver arbeidsgiver kort som arbeidstakers motpart, men diskuterer ikke begrepsinnholdet nærmere, se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)s. 102](#). Definisjonene ble endret som ledd i oppfølgingen av [NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv](#), se endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#). Det ble foretatt språklige justeringer i begge definisjoner, og arbeidstakerbegrepet ble

presisert ved at sentrale momenter ble tatt inn i ordlyden i [§ 1-8](#) første ledd første punktum. I tillegg ble det innført en presumsjonsregel i andre punktum om at arbeidstakerstatus skal legges til grunn, med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold. Endringen trådte i kraft 1. januar 2024.

EU/EØS-retten har økende betydning for de arbeidsrettslige grunnbegrepene, særlig for arbeidstakerbegrepet. I EU/EØS-retten har arbeidstakerbegrepet ikke et entydig innhold, men avhenger av rettsområdet. I traktatreglene om fri bevegelighet av arbeidskraft er begrepet fellesskapsrettslig. Sak 66/85 *Lawrie-Blum* er en grunnleggende avgjørelse om dette begrepets innhold. Også i traktatregler om likelønn mellom kvinner og menn er begrepet fellesskapsrettslig, se for eksempel sak [C-256/01 Allonby](#). De EU/EØS-rettslige reglene som er gjennomført i arbeidsmiljøloven, er stort sett forankret i traktatreglene om arbeidsmarkeds- og sosialpolitikk, se EØS-avtalen artikkel [66](#) og [67](#). Det tradisjonelle synet har vært at arbeidstakerbegrepet i disse reglene i utgangspunktet er nasjonalrettslig, men dette synes nå langt på vei å være forlatt. EU/EØS-rettens betydning er nærmere forklart i [note 2](#) til [§ 1-8](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 1-8 1. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 25.10.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen definerer arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, jf. «i denne lov». Begrepets hovedfunksjon er å betegne hvem som skal ha vern og rettigheter etter loven. Bare unntaksvise gir loven rettigheter og vern for andre enn arbeidstakere. Arbeidstakerbegrepet avgrenser dermed hvem som er omfattet av lovens vern.

Tilsvarende definisjoner følger av blant annet lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie (*ferieloven*) [§ 2](#) første ledd og lov [27. januar 2012 nr. 9](#) om arbeidstvister (*arbeidstvistloven*) [§ 1](#) bokstav a. Begrepet inngår også i en rekke andre lover, der definisjoner og begrepsforståelse ikke nødvendigvis samsvarer fullt ut.

Høyesteretts metodologiske tilnærming er å tolke begrepet i lys av formålet med de reglene det inngår i. Se [Rt-2015-475](#) (Partner), som gjaldt arbeidstakerbegrepet etter lov [13. juni 1969 nr. 26](#) om skadeserstatning [§ 2-1](#) nr. 3. Det bidrar til at arbeidstakerbegrepet er *relativt*; begrepets grenser trekkes litt ulikt etter ulike regler. [Rt-2010-93](#) (Skogsarbeider) og [HR-2017-344-A](#) (Fellesoppgjør) gir to eksempler på at personer som ikke ville regnes som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven, faller inn under tilsvarende begrep i andre lover.

Utgangspunktet er at arbeidstaker er den arbeidspresterende parten i en arbeidsavtale. Arbeidsavtalen særpreges ved at arbeidet utføres i et underordningsforhold til arbeidsgiveren, jf. «arbeid for og underordnet en annen». Det skaper en særegen maktubalanse mellom partene og bidrar til å gjøre arbeidstakeren avhengig av motparten. I forarbeidene heter det at «Arbeidstakeren er normalt økonomisk avhengig som lønnsmottaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver», se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 73](#). En arbeidsavtale kjennetegnes derfor ved at den etablerer et *avhengighets- og underordningsforhold*. Det innebærer at arbeidstakerbegrepet avgrenses mot selvstendige oppdragsforhold.

Underordningsforholdet er nærmere forklart i [note 4](#) til [§ 1-8](#).

Med virkning fra 1. januar 2024 ble det foretatt en språklig justering ved at «arbeid i annens tjeneste» ble erstattet med «arbeid for og underordnet en annen», se endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#). Formålet var å bedre synliggjøre at avhengighets- og underordningselementet står sentralt, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 61](#). Forarbeidene fremhever at det ved vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold, skal legges særlig vekt på avhengighet, underordning og skjevhetsgrad i avtaleforholdet.

Selv om det ikke fremgår av ordlyden, er det også forutsatt i forarbeidene at arbeidet har grunnlag i en *avtale*. Arbeidstakerbegrepet må derfor i utgangspunktet avgrenses mot personer som utfører arbeid på annet grunnlag enn avtale. Se mer om dette i [note 3](#) til § 1-8. I tillegg er det et spørsmål om begrepet skal avgrenses mot personer i eierposisjon, jf. «arbeid for og underordnet *en annen*», se [note 3b](#) til § 1-8.

Begrepet i arbeidsmiljøloven skal tolkes *vidt* på grunn av lovens verneformål, se [Rt-1984-1044](#) (Tupperware). Ved tolkningen har Høyesterett tatt utgangspunkt i at lovens verneformål skal realiseres: «Det er lovgivers intensjon at de som har behov for vernet i arbeidsmiljøloven, ferieloven mv., blir vernet», se [Rt-2013-354 \(avsnitt 39\)](#). Det grunnleggende vurderingstemaet kan derfor sies å være om det foreligger et slikt avhengighets- og underordningsforhold som gir behov for verneregler.

For å ta nærmere stilling til om en person er arbeidstaker, skal det foretas en helhetsvurdering av den konkrete arbeidsrelasjonen. På grunn av reglenes verneformål skal *realitetene* være avgjørende ved vurderingen, ikke kontraktens formelle regulering, se for eksempel [Rt-2013-354](#) (Avlaster I) ([avsnitt 37](#)).

På bakgrunn av eldre rettspraksis er det i forarbeidene oppstilt en liste over veilede momenter som taler for at det foreligger et arbeidstakerforhold, som fremdeles er relevante, se nærmere i [note 3a](#) til § 1-8.

Dette innebærer at arbeidstakerbegrepet har et *fleksibelt* preg. Begrepets innebygde fleksibilitet og elastisitet er ansett som en fordel blant annet fordi det åpner for utvikling i takt med nye organisasjonsformer og tilknytningsformer, se [NOU 2004: 5 s. 163](#). Begrepet skal altså kunne tolkes og anvendes *dynamisk*, slik at lovens verneformål realiseres i møte med nye tilknytningsformer.

EU/EØS-retten stiller visse krav til hvem som skal være omfattet av de reglene i loven som gjennomfører EU/EØS-rettslige forpliktelser. Det kan få betydning for tolkningen og anvendelsen av arbeidstakerbegrepet.

De fleste av EU-direktivene som er gjennomført i arbeidsmiljøloven, er hjemlet i traktatreglene om arbeidsmarkeds- og sosialpolitikk. Reglenes formål er *delvis* harmonisering av statenes arbeidsrettslige lovgivning. Direktivene oppstiller derfor i hovedsak minimumskrav til nasjonal rett. Dette formålet har begrunnet det tradisjonelle synet om at arbeidstakerbegrepet i slike regler som et utgangspunkt er overlatt til nasjonal rett, se sak [C-105/84 Damols](#). Enkelte direktiver inneholder imidlertid særskilt definerte og klart fellesskapsrettslige arbeidstakerbegrep, se for eksempel arbeidsmiljødirektivet (direktiv [89/391/EØF](#), se også [direktivet med kommentarer i EU-Karnov](#)). De fleste direktivene inneholder ingen definisjon eller definerer begrepet med henvisning til nasjonal rett. EU-domstolens praksis har imidlertid utviklet seg i retning av sterkere fellesskapsrettslige krav til nasjonale avgrensninger.

På arbeidsmiljøområdet er det utviklet en fellesskapsrettslig forståelse av arbeidstakerbegrepet. Begrunnelsen er knyttet til arbeidsmiljødirektivets definisjon og synspunktet om at regler av samme eller likeartet innhold bør ha samme anvendelsesområde. Se blant annet sak [C-232/09 Danosa](#) om graviditetsdirektivet (direktiv [92/85/EØF](#)) og sak [C-316/13 Fenoll](#) om arbeidstidsdirektivet (direktiv [2003/88/EF](#), se også [direktivet med kommentarer i EU-Karnov](#)). Begrepets innhold er fastlagt med utgangspunkt i forståelsen i reglene om fri bevegelighet: «Det væsentligste kendetegn ved arbejdsforholdet er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger», se sak [C-66/85 Lawrie-Blum](#).

I tillegg er det gradvis utviklet ulike fellesskapsrettslige krav til de nasjonale begrepene begrunnet i behovet for å effektivisere minimumsbeskyttelsen. Se særlig sak [C-393/10 O'Brien](#) om deltidsdirektivet (direktiv [97/81/EF](#)), sak [C-229/14 Balkaya](#) om masseoppsigelsesdirektivet (direktiv

98/59/EF) og sak [C-216/15 Ruhrlandsklinik](#) om vikarbyråd direktivet (direktiv [2008/104/EF](#)). Også her er den fellesskapsrettslige forståelsen av arbeidstakerbegrepet fra andre rettsområder trukket inn.

Arbeidstakerbegrepet er nærmere behandlet i Alexander Sønderland Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsrett*, 4. utg., Gyldendal Akademisk, 2024 s. 64–88 og i Marianne Jenum Hotvedt, «Arbeidstaker – quo vadis? Den nyere utviklingen av arbeidstakerbegrepet», *Tidsskrift for Rettvitenskap*, 2018, s. 42–103. Artikkelen diskuterer utviklingen av arbeidstakerbegrepet i EU/EØS-retten på s. 72–92 og betydningen av utviklingen på s. 93–103. Utviklingen i EU-domstolens praksis er også nærmere drøftet i Jens Kristiansen, «På vej mod et fælleseuropæisk arbejdstagerbegreb?», i Bernard Johann Mulder mfl. (red.), *Sui Generis. Festschrift til Stein Evju*, Universitetsforlaget, 2016 s. 389–398. Se også fremstillingen av arbeidstakerbegrepet i Jan Fougnér, *Norsk arbeidsrett*, Universitetsforlaget, 2019 s. 667–703.

Karnov Lovkommentar 3 til § 1-8 ...utfører arbeid...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 16.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Å utføre arbeid i et underordningsforhold er ikke alltid tilstrekkelig til å være arbeidstaker. Forarbeidene forutsetter at arbeidet har grunnlag i en *avtale*, se blant annet [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 73](#), [Ot.prp. nr. 49 \(1983–84\) s. 17](#) og [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 27](#). Høyesterett har uttalt at «en kontrakt ... om ansettelsesforholdets rettigheter og plikter» er «et sentralt grunnlag for og kjennetegn ved et ansettelsesforhold». Dette ble lagt til grunn i en sak om arbeidstakerbegrepet etter lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 1-8](#), se [HR-2016-589-A](#) (Ordfører) ([avsnitt 50](#)). Ordføreren ble ikke ansett som arbeidstaker.

Utgangspunktet er derfor at arbeidstakerbegrepet avgrenses mot arbeid på annet rettslig grunnlag enn en avtale, se også forutsetningsvis [§ 1-6](#). Arbeid i kraft av verv som styreformann eller tillitsvalgt er ikke ansett tilstrekkelig til å være arbeidstaker etter lovens regler, se [Rt-1987-424](#) (Styreformann) og [Rt-1995-2018](#) (Tillitsvalgt). Tilsvarende er lagt til grunn for valgte representanter i Stortinget, fylkesting og kommunestyre. Det er også trukket en grense mot arbeid på grunnlag av en lovbestemt plikt, se [ARD-1994-16](#) (Sosialklient). Noe annet er at det etter omstendighetene kan foreligge en arbeidsavtale i tillegg til vervet mv.

En forutsetning om et avtalegrunnlag betyr ikke at det kreves en skriftlig arbeidsavtale for å kunne være arbeidstaker. En arbeidsavtale kan inngås både skriftlig, muntlig, ved konkludent atferd og ved at det på annen måte skapes berettigede forventninger om en bindende avtale. Kravene til «skriftlig arbeidsavtale» i [§ 14-5](#) griper ikke inn i formfriheten, se [note 1 til § 14-5](#).

Karnov Lovkommentar 3a til § 1-8 ...underordnet...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo
Versjon: 16.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Et avhengighets- og underordningsforhold overfor motparten er et grunnleggende element i arbeidstakerbegrepet. Dette ble synliggjort i lovteksten da ordlyden ble endret med virkning fra 1. januar 2024, og «arbeid i tjeneste» ble erstattet med «arbeid for og underordnet en annen», se endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#).

Det innebærer imidlertid ikke et krav om en underordnet stilling. Personer i ledende stillinger vil normalt være arbeidstakere, og en arbeidstaker kan ha stor grad av selvstendighet i arbeidet. Det følger blant annet forutsetningsvis av [§ 10-12](#) første ledd og [§ 15-16](#). Det stilles heller ikke generelle krav til arbeidsforholdets varighet eller omfang.

Det sentrale er at begrepet må avgrenses mot arbeid som selvstendig oppdragstaker. En arbeidstaker stiller sin personlige arbeidskraft løpende til disposisjon for arbeidsgiveren, jf. «arbeid for og

underordnet en annen». I kraft av styringsretten kan arbeidsgiver organisere og lede arbeidet, det vil si treffe beslutninger om når, hvor og hvordan arbeidet skal utføres. Styringsretten må imidlertid utøves innenfor de rettslige rammene som følger av lov, tariffavtale og den individuelle arbeidsavtalen samt ulovfestede normer, jf. [HR-2016-2286-A](#) (Rygge kommune). En selvstendig oppdragstaker, derimot, utfører tjenester, det vil si leverer et arbeidsresultat. Arbeidet er ikke på samme måte underlagt oppdragsgiverens ledelse og kontroll. Grensedragningen kan likevel være krevende, blant annet fordi arbeidstakere kan ha stor grad av selvstendighet, og fordi oppdragstakere kan ha plikt til å utføre arbeidet personlig.

Forarbeidene inneholder en liste over momenter som gir veiledning for den nærmere vurderingen av om det foreligger arbeidstakerforhold, se [Ot.ppr. nr. 49 \(2004–2005\) s. 73](#). Momentlisten er først og fremst egnet til å trekke grensen mellom arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere. Ved lovendringen i 2023 la departementet til grunn at den nærmere vurderingen fremdeles skal bero på disse momentene, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 27](#):

- Arbeidstaker har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver og kan ikke bruke andre til utførelsen av arbeidet.
- Arbeidstaker har plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll.
- Arbeidsgiver stiller til rådighet de driftsmidler og andre hjelpemidler som er nødvendige for utførelsen av arbeidet.
- Arbeidsgiver bærer risikoen for arbeidsresultatet.
- Arbeidstaker får vederlag i en eller annen form for lønn.
- Tilknytningsforholdet mellom partene er av noe stabil karakter og er oppsigelig med bestemte frister.
- Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver.

Momentlisten er ikke uttømmende og skal ikke anvendes mekanisk, se [Rt-2013-354](#) (Avlaster I) ([avsnitt 57](#)). Vekten av det enkelte moment kan variere fra sak til sak, og andre momenter kan trekkes inn.

Rettpraksis viser at de første momentene står særlig sentralt: om vedkommende har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft løpende til disposisjon og er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Med virkning fra 1. januar 2024 er disse momentene tatt inn i lovteksten i annet punktum ettersom de er ansett som særlig viktige og har stor betydning i vurderingen, se [note 3c til § 1-8](#).

Avhengighetspreget i en arbeidsavtale henger imidlertid også sammen med strukturelle trekk i arbeidsmarkedet. Momentlisten er uttrykk for at også indikasjoner på økonomisk avhengighet er relevante. Rettpraksis gir eksempler på at en person ble regnet som arbeidstaker selv om det ikke forelå personlig arbeidspunkt, og arbeidet ikke var underlagt ledelse og kontroll, se [Rt-1968-725](#) (Hjemmearbeiderske). Det er anerkjent i rettspraksis at løse tilknytningsforhold og svak forhandlingsposisjon kan skape avhengighet og vernebehov, se [Rt-2013-354](#) (Avlaster I) ([avsnitt 48](#)). I forarbeidene til endringen av definisjonen er det poengert at det ved vurderingen av om det foreligger arbeidstakerforhold, skal legges særlig vekt på skjevhetsgraden i avtaleforholdet i tillegg til avhengighet og underordning, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 27](#).

Karnov Lovkommentar 3b til § 1-8 ...annen...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 16.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Som nevnt i [note 2](#) er det et spørsmål om arbeidstakerbegrepet skal avgrenses mot personer i eierposisjon. Eierinteresser i det selskapet man er ansatt i, er ikke i seg selv til hinder for å være arbeidstaker. Dersom en ansatt har en dominerende eierposisjon og selv har styring over selskapet, kan det imidlertid reises spørsmål om hvorvidt personen kan sies å arbeide for og underordnet *en annen*. Rettspraksis kan synes å sprike, og det er noe ulike synspunkter i teorien.

Når personen selv har styring med arbeidsgiverselskapet, vil behovet for verneregler i denne relasjonen normalt være begrenset. I [Rt-1986-1322](#) (Norsk Stålpress) ble en daglig leder som var majoritetsaksjonær, ikke regnet som arbeidstaker etter ferieloven (lov [29. april 1988 nr. 21](#)). Saken gjaldt selskapets rett til refusjon fra folketrygden for utbetaling av feriepenger. Den berørte derfor ikke lederens behov for arbeidsrettslig vern. Rettspraksis gir imidlertid eksempler på at personer med dominerende eierposisjon er ansett som arbeidstaker der behovet for vern etter de aktuelle reglene har vært til stede, se [Rt-2010-93](#) (Skogsarbeider) og [Rt-1929-640](#) (Skipsfører).

Karnov Lovkommentar 3c til § 1-8 ...Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedko...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 16.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre punktum utdypes arbeidstakerdefinisjonen i første punktum ved å angi de mest sentrale momentene ved vurderingen. Dersom disse momentene er til stede, vil det normalt foreligge et arbeidstakerforhold, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 61](#). Dette er ment å lovfeste gjeldende rett, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 28](#).

For det første kjennetegnes arbeidsavtalen ved at arbeidsplikten er *personlig*, og at man ikke kan benytte andre til å utføre arbeidet, slik selvstendige oppdragstakere i utgangspunktet kan. Momentet er tillagt stor vekt blant annet i [HR-2016-1366-A](#) (Avlaster II). Ettersom realitetene er avgjørende, er det ikke tilstrekkelig å vurdere hva kontrakten bestemmer. Selv der kontrakten åpner for å benytte medhjelpere, må det sees hen til eventuelle praktiske, rettslige eller økonomiske begrensninger, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 27](#).

Videre er det sentralt ved en arbeidsavtale at arbeidstakeren stiller seg – sin arbeidskraft og kompetanse – *løpende til disposisjon* for arbeidsgiver. En selvstendig oppdragstaker vil til sammenligning typisk utføre mer avgrensede oppgaver og ha en forpliktelse knyttet til det resultatet som skal leveres. Det å utføre løpende, uspesifiserte oppgaver og ikke ha risikoen for resultatet vil derfor indikere arbeidstakerforhold. Igjen er realitetene avgjørende. Dersom kontrakten er knyttet til avgrensede oppgaver eller pålegger personen en resultatforpliktelse, må det derfor vurderes nærmere om det er en reell selvstendighet i utførelsen av arbeidet, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 28](#).

Endelig er det et helt grunnleggende kjennetegn ved arbeidsavtalen at arbeidsgiveren har styringsrett, og at arbeidstakeren har plikt til å underordne seg. Hvorvidt personen er «underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll», er dermed et særlig sentralt og tungtveiende moment, se blant annet [HR-2016-1366-A](#) (Avlaster II) og [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 29](#). Styring, ledelse og kontroll viser til ulike sider ved styringsretten: overordnet styring og organisering av arbeidet, mer konkret oppfølging og ledelse av den enkelte samt etterfølgende oppsyn og kontroll. En selvstendig oppdragstaker er ikke underlagt en tilsvarende styringsrett, men kan innenfor rammen av kontrakten selv bestemme hvordan oppdraget utføres.

Det er avklart at *rettslig adgang* til styring, ledelse og kontroll er tilstrekkelig, se [HR-2016-1366-A](#) (Avlaster II) [avsnitt 74](#). Ettersom realitetene er avgjørende, kan momentet være oppfylt selv om kontrakten ikke fastsetter en slik adgang, dersom det rent faktisk er utøvet ledelse gjennom instruksjoner mv. De to avlaster-dommene gjaldt trepartsrelasjoner. Her ble det foretatt en helhetlig

vurdering med utgangspunkt i individets situasjon, og ledelse og kontroll utøvet av tjenestemottakerene ble trukket inn. Det er også understreket i forarbeidene at det er viktig å se momentet i sammenheng med samfunnsutviklingen, og at styring gjennom algoritmer eller kunder etter omstendighetene kan tilsi at personen er underlagt styring og ledelse, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 29.](#)

Karnov Lovkommentar 3d til § 1-8 ...Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerf...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 16.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje punktum knytter en presumpsjonsregel til arbeidstakerdefinisjonen. Presumpsjonsregelen ble innført med virkning fra 1. januar 2024 og er betegnet som en bevisbyrderegel i forarbeidene, se endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#). Formålet med presumpsjonsregelen er å bidra til å redusere uklarhet og tvil rundt klassifiseringen av arbeidsforhold, og at andelen personer som befinner seg i en gråson mellom arbeidstaker- og oppdragstakerforhold, er lavest mulig, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 30.](#)

Bestemmelsen innebærer at arbeidstakerstatus i utgangspunktet skal legges til grunn, og det stilles et skjerpet beviskrav for å legge til grunn et selvstendig oppdragsforhold. Dette er en noe annen utforming enn den foreslalte presumpsjonsregelen i [NOU 2021: 9](#).

Etter arbeidsmiljøloven [§ 2-1](#) har arbeidsgiver ansvaret for riktig rettslig klassifisering, se også [HR-2019-1914-A](#) (Avlaster III). Derfor ble det ansett naturlig å legge bevisbyrden på kjøperen av arbeidskraften for å konstatere oppdragsforhold. Ved utformingen av beviskravet har departementet sett hen til regelen om oppsigelsesvern ved svangerskap i arbeidsmiljøloven [§ 15-9](#) første ledd. Det kreves klar sannsynlighetsovervekt for at personen er selvstendig oppdragstaker, alminnelig sannsynlighetsovervekt er altså ikke tilstrekkelig, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 30.](#)

Presumpsjonsregelen gjelder vurderingen av de faktiske forhold, og bestemmelsen er i utgangspunktet ikke ment å påvirke den rettslige vurderingen av om en person er arbeidstaker. Det er imidlertid påpekt i forarbeidene at det kan være krevende å skille klart mellom bevisvurdering og rettslig vurdering. Departementet ville heller ikke utelukke at endringene i praksis kan innebære arbeidstakerstatus for flere.

Karnov Lovkommentar 5 til § 1-8 2. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 25.10.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver er lovens sentrale pliktsubjekt. Det er arbeidsgiver som skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av loven blir overholdt, jf. [§ 2-1](#). Lovens verneregler har i hovedsak form av plikter for «arbeidsgiver». Begrepets hovedfunksjon er derfor å betegne den (eller de) som er ansvarlig for disse arbeidsgiverpliktene.

Første punktum i bestemmelsen gir en definisjon av arbeidsgiverbegrepet. Begrepet er definert ut fra ansettelsen av arbeidstaker, det vil si ut fra arbeidsavtalen. Med virkning fra 1. januar 2024 ble det foretatt en språklig justering i definisjonen som tydeliggjør denne sammenhengen. Dette var ikke ment å innebære noen materiell endring, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 61](#) og endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#). Utgangspunktet er derfor at arbeidsgiver er arbeidstakers motpart i arbeidsavtalen. Lovens hovedinnretning er reglene gjelder i arbeidsavtalerelasjonen. Å falle inn under definisjonen innebærer dermed et generelt arbeidsgiveransvar etter loven overfor egne arbeidstakere.

I forarbeidene heter det at det rettssubjekt som er arbeidsgiver, som alminnelig regel vil være sammenfallende med arbeidsgivers virksomhet, altså i praksis en bedrift, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 74](#). Rettssubjektet som er arbeidsgiver, kan derfor være et aksjeselskap, et andelslag, en

stiftelse, en kommune o.l. Det er rettssubjektet som sådant som er arbeidsgiver selv om arbeidsgiverfunksjoner er delegert og utøves av organer eller fysiske personer. Utgangspunktet om at det enkelte rettssubjektet er arbeidsgiver, gjelder også i konserner og andre sammensatte virksomhetsorganiseringer.

Hvilket rettssubjekt som er part i arbeidsavtalen, vil normalt fremgå av den skriftlige kontrakten. Det formelle partsforholdet er imidlertid ikke nødvendigvis avgjørende. Ved vurderingen av hvem som er arbeidsgiver i kraft av definisjonen, skal det «blant annet ... legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner», se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 76](#). Videre åpner rettspraksis for å plassere arbeidsgiveransvar hos flere der det foreligger et «særskilt grunnlag» for det, for eksempel dersom også andre enn den formelle arbeidsgiver har opptrådt som arbeidsgiver og utøvd arbeidsgiverfunksjoner, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 76–77](#). Det siste er betegnet som «delt» eller «felles» arbeidsgiveransvar.

Den nærmere vurderingen av hvem som er arbeidsgiverpart i en arbeidsavtale, og læren om arbeidsgiveransvar på «særskilt grunnlag» er forklart i [note 6 til § 1-8](#).

Bestemmelsens andre punktum gir lovens bestemmelser om arbeidsgiver anvendelse for andre enn avtalens arbeidsgiverpart. Arbeidsgiverpliktene etter loven gjelder tilsvarende for «den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten». Ansvaret etter bestemmelsen frigjør ikke arbeidsgiverparten fra ansvar, men kommer i tillegg, se [Rt-1998-1357](#) (Oslo kommune) ([s. 1363](#)). Etter ordlyden gjelder ansvaret alle lovens regler og kan omfatte både fysiske og juridiske personer. I praksis har bestemmelsen hatt et mer begrenset virkefelt. Den er i hovedsak benyttet til å ilette personlig straffansvar for personer med lederfunksjoner ved grove brudd på krav til arbeidsmiljøet eller arbeidstidsregler, se også straffehjemmelen i [§ 19-1](#). Hvem som anses å lede virksomheten i arbeidsgivers sted, er kommentert i [note 7 til § 1-8](#).

Andre punktum viser at arbeidsgiverplikter etter loven ikke er begrenset til det rettssubjektet som er arbeidsgiver etter definisjonen i første punktum, og ikke bare gjelder i arbeidsavtaleforhold. Også andre bestemmelser i loven innebærer viktige utvidelser av hvem som har arbeidsgiverplikter. Se blant annet [§ 1-4](#) (arbeidsgiverplikter for enpersonsbedrifter), [§ 1-6](#) (arbeidsgiverplikter overfor visse personer som ikke er arbeidstakere) og [§ 2-2](#) (arbeidsplikter overfor andre personer som utfører arbeid i tilknytning til virksomheten). I tillegg gir innleiereglene i §§ [14-12](#) flg. grunnlag for en rekke arbeidsgiverplikter for en innleier overfor innleide arbeidstakere, og [§ 13-2](#) gir grunnlag for arbeidsgiverplikter til vern mot diskriminering overfor innleide og selvstendige oppdragstakere.

Utvidelsene har til felles at rettssubjekter som ikke faller inn under definisjonen i første ledd, kan regnes som «arbeidsgiver» etter bestemte regler i loven. Det innebærer nærmere bestemte arbeidsgiverplikter – et delvis arbeidsgiveransvar – i andre relasjoner enn mellom partene i en arbeidsavtale. Utvidelsene er uttrykk for at visse arbeidsgiverfunksjoner kan utløse konkrete plikter. Dette kan derfor sees som nyanser i lovens begrep om arbeidsgiver.

Hotvedt behandler arbeidsgiverbegrepet ved å analysere hva som danner grunnlag for arbeidsgiverplikter i ulike relasjoner, se Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsgiverbegrepet*, Gyldendal Juridisk, 2016. Se også nærmere om arbeidsgiverbegrepet i Alexander Sønderland Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsrett*, 4. utg., Gyldendal Akademisk, 2024 s. 88–101, Thorstein Vale Opdal, «Sammensatte arbeidsgiverforhold», *Arbeidsrett*, 2014 s. 29–111 og Jan Fougner, *Norsk arbeidsrett*, Universitetsforlaget, 2019 s. 703–711.

Karnov Lovkommentar 6 til § 1-8 ...ansatt en arbeidstaker...

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 25.10.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvem som regnes for å ha «ansatt arbeidstaker», kan kreve en nærmere vurdering. Det klare utgangspunktet er at det avgjørende er partsstillingen i arbeidsavtalen.

Hvem som er avtalens arbeidsgiverpart, vil normalt fremgå av den skriftlige kontrakten. Formell partsstilling er imidlertid ikke avgjørende alene. Det skal «blant annet» legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 76](#). Selv der partsstillingen fremgår klart av kontrakten, vurderes det om arbeidsgiverparten har utøvet arbeidsgiverfunksjoner, se for eksempel [Rt-1997-623](#) (PPD-senteret) og [Rt-2003-1593](#) (Uloba). Det kan forstås slik at den formelle partsstillingen må ha en realitet for å legges til grunn.

Dersom partsstillingen er uklar, vil vurderingen naturlig dreie seg om hvem som har opptrådt som arbeidsgiver. Ulike typer av oppreten kan ha betydning. I [Rt-1993-954](#) (Back Stage) ble de to personene som i praksis hadde utøvet arbeidsgiverfunksjoner under arbeidsforholdets gang, ansett som arbeidsgivere. I [Rt-1993-490](#) (Reksten) ble det selskapet som hadde opptrådt ved avtaleinngåelsen, ansett som arbeidsgiver, ikke det selskapet som senere hadde utøvet arbeidsgiverfunksjonene. Dommene sett i sammenheng kan tyde på at vernehensyn har selvstendig betydning. I begge sakene ble ansvaret plassert der det best sikret vernet av arbeidstaker.

Vurderingen av partsstillingen etter arbeidsavtalen kan lede til flere ansvarlige, som for eksempel i [Rt-1993-954](#) (Back Stage). Se også [Rt-2006-420](#), der to selskap i fellesskap hadde inngått arbeidsavtalen med en eiendomsmegler. Dersom flere opptrer som en sammenslutning, kan det avgjørende være om sammenslutningen er et eget rettssubjekt. Hvis ikke vil de samarbeidende bli forpliktet i fellesskap etter alminnelige avtalerettslige regler. Se blant annet [Rt-1993-1428](#) (Lindeberg sameie) og [Rt-1997-623](#) (PPD-senteret). En uttrykkelig vurdering av rettsevne ble imidlertid ikke gjort i [ARD-1980-79](#) (Skolepsykologisk kontor).

Det er lagt til grunn i forarbeidene at arbeidsgiveransvar kan plasseres på flere etter en konkret vurdering av om det er «særskilt grunnlag» for det, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 76](#). Læren om ansvar på særskilt grunnlag bygger på rettspraksis og relaterer seg til de utfordringene som oppstår ved sammensatte forhold på arbeidsgiversiden.

Nye måter å organisere virksomhet på, i konsern og andre sammensatte strukturer, har reist spørsmål om å utvide arbeidsgiverdefinisjonen til å omfatte andre enn den arbeidstaker formelt er ansatt hos. Et flertall i Konsernutvalget foreslo at definisjonen også skulle omfatte konsernselskaper og andre med «bestemmende innflytelse» over arbeidsforholdet, se [NOU 1996: 6 Arbeidstakeres stilling i konsernforhold m.v.](#) Forslaget ble forkastet. Spørsmålet om en generell og «automatisk» utvidelse ble vurdert på nytt ved vedtakelsen av arbeidsmiljøloven av 2005, men ble ikke ansett ønskelig, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 76–77](#). Departementet mente at gjeldende definisjon i de aller fleste tilfeller er «god og treffende med hensyn til hvor den reelle avgjørelsesmyndigheten i arbeidsmiljøspørsmål ligger». Departementet viste for det første til at utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner tillegges vekt, se ovenfor om vurderingen av partsstillingen. Det ble i tillegg pekt på at rettspraksis gir en «åpning for at arbeidsgiveransvaret etter en konkret vurdering kan plasseres hos flere dersom det foreligger et særskilt grunnlag for det». Behovet for forutsigbarhet om lovens utgangspunkt for arbeidsgiveransvar ble også tillagt vekt.

Som «særskilt grunnlag» regnes i hovedsak at det er avtalt flere arbeidsgivere, at flere selskaper reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvd arbeidsgiverfunksjoner, eller at arbeidsforholdet har kontraktmessige uklarheter, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 75](#). Avtale om flere arbeidsgivere og kontraktmessige uklarheter synes i stor grad å overlappe med den nærmere vurderingen av partsstillingen etter avtalen, se ovenfor. Ansvar for flere i kraft av reelt å opptre som arbeidsgiver og utøve arbeidsgiverfunksjoner fremstår derfor som det sentrale i læren om ansvar på særskilt grunnlag. Rettspraksis som berører ansvar på dette grunnlaget, er særlig [Rt-1989-231](#) (Exploration Logging), [Rt-](#)

[1990-1126](#) (Wärtsilä) og [Rt-2012-983](#) (Stena Songa). Se også [Rt-1937-21](#) (Ulrikka), [Rt-1995-270](#) (Kreditkassen) og [ARD-1980-79](#) (Skolepsykologisk kontor). Ansvar for flere i disse sakene har hatt en sammensatt og noe varierende begrunnelse. I de fleste sakene har det stått sentralt at det rettssubjektet som er holdt ansvarlig i tillegg til formell arbeidsgiverpart, har utøvet sentrale arbeidsgiverfunksjoner som styringsrett og utbetaling av lønn. I enkelte av sakene har ansvaret vært basert på en bredere vurdering av maktforholdene.

Læren om ansvar på særskilt grunnlag ble klargjort av Høyesterett i [HR-2018-2371-A](#) (Norwegian). Saken gjaldt piloter og kabinpersonell i flyselskapet Norwegian, som var omdannet fra å være ett norsk flyselskap til å bli et internasjonalt konsern. Saken reiste blant annet spørsmål om det var særskilt grunnlag for arbeidsgiveransvar for morselskapet Norwegian Air Shuttle ASA i tillegg til det konsernselskapet arbeidstakernes ansettelsesforhold nå var formelt knyttet til. Høyesterett tok utgangspunkt i at terskelen for ansvar er høy: Ansvar for flere på særskilt grunnlag ble ansett som en «snever unntaksregel», der det «skal mye til» før et annet foretak enn den formelle arbeidsgiverparten kan anses for å ha del i arbeidsgiveransvaret ([avsnitt 110](#)). I den konkrete vurderingen ble det avgjørende at arbeidsgiverselskapene leverte bemanningstjenester i form av entreprise. Det var blant annet et resultat av at styringsretten – ledelsen og kontrollen over arbeidet – ble vurdert å ligge hos arbeidsgiverselskapene. Det innebar at morselskapet Norwegian Air Shuttle ASA «heller ikke kan sies å ha utøvd arbeidsgiverfunksjoner annet enn i helt marginal grad» ([avsnitt 111](#)). Høyesterett avviste at det å flytte arbeidstaker nedover i konsernstrukturen uten at arbeidsoppgavene endres, kunne utgjøre et «særskilt grunnlag». Det ville fanges opp av begrunnelsen for ikke å utvide arbeidsgiverdefinisjon som foreslått av Konsernutvalgets flertall ([avsnitt 117](#)). Ulovfestede regler om ansvarsgjennombrudd førte heller ikke frem. Høyesterett fant det heller «nærliggende» å se læren om ansvar på særskilt grunnlag som «en regel nettopp om ansvarsgjennombrudd basert på arbeidsrettslige hensyn» ([avsnitt 121](#)). Det var følgelig ikke særskilt grunnlag for ansvar for Norwegian Air Shuttle ASA.

I et *obiter dictum* uttalte Høyesterett seg om rettsvirkningene av ansvar på særskilt grunnlag. Det var omstridt om det kunne gis en generelt utformet dom for at Norwegian Air Shuttle ASA «er arbeidsgiver» ved siden av formell arbeidsgiverpart, eller om ansvaret måtte begrenses til bestemte rettsvirkninger. Høyesterett viste til en uttalelse i teorien om at «begrenset felles arbeidsgiveransvar» er den mest presise betegnelsen. Retten mente rettspraksis dessuten synes å være avgrenset til saker der spørsmålet i praksis bare gjaldt visse sider av arbeidsgiveransvaret, og mente at en generelt utformet dom ville reise flere spørsmål ([avsnitt 123](#)).

Vurderingen av hvem som er part i arbeidsavtalen, og læren om ansvar på særskilt grunnlag er diskutert i Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsgiverbegrepet*, Gyldendal Juridisk, 2016 s. 401–471. Se også Alexander Sønderland Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsrett*, 4. utg., Gyldendal Akademisk, 2024 s. 93–94 og s. 97–101 og Thorstein Vale Opdal, «Sammensatte arbeidsgiverforhold», *Arbeidsrett*, 2014 s. 29–111. For en kommentar til Norwegian-dommen se Marianne Jenum Hotvedt, «Plassering av arbeidsgiveransvar i konsern – HR-2018-2371-A Norwegian», *Nytt i privatretten*, 2019, nr. 1 s. 1–3

§ 1-9. *Ufravikelighet*

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

Karnov lovkommentarer: § 1-9

Karnov Lovkommentar 1 til § 1-9

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen om ufravikelighet er grunnleggende og viser at arbeidsmiljøloven er en vernelov. Ufravikeligheten kan betraktes som en konsekvens av lovens formål og de vernehensynene som fremgår der, jf. blant annet [Rt-1998-1357](#) ([s. 1364](#)).

Det er uttrykkelig presistert at ufravikeligheten kun gjelder avtale til arbeidstakers ugunst. Det er i tråd med forståelsen av den tilsvarende bestemmelsen i [§ 5](#) i 1977-loven, selv om det der ikke var sagt uttrykkelig, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 302](#). Siden lovens regler i hovedsak har form av minimumskrav, ble avtale om bedre vilkår for arbeidstaker i alminnelighet ikke ansett å være i strid med loven, se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 102](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 1-9 1. ledd

Forfatter: [Marianne Jenum Hotvedt](#), Professor, Universitetet i Oslo

Versjon: 28.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er kun til hinder for fravik til arbeidstakers *ugunst*, altså vilkår som stiller arbeidstaker dårligere enn lovens regler. Det kan fritt avtales vilkår som stiller arbeidstaker bedre enn etter lovens regler.

Ufravikeligheten gjelder i utgangspunktet for alle lovens regler. Det må vurderes om det enkelte avtalevilkåret fraviker konkrete regler i loven til arbeidstakers ugunst. Fravik til arbeidstakers ugunst på ett punkt i avtalen kan ikke oppveies ved at andre deler av avtalen fastsetter bedre vilkår.

Hvorvidt et vilkår stiller arbeidstaker bedre eller dårligere, beror på en objektiv vurdering, ikke på arbeidstakers subjektive opplevelse av hva som er bra eller dårlig. Tivilstifeller skal kunne forelegges Arbeidstilsynet for avgjørelse, se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 102–103](#). Forarbeidene til den tilsvarende bestemmelsen i lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie (*ferieloven*) [§ 3](#) første ledd gir noe mer veileding for vurderingen av om en avtalt ordning er til arbeidstakers gunst eller ugunst. Her heter det at dette «*først og fremst [må]* bero på en *objektiv* og *generell* vurdering i lys av lovens formål», og at det «*normalt* vil være av underordnet betydning om den enkelte arbeidstaker subjektivt sett har sett seg tjent med avtalen», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 29](#).

Ufravikeligheten gjelder i utgangspunktet for alle typer av avtaler. Lovens regler kan ikke fravikes til arbeidstakers ugunst verken ved individuell avtale, ved avtale med tillitsvalgte eller ved tariffavtale. I [Rt-1998-1357](#) uttalte Høyesterett at «en tariffavtale på samme måte som en individuell arbeidsavtale [står] tilbake for lovens preseptoriske bestemmelser». Noe annet er at avtale med tillitsvalgte eller regulering i tariffavtale kan få betydning og etter omstendighetene veie tungt ved vurderingen av om lovens krav er oppfylt. Det er for eksempel lagt til grunn i saklighetsvurderingen ved oppsigelse etter [§ 15-7](#), se [HR-2017-561-A](#) (Posten II) ([avsnitt 72](#)) og [HR-2019-424-A](#) (Skanska) ([avsnitt 66](#)).

Fravik til arbeidstakers ugunst er tillatt der det er særskilt fastsatt. Flere av lovens bestemmelser gir uttrykkelig hjemmel for fravik. Særlig i [kapittel 10](#) om arbeidstid kan en rekke av kravene fravikes, ved ulike typer avtaler og ved samtykke fra Arbeidstilsynet. Adgangen til fravik er mest omfattende ved tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, se [§ 10-12](#) fjerde ledd. Der det er åpnet for fravik ved individuell avtale, stilles det gjerne krav om skriftlighet, se for eksempel [§ 10-5](#) første ledd. Manglende oppfyllelse av et slikt skriftlighetskrav innebærer ikke nødvendigvis at avtalen om fraviket er ugyldig, se [Rt-2004-53](#).

For visse arbeidstakergrupper er det en videre adgang til å fravike lovens alminnelige regler. Arbeidstaker i ledende eller særlig selvstendig stilling er unntatt fra de fleste reglene om arbeidstid, jf. [§ 10-12](#) første ledd. Slike arbeidstakere står derfor friere til å avtale mindre gunstige arbeidstidsordninger enn hva loven ellers krever. Etter [§ 15-16](#) har virksomhetens øverste leder adgang til å avtale voldgift og fraskrive seg vern mot oppsigelse.

Det er anerkjent en viss adgang til å avtale løsninger som avviker fra lovens løsninger i tillegg til der fraviksadgang er særskilt fastsatt. I [Rt-2006-1525](#) la Høyesterett til grunn at et rettsforlik lå utenfor anvendelsesområdet for ufravikelighetsbestemmelsen. Tilsvarende er antatt å gjelde ved utenrettslige forlik. Videre ble det i [ARD-1981-160](#) ikke ansett å være i strid med bestemmelsen om arbeidsgiver og arbeidstaker etter at avskjed eller oppsigelse er gitt, avtaler en ordning som avviker fra lovens. I litteratur og avtalepraksis er det lagt til grunn at bestemmelsen heller ikke er til hinder for slike minnelige ordninger når en fratredelsessituasjon har oppstått, se Jan Fougners mfl., *Arbeidsmiljøloven: Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 93. En forutsetning må være at arbeidstaker ikke utsettes for utilbørlig press.

Til sammenligning er det i forarbeidene til ferieloven sagt uttrykkelig at bestemmelser som åpner for fravik, ikke gir et helt fullstendig bilde av partenes adgang til å avtale andre løsninger enn lovens. Det heter at ufravikelighetsprinsippet «først og fremst rammer avvikende forhåndsavtaler». Det gis ikke noe generelt svar på om partene i en konkret sammenheng kan inngå en avtale om fravik, da dette «må bero på en tolkning av den enkelte bestemmelse», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 29](#).

Ettersom loven ikke regulerer alle sider ved arbeidsforholdet, kan det oppstå andre tivilsspørsmål om hva som skal regnes for å fravike loven. I [Rt-2006-420](#) ble en avtale med fire års bindingstid uten oppsigelsesadgang for arbeidstaker ikke ansett som et fravik fra lovens oppsigelsesfrister. Avtalens gyldighet ble vurdert etter avtaleloven [§ 36](#). Evju har imidlertid tatt til orde for at grensene for adgangen til å avtale bindingstidsklausuler må bygges direkte på [§ 1-9](#), se Stein Evju, «[Oppsigelsesfrister, \(u\)fravikelighet og bindingstid](#)», *Arbeidsrett*, 2011 s. 81–89.

Rettsvirkningen av et avtalt fravik til ulykkes for arbeidstaker i strid med [§ 1-9](#) er i utgangspunktet ugyldighet. I ferielovens forarbeider heter det at en avtalebestemmelse som er i strid med ufravikelige minstekrav, ikke er bindende mellom partene, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(1986–87\) s. 29](#). Som alminnelig regel er det kun det enkelte vilkår som blir ugyldig, mens arbeidsavtalen for øvrig består. Dette ble lagt til grunn tidlig og begrunnet i arbeidstakerens behov for det vernet selve arbeidsavtalen representerer, se Paal Berg, *Arbeidsrett*, Norli, 1930 s. 56. Unntak kan tenkes der ulike vilkår henger nært sammen, dersom bortfall av det ene vilkåret gjør det andre vilkåret urimelig.

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.

Karnov lovkommentarer: § 2-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 2-1 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Denne bestemmelsen var i 1977-loven inntatt sammen med reglene om virkemidler arbeidsgiver kan bruke for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Ved å skille ut bestemmelsen om arbeidsgivers plikter ønsket man å tydeliggjøre «arbeidsgivers overordnede ansvar for at loven etterleves», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 303](#) jf. [s. 89](#).

Se også [HR-2019-1914-A](#) om arbeidsgivers plikt til å etterbetale lønn fordi en person hadde status som arbeidstaker i lovens forstand. Høyesterett presiserte at det i plikten til å sørge for at bestemmelsene i loven ble fulgt, også gjaldt en plikt til å ta stilling til spørsmålet om hvorvidt vedkommende hadde status som arbeidstaker. Det var derfor ikke grunnlag for å begrense

etterbetalingskravet fordi det gikk noe tid før det ble reist spørsmål om hvorvidt vedkommende var arbeidstaker.

Karnov Lovkommentar 2 til § 2-1 ...Arbeidsgiver...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. definisjonen av arbeidsgiver i [§ 1-8](#) andre ledd.

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 2-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 2-2

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen presiserer pliktene for så vidt arbeidsgivers virksomhet eller ansatte representerer en arbeidsmiljørisiko for andre personer som utfører arbeid, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 303](#). Arbeidsgivers ansvar etter [§ 2-1](#) supplerer det ordinære arbeidsgiveransvaret og har et annet innhold enn dette. Primæransvaret for arbeidsmiljøet ligger hos den arbeidsgiver som en arbeidstaker er ansatt hos, jf. merknader til [§ 1-8](#) andre ledd om eksempler på ansvar i andre relasjoner.

[Paragraf 2-2](#) første ledd nevner særskilt innleide arbeidstakere og selvstendige, men også andre grupper vil kunne fanges opp av arbeidsgivers ansvar. Det sentrale for arbeidsgivers plikter er den funksjonelle sammenhengen mellom den som utfører arbeid, og plikten til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Karnov Lovkommentar 2 til § 2-2 ...innleide arbeidstakere...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. §§ [14-12](#) og [14-13](#). Den uttrykkelige henvisningen til innleide arbeidstakere er ment som en klargjøring av plikten til å sikre helse, miljø og sikkerhet for innleide arbeidstakere i henhold til direktiv [91/383/EØF artikkel 8](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 2-2 ...selvstendige...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«Selvstendige oppdragstakere» er i denne bestemmelsen personer som utøver sin yrkesaktivitet uten et ansettelsesforhold av noen art og uten å være underordnet en tredjeperson. Det omfatter både enpersonsbedrifter/enkeltpersonsforetak og selvstendige oppdragstakere. Dette vil for eksempel kunne være utføre som utfører arbeid på tilrettelagte arbeidsplasser uten at de skal anses som arbeidstakere, etter den særlige bestemmelsen i [§ 1-6](#), jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 304](#). Denne gruppen var ikke omfattet av pliktregelen i [arbeidsmiljøloven av 1977](#). Selvstendige oppdragstakere hadde imidlertid vern i en rekke forskriftsbestemmelser. Ved å utvide den generelle rekkevidden av arbeidsgivers plikter ville man unngå å måtte trekke grensen mellom ulike tilknytningsformer, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 86–87](#). Bestemmelsen brukte tidligere kun begrepet «selvstendige», men ved endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#) ble tillegget «oppdragstakere» inntatt. Endringen var ikke ment som en realitetsendring, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 32](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 2-2 ...arbeidsoppgaver i tilknytning...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten gjelder overfor alle som utfører arbeid, uavhengig av arbeidsrettlig status. Dette gjelder uavhengig av om det er tale om en hovedaktivitet eller støtteaktivitet i virksomheten. Det har ikke betydning om arbeidet utføres i et enkeltstående tilfelle, sporadisk, regelmessig eller fast over en lengre periode. Arbeidsgiver har ikke ansvar for hvordan arbeid utføres, med mindre den som utfører arbeidet, er underlagt arbeidsgivers styring av arbeidet, for eksempel som innleid arbeidskraft, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 303–304](#). I utføring av arbeidsoppgave ligger en avgrensning mot personer som ikke har slike oppgaver, slik som forbipasserende personer, kunder osv.

Karnov Lovkommentar 5 til § 2-2 ...aktivitet eller innretning...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er det geografiske sted der vareproduksjon, salg, arbeidsutførelse osv. foregår, og er for alle praktiske formål synonymt med «arbeidsplass», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 303](#).

Alternativet «innretning» er tatt med for å få frem at arbeidsgiver har ansvaret for maskiner, bygninger, stillas osv. også i de tilfeller der det kan være unaturlig å tale om en aktivitet.

Karnov Lovkommentar 6 til § 2-2 1. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Poenget er at arbeidsgiver skal se til at egen virksomhet ikke skaper risiko for andre som utfører arbeid der. Det betyr ikke at man har et arbeidsgiveransvar i tradisjonell forstand overfor selvstendige, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 87](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 2-2 ...andre arbeidsgivere...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil si at det overfor selvstendige ikke gjelder en samarbeidsplikt, heller ikke om det er flere selvstendige involvert i arbeidet.

Karnov Lovkommentar 8 til § 2-2 1. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [22. juni 2012 nr. 33](#) for å tydeliggjøre arbeidsgivers plikter overfor innleide arbeidstakere, uavhengig av om det er innleie på grunnlag av [§ 14-12](#) eller [§ 14-13](#). Bakgrunnen var Arbeidstilsynets erfaringer gjennom tilsyn, der det ofte ble registrert brudd på

arbeidstidsreglene i innleieforhold, og det ofte manglet rutiner for å følge opp at arbeidstiden oppfylte lovens krav, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 91](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 2-2 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[Lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen har størst praktisk betydning innenfor bygge- og anleggsbransjen, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) s. [33–34](#). I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 87](#) foreslo departementet å oppheve den generelle lovreguleringen og overlate dette til regulering i forskrifter innenfor de særskilte områder, slik som i forskrift [3. august 2009 nr. 1028](#) om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- og arbeidsplasser [kapittel 2](#). Stortingsbehandlinga endte med at bestemmelsen likevel ble videreført.

I [HR-2018-1769-A](#) avsnitt [29](#) og [30](#) presiserer Høyesterett at spørsmål om hva som er hovedbedrift, må bygge på en konkret vurdering, hvor spørsmålet er hvem som er nærmest til å ha ansvaret for samordning av HMS-arbeidet. Samordningen må styres av én bedrift, som er hovedbedriften. Det må i klassifiseringen av en hovedbedrift legges vekt på hvilken virksomhet som har «breast og mest varig eller stabil tilknyting til den samla aktiviteten som skal koordinerast» ([avsnitt 29](#)). Relevante momenter i vurderingen er

- kontraktsforholdet mellom de ulike virksomhetene, herunder stilling som underleverandør
- bakgrunnen og årsaken til samlokaliseringen
- hvilken virksomhet som har en fast eller fysisk tilknytning til det området hvor arbeidet utføres
- arten og omfanget av arbeidsoppgavene som skal samordnes
- eventuell oppfatninger eller fast praksis i bransjen for tildeling av samordningsansvaret i sammenlignbare tilfeller

§ 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 trakkassering eller diskriminering på arbeidsplassen,
- e. melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet,
- f. medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende,
- g. delta i dialogmøte etter innkalling fra arbeidsgiver, jf. [§ 4-6](#) fjerde ledd.
- h. rette seg etter påbud fra Arbeidstilsynet.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 2-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 2-3

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Regler om arbeidstakeres medvirkningsplikt er også inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 2-1](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 2-3 ...medvirke...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordene «medvirkning» og «medvirkningsplikt» er valgt for å frem den prinsipielle forskjellen mellom arbeidsgivers overordnede ansvar for arbeidsmiljøet og arbeidstakernes mer konkrete plikter i arbeidsmiljøarbeidet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 90](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 2-3 ...skal delta...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er både rett og plikt til å delta i vernearbeidet. Etter forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-2](#) sjette ledd kan arbeidsgiveren utpeke et verneombud dersom arbeidstakerne motsetter seg å velge et ombud.

Karnov Lovkommentar 4 til § 2-3 ...aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker har selvsagt plikt til gjennom sin oppreden å medvirke til et forsvarlig arbeidsmiljø og plikter å opptre i samsvar med allment aksepterte normer overfor kolleger, jf. [§ 4-3](#) tredje ledd og [TOSLO-2018-78174](#) om statsansattes tjenesteplikt.

Karnov Lovkommentar 5 til § 2-3 2. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 3-2](#) andre ledd om arbeidsgivers plikt til å stille til rådighet tilfredsstillende personlig verneutstyr.

Brudd på plikten til å bruke påbudt verneutstyr kan gi grunnlag for straff, jf. [§ 19-2](#) og [Rt-1984-1003](#). Klare, gjentatte brudd på plikten til å bruke verneutstyr kan også gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed, jf. [LG-2015-112436](#) om avskjed av arbeidstaker som nektet å bruke hørselvern i produksjonslokale hvor dette var nødvendig verneutstyr.

Karnov Lovkommentar 6 til § 2-3 2. ledd bokstav b.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen oppstiller en varslingsplikt i tilfeller hvor faren ikke kan fjernes gjennom arbeidstakers innsats. Selv om arbeidstaker har varslet, kan det følge av arbeids- og lojalitetsplikten at arbeidstaker også må bidra til å avverge eller redusere faren.

Karnov Lovkommentar 7 til § 2-3 2. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder arbeidstakers plikt til å avbryte arbeid. Arbeidstakers rett til å nekte ble ansett som en selvsagt regel som det ikke var nødvendig å lovfeste, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 110](#).

Arbeidspliktens grenser er analysert av Ragnar Auglend, *Handleplikt, kommandomyndighet og lydighetsplikt i operativt politiarbeid*, Gyldendal Juridisk, 2016, med særlig sikte på grensene for politiets innsatsplikt. Se også [Rt-1989-329](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 2-3 2. ledd bokstav d.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Meldeplikten etter andre ledd bokstav d er uttømmende og går foran den generelle bestemmelsen i andre ledd bokstav b. Vern mot trakkassering følger av [§ 4-3](#) og av [lov 16. juni 2017 nr. 56](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [kapittel 2](#), se særlig [§ 6](#) og [§ 13](#). Meldeplikten gjelder uansett om det er grunn til å tro at det er handlinger som kan medføre helsefare. Melding etter bokstav d kan gis til enten verneombud eller arbeidsgiver, mens melding etter bokstav b må gis til både verneombud og arbeidsgiver, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 305](#).

Det stilles ikke særlige krav til varslingens form, innhold mv. – det sentrale er at arbeidstaker sørger for at arbeidsgiver eller verneombud får underretning.

Karnov Lovkommentar 9 til § 2-3 2. ledd bokstav e.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. reglene om registrerings- og varslingsplikt i §§ [5-1](#) og [5-2](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 2-3 2. ledd bokstav f.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Medivirkningsplikten må ses i sammenheng med [§ 4-6](#) tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 11 til § 2-3 2. ledd bokstav g.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [23. februar 2007 nr. 10](#). Forarbeidene understreker betydningen av en dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om mulige tilrettelegginger i arbeidet og av at arbeidstaker bruker de virkemidler som står til rådighet for arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers bidrag er med andre ord en forutsetning for at arbeidsgivers sykefraværsarbeid skal ha effekt, og ble derfor synliggjort som en del av medvirkningsplikten, jf. [Ot.prp. nr. 6 \(2006-2007\) s. 9](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 2-3 2. ledd bokstav h.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I 1977-loven gjaldt plikten påbud eller instrukser fra overordnet eller fra Arbeidstilsynet. Plikten til å følge instrukser fra overordnede følger av arbeids- og lojalitetsplikten. Forarbeidene la til grunn at det var unødvendig å følge pålegg fra overordnede, og er ikke lenger nevnt i lovteksten, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004-2005\) s. 305](#).

Karnov Lovkommentar 13 til § 2-3 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder generelt for dem som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, uansett hvor de er plassert i linjen, eller hvor mange de er satt til å lede. Det er mer vidtrekkende enn den som er satt til å lede virksomheten i arbeidsgivers sted, jf. [§ 1-8](#) andre ledd andre punktum.

Karnov Lovkommentar 14 til § 2-3 ...andre arbeidstakere...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten knytter seg til funksjonen som arbeidsleder. Det er derfor ikke et vilkår at denne instruksjonsretten gjelder arbeidstakere ansatt i samme virksomhet, jf. [Rt-1982-548](#).

§ 2-4. (*Opphevet*)

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

Karnov lovkommentarer: § 2-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 2-4

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen inneholdt regler om rett til varsling. Disse reglene ble ved endringslov [16. juni 2017 nr. 42](#) flyttet til [kapittel 2A](#).

§ 2-5. (*Opphevet*)

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

Karnov lovkommentarer: § 2-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 2-5

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen inneholdt regler om vern mot gjengjeldelse på grunn av varsling. Disse reglene ble ved endringslov [16. juni 2017 nr. 42](#) flyttet til [kapittel 2A](#).

Kapittel 2 A. Varsling

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

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

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

(2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a. fare for liv eller helse

- b. fare for klima eller miljø
- c. korruption eller annen økonomisk kriminalitet
- d. myndighetsmisbruk
- e. uforsvarlig arbeidsmiljø
- f. brudd på personopplysningssikkerheten.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 2a-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 2a-1 ...Arbeidstaker...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I utgangspunktet må man ha status som arbeidstaker for å ha vern som varsler. Det tilsier at vernet bare gjelder mens ansettelsesforholdet består. Formålet med reglene tilsier imidlertid at vernet også kan gjelde i tid før eller etter at ansettelsesforholdet blir etablert, jf. Johansen, Atle Sønsteli og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, Gyldendal, 2020, s. 130. Se imidlertid avgrensningen i tredje ledd. Forhold som bare gjelder gjennomføring av arbeidsavtalen mellom partene, misnøye med lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, organisering og fordeling av arbeidstid, dårlig personkjemi, alminnelige samhandlingsutfordringer, personkonflikter mv., er ikke omfattet, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 51](#).

[Paragraf 1-6](#) første ledd bestemmer at lovens regler om varsling også gjelder for personer nevnt i første ledd bokstav a–c og e–g. Reglene gjelder ikke for innsatte i kriminalomsorgens anstalter (bokstav d); for denne gruppen ble ordningen med forvaltningsklage mv. vurdert som tilstrekkelig til å ivareta innsattes rettssikkerhet, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 23](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 2a-1 ...varsle...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Varsling vil si å formidle opplysninger om forhold som kan være kritikkverdige. Ytringer om arbeidsplassen som ikke gjelder kritikkverdige forhold, vil ha vern etter de alminnelige regler om ytringsfrihet, slik som Grunnloven [§ 100](#) og Den europeiske menneskerettskonvensjon [artikkel 10](#), jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 51](#) og [AR-2019-28](#).

Det er ikke et vilkår for vern som varsler at det faktisk foreligger et kritikkverdig forhold; poenget med varsling er å legge til rette for at mulige kritikkverdige forhold kan avdekkes. Loven stiller ikke krav om at meldingen må kalles et varsel, eller krav til form. Varsling kan også skje anonymt, jf. også den strengere taushetsplikten som etter [§ 2A-7](#) gjelder om varslerens identitet. Det er også uten betydning om varselet gjelder forhold arbeidsgiver allerede er gjort kjent med.

Hvorvidt det varsles om kritikkverdige forhold, beror på en tolkning av kommunikasjon. I [HR-2023-2430-A](#) la flertallet til grunn at det i det å varsle ikke ligger mer enn å si ifra om slike forhold som er nevnt i eksemplifiseringen i andre ledd. Dette kan skje skriftlig eller muntlig, og det trenger heller ikke være sannsynlighetsovervekt for at det foreligger kritikkverdige forhold. Etter flertallets vurdering er det avgjørende «om det for arbeidsgiveren er *rimelig grunn til å oppfatte* ytringen slik at den varsler – sier fra – om kritikkverdige forhold i virksomheten. I dette ligger ikke noe krav om at arbeidstakeren må uttrykke seg helt klart. Ved uklarhet kan formålet med varslingsreglene – som er å bidra til et godt ytringsklima og å avdekke mulige kritikkverdige forhold i virksomheten – tilsi at

arbeidsgiveren tar kontakt med arbeidstakeren for å avklare hvordan det som er sagt, skal forstås» ([avsnitt 43](#)). Dette tilsier en samlet vurdering ut fra forholdene i den enkelte virksomheten og praksis mellom partene. I saken var det spørsmål om henvendelser fra en tillitsvalgt var varsling, og flertallet kom etter en tolkning av en e-post fra den tillitsvalgte til at vedkommende hadde varslet, og ikke bare tatt opp slike forhold som i alminnelighet hører under den tillitsvalgtes oppgaver. Mindretallet oppstilte et visst krav til klarhet for å si at det forelå varsling, for på den måten å skille mellom alminnelig kritikk eller besvarelser på arbeidsplassen og de ytringer som utløser retter og plikter som følge av varsling, og særlig med sikte på å skille mellom den tillitsvalgets oppgaver og de ytringer som skal vernes av arbeidsmiljøloven [kapittel 2 A](#).

Det kan også oppstå spørsmål om det foreligger ett eller flere varsler, jf. den instruktive drøftelsen i [LB-2023-44986-4](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 2a-1 ...kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter lov [27. mars 2020 nr. 15](#) om forretningshemmeligheter [§ 3](#) er det forbudt å urettmessig formidle en forretningshemmelighet som vedkommende har fått kunnskap om eller rådighet over i anledning et tjenesteforhold. Forbeholdet om at formidlingen må være «urettmessig», gjør unntak for videreformidling innenfor rammen av ytringsfriheten, herunder retten til å varsle om kritikkverdige forhold, jf. [Prop. 5 LS \(2019–2020\) s. 14](#).

Lov om forretningshemmeligheter gjennomfører direktiv [\(EU\) 2016/943](#), som i artikkel 5 bokstav b gjør unntak fra reglene om vern av forretningshemmeligheter dersom videreformidlingen skjer for å «afdække forseelser, uregelmæssigheder eller ulovlige aktiviteter, hvis sagsøgte handlede med henblik på at beskytte den almene offentlige interesse». Forholdet til varslingsinstituttet er særskilt drøftet i [Justisdepartementets høringsnotat](#) til loven s. 51–52.

Karnov Lovkommentar 4 til § 2a-1 ...Innleid arbeidstaker...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Endringslov [16. juni 2017 nr. 42](#) utvidet virkeområdet for reglene for innleide arbeidstakere. Den opprinnelige utforminga av reglene om varsling tilsa at man bare hadde vern som varsler dersom man tok opp kritikkverdige forhold i den virksomheten man var ansatt i. Innleide ville i så fall ikke ha vern dersom det kritikkverdige forholdet de tok opp, utelukkende var forhold i innleievirksomheten. Endringen var dels begrunnet i at innleide ville kunne ha samme tilgang til opplysninger om kritikkverdige forhold som virksomhetens egne ansatte, og dels i behovet for å verne denne sårbare gruppen arbeidstakere mot gjengjeldelse, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 17](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 2a-1 ...rettsregler...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven bruker uttrykket «rettsregler», mens eksemplene i forarbeidene fokuserer på lovregler, og med vekt på bestemmelser som er sanksjonert med straff, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 27](#), [NOU 2018: 6 s. 155](#) og [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 51](#). «Rettsregler» er et mer vidtrekkende begrep og vil omfatte brudd på både lovfestet rett og ulovfestet rett, herunder avtalereguleringer. Sagt på en annen måte: Alle reguleringer som kan håndheves av domstolene er relevante; brudd på slike normer kan være kritikkverdige forhold.

Det må avgrenses mot ytringer om rent politiske eller faglige spørsmål. Disse vil i utgangspunktet ikke regnes som varsling om kritikkverdige forhold, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 27](#). Spørsmålet om

hvorvidt det foreligger brudd på rettsregler, vil imidlertid ofte kunne være et spørsmål om en faglig vurdering, slik at det likevel omfattes av reglene om vern for varslere.

Karnov Lovkommentar 6 til § 2a-1 ...bred tilslutning til i samfunnet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det betyr at forhold som en arbeidstaker mener er kritikkverdige kun ut fra sin personlige etiske overbevisning, ikke gir grunnlag for vern som varslere, jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 37](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 2a-1 ...som kan innebære...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Listen er ikke uttømmende.

Karnov Lovkommentar 8 til § 2a-1 2. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kan være sviktende rutiner, tiltak, teknisk utstyr, svikt eller mangler i organiseringen av virksomheten som er av en slik art at det er påregnelig at noen utsettes for livsfare eller forverret helsetilstand, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 27](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 2a-1 2. ledd bokstav b.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kan være mulige brudd på bestemmelser i forurensningsloven (lov [13. mars 1981 nr. 6](#)), klimakovtelen (lov [17. desember 2004 nr. 99](#)) og produktkontrollloven (lov [11. juni 1976 nr. 79](#)), jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 27](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 2a-1 2. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kan være arbeidslivskriminalitet, bedrageri, underslag, konkurskriminalitet, økonomisk utroskap, heleri, hvitvasking, dokumentforgalskning og brudd på regler om konkurranse, verdipapirhandel, skatt, merverdiavgift og toll, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 27](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 2a-1 2. ledd bokstav d.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette alternativet sikter til de rettslige krav som stilles til forvaltningen, og de alminnelige forvaltningsrettelige normer om at myndighetsutøvelse må oppfylle materielle, personelle og prosessuelle kompetansekrav, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 27](#). Læren om myndighetsmisbruk er i korte trekk "et sett med ulovfestede skranker for forvaltningens skjønnsutøving". Den innebærer at forvaltningen ved skjønnsutøvingen er avskåret fra å legge vekt på utenforliggende hensyn og å treffen avgjørelser som er vilkårlige, grovt urimelige eller som innebærer usaklig forskjellsbehandling, jf. [NOU 2019: 5 s. 545](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 2a-1 2. ledd bokstav e.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se arbeidsmiljøloven [kapittel 4](#). Jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 27](#).

Karnov Lovkommentar 13 til § 2a-1 2. ledd bokstav f.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er i EUs personvernforordning [artikkel 4](#) nr. 12 definert som «brudd på sikkerheten som fører til utilsiktet eller ulovlig tilintetgjøring, tap, endring, ulovlig spredning av eller tilgang til personopplysninger som er overført, lagret eller på annen måte behandlet», jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 27](#).

Karnov Lovkommentar 14 til § 2a-1 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Varslingsutvalget foreslo at ytringer som bare uttrykte «misnøye med eget arbeidsforhold», ikke skulle regnes som varsling. Men hvis forholdet som tas opp har «en viss generell interesse, for eksempel at det er et problem som gjelder flere eller en gruppe arbeidstakere, eller har en viss allmenn interesse, for eksempel at det har forekommet diskriminering, mobbing eller andre lovbrudd», jf. [NOU 2018: 6 s. 157](#). Avgrensningen gjelder derfor ytringer om «misnøye» med eget forhold.

Departementet omformuleret bestemmelsen og inntok en henvisning til andre ledd, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 28](#). Denne endringen under departementets behandling tilsier at bestemmelsen ikke vil ha noen stor praktisk betydning. Dersom et normbrudd etter andre ledd er tilstrekkelig til at ytringen blir en varsling, vil ytring om et slik brudd som bare gjelder eget arbeidsforhold, være varsling. Varslingsutvalgets forslag ville se hen til om ytringen om eget arbeidsforhold hadde mer generell betydning i virksomheten eller for samfunnet. Lovens kapittel 13 hadde frem til revisjonen av varslingsreglene i 2006 en særskilt bestemmelse om vern mot gjengjeldelse overfor den som tok opp spørsmål om det forelå diskriminering; vernet mot gjengjeldede i slike tilfeller skulle reguleres av varslingsreglene, jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 54](#); avgrensningen mot ytringer som bare gjelder eget arbeidsforhold, kan derfor ikke omfatte spørsmål om diskriminering.

Karnov Lovkommentar 15 til § 2a-1 ...mindre forholdet omfattes av andre ledd...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvis forholdet er brudd på rettsregler, virksomhetens skriftlige etiske retningslinjer eller alminnelige etiske standarder, vil forholdet likevel omfattes av varslingsreglene, for eksempel hvis misnøyen med lønn er knyttet til påstått brudd på likestillings- og diskrimineringsloven [§ 34](#) om likelønn, eller hvis personkonflikten reiser spørsmål om det skjer trakkassering på arbeidsplassen.

§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling

- (1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt
 - a. til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
 - b. i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
 - c. i samsvar med varslingsplikt
 - d. via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.
- (2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.
- (3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom
 - a. arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
 - b. varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
 - c. arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.
- (4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med [§§ 2 A-1](#) og [2 A-2](#).

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

Karnov lovkommentarer: § 2a-2**Karnov Lovkommentar 1 til § 2 A-2**Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [21. juni 2019 nr. 24](#). Før endringen hadde bestemmelsen regler om forbud mot gjengjeldelse, som ved endringslov [16. juni 2017 nr. 42](#) ble overført fra [§ 2-5](#). Ved endringsloven av 2019 ble reglene om fremgangsmåten ved varsling flyttet fra [§ 2A-1](#) og vesentlig utvidet. Loven stilte tidligere bare krav om at arbeidstakers fremgangsmåte ved varsling skulle være forsvarlig, og den lovetekniske løsningen var gjenstand for en del kritikk fordi den skapte usikkerhet om grensene for lovlig varsling.

Den nye reguleringen tar sikte på å gjøre bestemmelsen mer informativ, gi økt forutberegnelighet og bidra til å begrense fokuset på arbeidstakers fremgangsmåte som vilkår for å kunne varsle, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 31](#). Reglene er bygget opp ut fra tre nivåer for varsling: intern varsling, varsling til offentlig myndighet og ekstern varsling. Intern varsling og varsling til offentlig myndighet vil alltid være rettmessig. Ved ekstern varsling gjelder det aktsomhetskrav og krav om en forholdsmessighetsvurdering.

Karnov Lovkommentar 2 til § 2a-2 1. leddForfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det ligger innenfor en arbeidstakers ytringsfrihet å ta opp kritikkverdige forhold internt i virksomheten, det vil si med overordnede eller andre i virksomheten i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling eller på en annen måte som er forsvarlig ut fra hvordan virksomheten er organisert jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 31–32](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 2a-2 1. ledd bokstav a.Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er alltid rettmessig å varsle ansvarlig person i virksomheten. Dette kan være en representant for ledelsen som har påvirknings- eller beslutningsmyndighet knyttet til de spørsmålene som varslingen gjelder; det betyr at varselet heller ikke trenger å følge «linjen», jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 31–32](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 2a-2 1. ledd bokstav b.Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 2A-6](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 2a-2 1. ledd bokstav c.Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [§ 2-3](#) andre ledd bokstav b og d.

Karnov Lovkommentar 6 til § 2a-2 ...verneombud...Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [kapittel 6](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 2a-2 2. leddForfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til ekstern varsling til tilsynsmyndigheter er generell, jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 40](#). Departementet begrunnet dette med at dette er mottakere som vil kunne vurdere holdbarheten i varselet og kunne sile ut useriøse henvendelser.

Karnov Lovkommentar 8 til § 2a-2 ...eksternt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer varsling utenfra til offentlige organer i kraft av deres oppgave med å håndheve, føre tilsyn med eller overvåke gjennomføringen av lover og regler. Dersom det varsles internt innen en offentlig myndighet, gjelder regelen om intern varsling, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 32](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 2a-2 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen lovfester de sentrale elementene i forsvarlighetskravet i tidligere varslingsregler, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 32–33](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 2a-2 3. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 40](#), [NOU 2018: 6 s. 159–160](#) og [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 32–33](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 2a-2 ...aktsom god tro...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det avgjørende vil være hva denne arbeidstakeren hadde rimelig grunn til å tro ut fra sin posisjon og kompetanse og med de opplysninger som var tilgjengelige på det tidspunktet da varslingen skjedde, jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 40](#), [NOU 2018: 6 s. 160](#) og [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 32–33](#).

Hvor streng aktsomhet som kreves, bør avhenge blant annet av arbeidstakerens stilling, verv og faglige kompetanse, tidsaspektet og hva slags opplysninger det er tale om. Forarbeidene understreker at det ikke kan stilles for strenge krav til arbeidstakers aktsomhet, jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 40](#), [NOU 2018: 6 s. 160](#) og [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 33](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 2a-2 3. ledd bokstav b.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 40](#), [NOU 2018: 6 s. 160–161](#) og [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 33](#).

Karnov Lovkommentar 13 til § 2a-2 ...allmenn interesse...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette må ses opp mot de grunnleggende hensynene bak ytringsfriheten om sannhetssøking og demokrati, jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 41](#). Ekstern varsling vil kunne forsveres hvis det varsles om kriminelle forhold, opplysninger av betydning for allmennhetens kontroll med offentlig forvaltning eller kvaliteten på varer og tjenester, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 33](#).

Karnov Lovkommentar 14 til § 2a-2 3. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 40](#), [NOU 2018: 6 s. 160](#) og [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 33](#).

Karnov Lovkommentar 15 til § 2a-2 ...har grunn til å tro...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Denne formuleringen må leses i lys av at bokstavene a–c konkretiserer forsvarlighetsnormen fra tidligere bestemmelser. «Grunn til å tro» er ikke en rent subjektiv vurdering, men må vurderes ut fra omstendighetene i det enkelte tilfellet, slik som forholdene i virksomheten, hva varselet gjelder, arbeidstakers stilling osv. Det vil si at det må være visse objektive holdepunkter som gir grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Forarbeidene nevner som eksempler på tilfeller hvor intern varsling ikke er hensiktsmessig, at varslingen gjelder mulige kriminelle eller andre alvorlige forhold, det er grunn til å tro at intern varsling faktisk vil medføre gjengjeldelse, forholdet er forsøkt varslet om tidligere, eller det er behov for å handle raskt, eksempelvis på grunn av fare for bevisforspillelse eller fare for liv eller helse, jf.

[Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 33](#), [NOU 2018: 6 s. 160](#) og [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 40–41](#).

Karnov Lovkommentar 16 til § 2a-2 4. ledd**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Presiseringen av bevisregelen bygger på at det er den som hevder begrensninger i ytringsfriheten, som må begrunne og bevise dette, jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 52](#).

§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 2a-3**Karnov Lovkommentar 1 til § 2 A-3****Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [21. juni 2019 nr. 24](#) for å tydeliggjøre aktivitetsplikten. Tanken var at dette kunne «bidra til å skape en bedre ytringskultur i virksomheten og som sådan bidra til at både saken og varsleren blir håndtert på en måte som sikrer en god og rask prosess på lavest mulig nivå», jf. [NOU 2018: 6 s. 163](#). Å stille krav om at varselet skal undersøkes innen rimelig tid, vil videre gi grunnlag for hurtig inngrisen mot kritikkverdige forhold, eventuelt at innholdet i varselet raskt kan avkreftes, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 36](#). Både varsleren og den som berøres av varselet, har en berettiget interesse i at saken følges opp.

Bestemmelsen er en rettslig standard og stiller ikke nærmere kvalitative eller kvantitative krav til hvilke undersøkelser arbeidsgiver må gjøre, tidsfrister for oppfølgingen eller hva som vil være «tilstrekkelig» undersøkelse.

Karnov Lovkommentar 2 til § 2a-3 ...tilstrekkelig...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver skal gjøre slike undersøkelser som varselet saklig sett gir grunnlag for. Dersom arbeidsgiver uten videre kan fastslå at varselet ikke krever videre oppfølging, vil en slik vurdering i seg selv kunne tilfredsstille bestemmelsens krav, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 36](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 2a-3 ...skal særlig påse...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Departementet vurderte om bestemmelsen burde pålegge virksomheten å gi tilbakemelding til varsleren om hvordan varselet ble fulgt opp, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 36](#). Selv om en slik tilbakemelding kunne være hensiktsmessig i mange tilfeller, vek departementet tilbake fra å oppstille en generell plikt til dette.

Karnov Lovkommentar 4 til § 2a-3 ...et fullt forsvarlig arbeidsmiljø...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke krav om å gjennomføre uforholdsmessig kostbare tiltak, eller om at varsleren skal ha rett til et forsvarlig arbeidsmiljø på bekostning av rettighetene til andre ansatte i virksomheten, herunder den det er varslet om, jf. [NOU 2018: 6 s. 163](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 2a-3 ...nødvendig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 05.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Varslingsutvalget foreslo at arbeidsgiver alltid skulle «sørge for tiltak som er egnet til å motvirke gjengjeldelse», jf. [NOU 2018: 6 s. 164](#). Departementet strammet inn regelen slik at plikten bare gjelder dersom det etter omstendighetene bør innføres særskilte, egnede tiltak for å hindre gjengjeldelse, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 37](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 2a-3 ...egnet til å forebygge...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Både Varslingsutvalget og departementet understreket som et generelt utgangspunkt at varslerens identitet aldri skal røpes i større grad enn nødvendig, jf. [NOU 2018: 6 s. 163](#) og [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 37](#).

§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse

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

(2) Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlatelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel

- a. trusler, trakkassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
- b. advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- c. suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 2a-4**Karnov Lovkommentar 1 til § 2 A-4**Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Regler om forbud mot gjengjeldelse overfor varsler var opprinnelig inntatt i [§ 2-5](#). Ved endringslov [16. juni 2017 nr. 42](#) ble bestemmelsen flyttet til [§ 2A-2](#), hvor vernet også ble utvidet til å gjelde også for innleide arbeidstakere. Ved endringslov [21. juni 2019 nr. 24](#) ble bestemmelsen flyttet til [§ 2A-4](#). Ved denne siste endringsloven ble bestemmelsen videreført med en definisjon av gjengjeldelse.

Adgangen til å gi en tjenestemessig sanksjon for en ytring er en generell problemstilling som ikke er begrenset til tilfeller hvor det varsles om kritikkverdige forhold, jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 43](#), hvor det uttales om forholdet mellom ytringsfrihet og gjengjeldelse:

«[D]et er viktig at arbeidstakere er vernet mot gjengjeldelser også i forhold til politiske og faglige ytringer. Det er imidlertid hensiktsmessig at også gjengjeldelsesregelen blir avgrenset til varsling slik at den har samme rekkevidde som reguleringen for øvrig Departementet vil imidlertid understreke at lovens generelle regler om stillingsvern mv. samt ulovfestede prinsipper gir et sterkt gjengjeldelsesvern i forhold til alle lovlig ytringer»

Det betyr at gjengjeldelsesforbuddet slik det er formulert i loven, har en lovteknisk begrunnelse: Det er knyttet opp mot det som i lovens forstand er varsling, herunder det særlige vernet mot gjengjeldelse ved klage over påstått diskriminering. For ytringer som ikke gjelder kritikkverdige forhold i virksomheten, gjelder de alminnelige normer i Grunnloven [§ 100](#) og Den europeiske menneskerettskonvensjon [artikkel 10](#).

Om utviklingen i lovreguleringen og forholdet til tilbakevirkningsforbuddet se [LB-2019-58878](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 2a-4 2. leddForfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Definisjonen og eksemplifiseringen av hva som er gjengjeldelse, ble tilføyd ved endringslov [21. juni 2019 nr. 24](#).

Gjengjeldelsesbegrepet favner vidt, slik at enhver ugunstig behandling av arbeidstaker som kan ses som en følge av og en reaksjon på varsling, i utgangspunktet vil være omfattet, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 53](#). Gjengjeldelse kan skjer i ord eller handlinger, aktive handlinger eller unnlateler, eller ved bruk av formelle eller uformelle sanksjoner.

Karnov Lovkommentar 3 til § 2a-4 ...handling, praksis eller unnlatelse...Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er neppe et absolutt krav at det må påvises en konkret gjengjeldelseshandling, dersom atferden over tid gjør det klart at det har forekommert gjengjeldelse, jf. [NOU 2018: 6 s. 52](#), [LB-2009-36995](#) og [LH-2020-53659](#). Handlinger som over tid i art og omfang utgjør en ugunstig behandling som følge av eller reaksjon på varsling, må rammes av bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 4 til § 2a-4 ...følge av eller en reaksjon...Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må være årsakssammenheng mellom varslingen og arbeidsgivers reaksjon.

Karnov Lovkommentar 5 til § 2a-4 2. ledd bokstav c.**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Under høringen tok flere instanser til orde for at det uttrykkelig burde fremgå at arbeidstakere som varslet, ikke måtte utsettes for press om å inngå hemmelige sluttavtaler, sluttpakker eller lignende i den hensikt å skjule varsel om ulovlig eller uetisk atferd, jf. [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 38–39](#).

Departementet mente det kunne være flere utfordringer knyttet til denne typen avtaler, samtidig som begge parter kunne se seg tjent med å inngå sluttavtaler. Et lovforbud mot slike avtaler kunne da være til hinder for praktiske løsninger. Samtidig presiserte departementet at dersom en varsler blir «presset ut» av arbeidsforholdet ved bruk av en sluttavtale, enten den er hemmelig eller ikke, vil dette kunne rammes av forbudet mot gjengjeldelse.

Karnov Lovkommentar 6 til § 2a-4 3. ledd**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir et fremskutt vern for varslere og gir et vern mot arbeidsgivers inngrep i både aktuell og potensiell varsling. Forarbeidene presiserer at bestemmelsen vil gjelde når arbeidstaker har gjort undersøkelser, kopiert dokumenter eller truet med å varsle hvis forholdene ikke endres, jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 53](#), noe som er gjentatt i [Prop. 74 L \(2018–2019\) s. 53](#).

Bestemmelsen verner bare lovlige handlinger og gir ikke arbeidstaker hjemmel for å drive «etterforskning» av kritikkverdige forhold. Bestemmelsen gir for eksempel ikke arbeidstaker rett til å gå inn i databaser eller e-post i strid med personopplysningslovens (lov [15. juni 2018 nr. 38](#)) regler.

Karnov Lovkommentar 7 til § 2a-4 4. ledd**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 05.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Fjerde ledd er en regel om delt bevisbyrde. Utgangspunktet etter alminnelige bevisregler ville ført til at en arbeidstaker som hevder å være utsatt for gjengjeldelse, måtte ha ført bevis for at det var overveiende sannsynlig at dette var tilfellet, sml. [LH-2016-63409](#). Fjerde ledd nyanserer dette når det påstås å være gjengjeldelse som er begrunnet i eller er en følge av arbeidstakerens ytringer. Delt bevisbyrde betyr at arbeidstaker først må fremlegge opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted ulovlig gjengjeldelse i strid med [§ 2A-4](#) første ledd første punktum. Det skal ikke stilles for strenge beviskrav. Beslutninger mv. som i tid kommer nært etter at arbeidstaker har varslet, vil som oftest oppfylle kravet. Det må imidlertid være objektive holdepunkter for slutningen; arbeidstakerens rent subjektive opplevelse eller oppfatning om at det er gjengjeldelse, er ikke tilstrekkelig.

Omhendigheter som gir grunn til å tro at det er gjengjeldelse, betyr at arbeidsgiver må sannsynliggjøre at det ikke er tale om gjengjeldelse. Det vil si at arbeidsgiver må sannsynliggjøre at det ikke foreligger gjengjeldelse eller at handlingen var begrunnet i andre forhold enn varslingen, altså at det er sannsynlighetsovervekt for manglende årsakssammenheng. Illustrerende eksempler på bevisvurderingen i slike tilfeller er [LB-2019-58878](#), [LB-2010-40623](#), [LA-2009-57115](#), [LH-2016-63409](#), [LH-2020-53659](#) og [TSALT-2018-76207](#).

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 2a-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 2 A-5

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkårene for erstatning og oppreisning er formulert på samme måte som ved brudd på lovens regler om forbud mot diskriminering, jf. [§ 13-9](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 2a-5 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ennå ingen alminnelig norm eller utgangspunkt for fastsettelsen av oppreisningserstatningen. I underrettspraksis er det tilkjent oppreisningserstatninger i intervallet 30 000–150 000 kroner, jf. [LA-2009-57115](#), [LB-2009-36995](#), [TKISA-2017-81475](#) og [TSOST-2017-112201](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 2a-5 ...gjengeldelsens art...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I dette ligger også en vurdering av konsekvensene av gjengeldelsen for varsleren, jf. [TSOST-2017-112201](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 2a-5 ...omstendighetene for øvrig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I tilfeller hvor varslingen ikke er et misbruk av varslingsinstituttet, kan det være et moment for utmålingen av oppreisningserstatningen om varslingen delvis henger sammen med forhold som ikke vernes av reglene i [kapittel 2A](#), for eksempel fordi det gjelder eget arbeidsforhold, eller fordi arbeidstaker har bidratt til den konflikten eller det kritikkverdige forhold det varsles om, jf. [TSOST-2017-112201](#).

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

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

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

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

(4) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde

a. en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold

b. fremgangsmåte for varsling

c. fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 2a-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 2 A-6

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «rutinger for varsling» menes prosedyrer for når det skal varsles, hvem det kan varsles til, og håndtering av kritiske ytringer i virksomheten som er nedfelt i reglementer, instrukser, avtaler eller lignende.

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [21. juni 2019 nr. 24](#) og viderefører [§ 3-6](#), som ved endringslov [16. juni 2017 nr. 42](#) ble overført til [§ 2A-3](#), før den ved endringslov [21. juni 2019 nr. 24](#) ble overført til [§ 2A-6](#). Endringslovene av 2017 og 2019 innførte mer detaljerte regler om kravene til innholdet i rutinene.

Bestemmelsen omfattes av Arbeidstilsynets kompetanse etter [kapittel 18](#), jf. [§ 18-6](#) første ledd.

Karnov Lovkommentar 2 til § 2a-6 ...jevnlig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette vilkåret er ikke nærmere presisert i loven. Det tilsier en gjennomsnittsvurdering over tid, sml. det likelydende vilkåret i [§ 7-1](#).

Antall arbeidstakere skal inkludere alle med et ansettelsesforhold i virksomheten, herunder både faste og midlertidig ansatte. Arbeidstakere som er innleid i virksomheten, skal også omfattes, både i den forstand at innleide skal være omfattet av varslingsrutinene som sådan, og ved at de skal telle med for terskelverdien i bestemmelsen. Hva som ligger i vilkåret «jevnlig sysselsetter», må vurderes skjønnsmessig ut fra en konkret vurdering, hvor blant annet omfang og varighet i bruken av midlertidige og innleide arbeidstakere over tid vil være sentrale momenter, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 34](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 2a-6 ...dersom forholdene i virksomheten tilsier det...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Behovet for rutiner vil avhenge av en konkret vurdering av risikoforholdene i virksomheten og hvilket klima det er for å varsle om eventuelle kritikkverdige forhold. Så vel små som store virksomheter kan tenkes å drive innenfor områder eller bransjer der risikoforholdene tilsier at det er behov for interne rutiner for varsling, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 34](#). Det er ingen høy terskel for at det skal gjelde plikt til å utarbeide rutiner, og det er først og fremst «ukompliserte» virksomheter med få ansatte som ikke har plikt til å utarbeide rutiner, jf. [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 54](#) og [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 19](#).

Det følger av [§ 3-1](#) at arbeidsgiver har en plikt til å vurdere risikoforholdene i virksomheten i relasjon til helse, miljø og sikkerhet. I [Ot.prp. nr. 84 \(2005–2006\) s. 54](#) uttales det at bestemmelsen

«innebærer at arbeidsgiver også må vurdere andre risikoforhold, for eksempel mulighetene for korruption eller fare for liv eller helse til pasienter. Arbeidsgiver skal foreta en generell vurdering av ytringsklimaet i virksomheten med sikte på hvordan intern kritikk håndteres. Dersom det er nødvendig for å ivareta lovfestet varslingsplikt eller plikt til avviksrapportering skal tiltak iverksettes. Det vil også indikere at det foreligger behov for tiltak dersom konkrete tilfeller har avslørt at saklig kritikk avvises, sanksjoneres eller ikke tas alvorlig. Det er imidlertid ikke nødvendig at det foreligger konkrete mistanker om kritikkverdige forhold eller at det har vært konkrete situasjoner som har vist at det er behov for at det gjøres noen grep i virksomheten».

Karnov Lovkommentar 4 til § 2a-6 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten knyttes til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) etter reglene i arbeidsmiljøloven [kapittel 3](#) og forskrift [6. desember 1996 nr. 1127](#) om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften). Bestemmelsen retter seg dermed mot den indre organiseringen av virksomheten og hvordan intern kritikk skal håndteres.

Karnov Lovkommentar 5 til § 2a-6 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. også ufravikelighetsregelen i [§ 1-9](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 2a-6 4. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kan gjøres ved å forklare eller gi eksempler på hva som anses som kritikkverdige forhold i virksomheten som det er særlig viktig og ønskelig at det varsles om. Det kan dreie seg om generelle risikoforhold som er relevante i de fleste virksomheter, slik som underslag, korruption og helseskadelig arbeidsmiljø, eller en henvisning til etiske retningslinjer eller normer som gjelder i virksomheten, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 35](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 2a-6 4. ledd bokstav b.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kan gjøres ved å opplyse om hvem det kan varsles til, for eksempel en navngitt person innen virksomheten, en tillitsvalgt, en person i ledelsen eller i en HR-posisjon eller en særlig utnevnt advokat, og hvordan varsling gjøres. Dersom virksomheten har en ordning med en ekstern varslingsmottaker eller en ordning for anonym varsling, bør det også angis i rutinene, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 35](#).

[Paragraf 2-3](#) første ledd bokstav b, d og e har en spesiell regulering av varslingsplikt og av hvem det skal varsles til. Disse reglene kan ikke modifiseres av varslingsrutinene.

Karnov Lovkommentar 8 til § 2a-6 4. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Rutinene må opplyse om hvem som mottar og som har ansvar for oppfølgingen av varsel om kritikkverdige forhold i virksomheten, herunder hvem som har ansvaret dersom varselet gjelder kritikkverdige forhold hos varslerens leder. Loven har ingen spesifikke krav til arbeidsgivers fremgangsmåte eller til saksbehandlingen av et varsel, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 35–36](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 2a-6 ...lett tilgjengelig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke krav om at arbeidsgiver sender ut rutinene eller på annen måte aktivt sørger for å gjøre dem kjent for alle ansatte. Det avgjørende er at de ansatte ved behov lett kan finne frem til rutinene. Det kan for eksempel gjøres ved at rutinene inntas i personalreglementet, legges ut på virksomhetens nettsider eller ved oppslag på egnet sted i virksomheten, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 36](#). Hvis arbeidsstokken er flerspråklig, kan kravet om at rutinene skal være lett tilgjengelige, bety at rutinene må utformes i flere språkversjoner.

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 2a-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 2 A-7

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Formålet med bestemmelsen er å gjøre det tryggere å varsle eksternt til offentlige myndigheter. Bestemmelsen ble ved endringslov [21. juni 2019 nr. 24](#) flyttet fra [§ 2A-4](#) til [§ 2A-7](#). De sentrale forarbeidene er [Prop. 72 L \(2016–2017\)](#).

Ved å klassifisere opplysninger om varslerens identitet som undergitt taushetsplikt, unngår man tivilsspørsmål knyttet til om varslingen kan sies å knytte seg til varslerens personlige forhold, sml. forvaltningsloven [§ 13](#). Sml også [SOM-2011-2414](#) om i hvilken utstrekning forvaltningsloven [§ 13](#) gjelder for tjenestemenns arbeidsutførelse.

Se også [§ 18-2](#) om Arbeidstilsynets taushetsplikt.

Om adgangen til i rettergang å kreve fremlagt dokumenter med opplysninger om varslet og varslers identitet se [LH-2024-83112](#) og [LB-2023-67604](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 2a-7 ...andre offentlige myndigheter...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil si enhver statlig, kommunal eller fylkeskommunal myndighet.

Karnov Lovkommentar 3 til § 2a-7 ...kritikkverdige forhold...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer ikke taushetsplikt når det varsles internt om kritikkverdige forhold i en offentlig myndighet, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 36](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 2a-7 ...arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Taushetsplikten vil ikke gjelde for innholdet i varselet, for eksempel faktiske opplysninger, sammendrag eller annen bearbeidelse av faktum, dersom vilkårene for innsyn etter offentleglova (lov [19. mai 2006 nr. 16](#)) eller forvaltningsloven (lov [10. februar 1967](#)) ellers er oppfylt, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 36](#). Andre opplysninger enn navn som kan bidra til å identifisere varsleren, slik som opplysninger om stilling og avdeling, må unntas. Jo mer konkret og begrenset krets som har kjennskap til forholdet eller kjennskap til opplysningene, desto større aktksamhet må utvises i vurderingen av hvilke opplysninger som bør holdes tilbake for ikke å identifisere varsleren. De deler av varselet som ikke omfattes av taushetsplikten, vil det kunne kreves innsyn i etter de alminnelige reglene i forvaltningsloven og offentleglova.

Karnov Lovkommentar 5 til § 2a-7 2. leddForfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er en presisering av at partens generelle rett til innsyn i sakens dokumenter etter forvaltningsloven [§ 18](#) ikke gjelder. Endringslov [18. juni 2021 nr. 127](#) justerte henvisningen til forvaltningslovens regler om taushetsplikt. Forvaltningsloven fikk da ny [§ 13 g](#) med hjemmel til å gi forskrift om at taushetsplikt etter forvaltningsloven ikke skal være til hinder for at bestemte organer kan dele opplysninger for å utføre oppgaver som er lagt til avgiver- eller mottakerorganet. Denne forskrifftshjemmelen vil da også gjelde taushetsplikt etter arbeidsmiljølovens regler, jf. [Prop. 166 L \(2020–2021\) s. 64](#).

Taushetsplikten står tilbake for reglene om bevis i tvisteloven (lov [17. juni 2005 nr. 90](#)) og straffeprosessloven (lov [22. mai 1981 nr. 25](#)).

§ 2 A-8. Diskrimineringsnemnda

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

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

Karnov lovkommentarer: § 2a-8**Karnov Lovkommentar 1 til § 2 A-8**Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [18. juni 2021 nr. 93](#). Den er inntatt av opplysningshensyn, jf. [Prop. 154 L \(2020–2021\) s. 44](#).

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.

Karnov lovkommentarer: § 3-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 3-1

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene beskriver de regler som er inntatt i [§ 3-1](#) og [§ 3-2](#), som et «handlingsprogram» for arbeidsgiveren ved gjennomføring av lovens regler, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 108](#). Bestemmelsene utfilles av forskrift [6. desember 1996 nr. 1127](#) om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Denne reguleringen er videreført i medhold av lovens [§ 20-2](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 3-1 ...samarbeid...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Samarbeid krever gjensidig medvirkning, jf. [§ 2-3](#) om arbeidstakernes plikt til å medvirke og forskrift [6. desember 1996 nr. 1127](#) om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid [§ 4](#). For verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg er deltakelse i etablering og vedlikehold av internkontroll uttrykkelig fastslått i arbeidsmiljøloven [§ 6-2](#) og [§ 7-2](#). I tillegg har arbeidstakerne og deres tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven [§ 4-2](#) en rett til medvirkning i forbindelse med styrings- og planleggingssystemer. Internkontroll anses som et styrings- og planleggingssystem som omfattes av arbeidsmiljøloven [§ 4-2](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 3-1 ...innebærer...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 05.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Oppregningen er ikke uttømmende, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 108](#). Arbeidsgiveren plikter å gjennomføre ethvert tiltak som er nødvendig for å oppfylle lovens generelle krav, uansett om dette er spesielt nevnt i loven, jf. den grunnleggende regelen i [§ 4-1](#). Ressursenhensyn kan ikke begrunne avvik fra minstestandarden. Utover det vil de krav som stilles, vil til en viss grad påvirkes av den enkelte virksomhets ressurser og hvilke problemer eller tiltak man står overfor; kravene til undersøkelser og fagkyndig bistand vil være strengere overfor en stor virksomhet med kompliserte miljøproblemer enn overfor mindre virksomheter med oversiktlige risikoforhold.

Karnov Lovkommentar 4 til § 3-1 2. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 1996 nr. 1127](#) om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid [§ 5](#) nr. 4.

Karnov Lovkommentar 5 til § 3-1 2. ledd bokstav b.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 1996 nr. 1127](#) om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid [§ 5](#) nr. 5. Dette må i henhold til forskriften dokumenteres skriftlig.

Karnov Lovkommentar 6 til § 3-1 2. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 1996 nr. 1127](#) om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid [§ 5](#) nr. 6.
Dette må i henhold til forskriften dokumenteres skriftlig.

Karnov Lovkommentar 7 til § 3-1 2. ledd bokstav e.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 1996 nr. 1127](#) om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid [§ 5](#) nr. 7.
Dette må i henhold til forskriften dokumenteres skriftlig.

Karnov Lovkommentar 8 til § 3-1 2. ledd bokstav f.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. også [§ 4-6](#) om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Om bakgrunnen for bestemmelsen se [Ot.prp. nr. 18 \(2002–2003\)](#) s. [7–8](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 3-1 2. ledd bokstav h.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 1996 nr. 1127](#) om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid [§ 5](#) nr. 8.
Dette må i henhold til forskriften dokumenteres skriftlig.

Karnov Lovkommentar 10 til § 3-1 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 1996 nr. 1127](#) om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

§ 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 bestemmelserne 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.

Karnov lovkommentarer: § 3-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 3-2

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene beskriver de regler som er inntatt i [§ 3-1](#) og [§ 3-2](#) som et «handlingsprogram» for arbeidsgiveren ved gjennomføring av lovens regler, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 108](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 3-2 ...skal arbeidsgiver...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette må ses i sammenheng med den grunnleggende regelen om arbeidsgivers ansvar for at bestemmelserne i loven blir overholdt, jf. [§ 2-1](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 3-2 1. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Denne plikten gjelder både for nyansatte arbeidstakere og for arbeidstakere som flyttes over til et nytt arbeid. Forarbeidene understreker at informasjon, opplæring mv. ikke er en engangsforetakelse, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 109](#). På arbeidsplasser med høy ulykkesrisiko må slike ting følges opp, og arbeidsgiveren må også forvisse seg om at arbeidstakerne tillegner seg de nødvendige kunnskaper. Det samme gjelder om det inntrer ekstraordinære risikoer i arbeidssituasjonen, slik som behovet for opplæring, øvelse og instruksjon i praktisk smittevern i forbindelse med koronapandemien i 2020/2021. For øvrig vil kravene til opplæring variere fra arbeidsplass til arbeidsplass og må også ses i forhold til de kvalifikasjoner og erfaringer den enkelte arbeidstaker sitter inne med.

Ved nye arbeidsoperasjoner, eller arbeidsoperasjoner som innebærer særlig risiko, kan arbeidsgiveren ikke uten videre forutsette eller gå ut fra at erfarne arbeidstakere vet hvordan arbeidet skal utføres på en sikker måte.

Karnov Lovkommentar 4 til § 3-2 1. ledd bokstav b.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene presiserer at det primære verne- og miljøarbeid skal skje «gjennom virksomhetens linjeledelse», jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 109](#). Arbeidsledere på forskjellige nivåer må derfor ha den nødvendige innsikt i vernespørsmål. Kontroll med at vernearbeidet fungerer, bør dels ivaretas av ledere i linjefunksjon, dels av noen som har en stabs- eller HR-funksjon. I mindre virksomheter vil disse reglene få liten betydning. I de helt små virksomheter vil det ofte være naturlig at arbeidsgiveren selv kontrollerer at verne- og miljøforholdene er tilfredsstillende

Karnov Lovkommentar 5 til § 3-2 1. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke meningen at arbeidsgiveren nødvendigvis skal ansette alle former for sakkyndig personale og kjøpe inn kontroll- og måleutstyr. I en del større virksomheter vil dette være naturlig og hensiktsmessig, mens mindre virksomheter vil være henvist til å skaffe seg dette utenfra, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 109](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 3-2 ...ikke på annen måte...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene understreker at bruken av verneutstyr er subsidiær til andre måter å redusere risikoen på. Personlig verneutstyr skal ikke komme i stedet for slike miljøforbedrende tiltak som lar seg gjennomføre. Er det eksempelvis mulig å redusere et støynivå, skal en ikke la det være fordi de ansatte kan gis hørselsvern, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 60](#), hvor det heter:

«Når det gjelder balansen mellom det å bruke verneutstyr og det å satse på andre tiltak, er det klart at det vil spille en stor rolle hva slags verneutstyr det er snakk om. Visse former for verneutstyr er ikke beheftet med ulemper overhodet, eller i hvert fall med små ulemper. Slik verneutstyr – f.eks. vernesko, hjelm, hanskjer – bør for øvrig overveies benyttet som reservesikring også i sammenhenger hvor de andre forholdsregler er tilfredsstillende. Slik bruk vil selvsagt bare være en fordel, fordi det kan skaffe noe ekstra beskyttelse hvis ulykken likevel skulle være ute; poenget er at en ikke bruker slike utstyr som begrunnelse for å avholde seg fra andre tiltak. Problemene oppstår i forbindelse med bruk av verneutstyr som medfører alvorlige ulemper, eksempelvis øreklokker. Bruk av slike utstyr medfører ofte avsondring fra andre mennesker i arbeidssituasjonen, og mangel på muligheter for å oppfatte de lyder som arbeidstakerne, f. eks. av sikkerhetshensyn, bør høre. Utstyr som har slike virkninger må ordinært komme inn først når alle andre muligheter er utprøvd.»

Forarbeidene peker på at arbeidstakerne egentlig syn på dette vernespørsmålet må tillegges «betydelig vekt». Hvilken ulempen bruken av verneutstyret medfører, beror både på hva slags arbeid som skal gjøres, og på personlige egenskaper.

Karnov Lovkommentar 7 til § 3-2 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder arbeid hvor risikoen er høyere enn normalt, eller hvor risikoforholdene er uvanlige. Den skal ikke tolkes slik at loven aksepterer særlig farlige arbeidsforhold, men kravet til instruks tar sikte på å redusere risikoen som kan være forbundet med arbeidet. Hvor omfattende instruksen skal være, må vurderes i det enkelte tilfellet. Det samme gjelder spørsmålet om instruksen skal gis skriftlig eller muntlig, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 108](#). [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 94](#) understreker at skriftlighetskravet vil virke klargjørende, sikre notoritet ved for eksempel en ulykkesetterforskning og for øvrig være i tråd med kravene til dokumentasjon i forskrift [6. desember 1996 nr. 1127](#) om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter. Dersom arbeidsstokken er flerspråklig, kan kravet til klar kommunikasjon også tilsi at instruksen utarbeides på flere språk. I [TSTAV-2017-136836](#) ble en bedrift iltlagt foretaksstraff på 2 millioner kroner. En arbeidstaker falt ned fra en 18 meter høy silo og døde momentant. Det fantes ingen plattform eller annen solid og stabil plass å utføre arbeidet fra, det var ingen sperrer. På arbeidsområdet var det sponplater, men disse platene var ikke solide nok til at de kunne tråkkes på. Det var ikke gitt skriftlig instruks om risikoen ved arbeidet eller om at man ikke måtte gå på sponplatene. Sponplatene ble av retten betegnet som en visuell felle for den som skulle utføre arbeidet, med mulighet for fall fra stor høyde. Det var klart et tilfelle hvor det var nødvendig med skriftlig instruks for den som skulle utføre arbeidet i høyden.

Karnov Lovkommentar 8 til § 3-2 4. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nærmere krav til verneutstyr er inntatt i omfattende reguleringer i forskrifter. Av generell betydning er forskrift [22. juni 2018 nr. 1019](#) om konstruksjon, utforming og produksjon av personlig verneutstyr. Denne forskriften gjennomfører [EØS-avtalen vedlegg II kapittel XXII](#) nr. 1 (forordning [\(EU\) 2016/425](#)) om personlig verneutstyr i norsk rett.

§ 3-3. Bedriftshelsetjeneste

- (1) Arbeidsgiver plikter å knytte virksomheten til en bedriftshelsetjeneste godkjent av Arbeidstilsynet når risikoforholdene i virksomheten tilslir det. Vurderingen av om slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.
- (2) Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape et trygt arbeidsmiljø som fremmer god arbeidshelse.

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 3-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 3-3 ...når risikoforholdene i virksomheten tilsier det...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver skal som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet vurdere om det er slik risiko for skader, sykdommer eller psykiske belastninger at virksomheten bør være tilknyttet en bedriftshelsetjeneste.

En presisering av arbeidsgivers plikt til å knytte seg til bedriftshelsetjeneste er inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 13-1](#). Bestemmelsen angir at virksomheter innenfor bestemte næringsgrupperinger som er oppgitt i forskriften, skal være tilknyttet en bedriftshelsetjeneste. I tillegg kan Arbeidstilsynet etter forskriftens [§ 13-1](#) tredje ledd bestemme at virksomhet som etter sin hovedaktivitet faller utenfor plikten til å ha bedriftshelsetjeneste på grunn av risikoforholdene, men driver aktivitet som i forskriftens [§ 13-1](#) andre ledd, likevel helt eller delvis skal være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste. Under enhver omstendighet gjelder den generelle plikten til å være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene i virksomheten tilsier det.

Karnov Lovkommentar 2 til § 3-3 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nærmere bestemmelser om bedriftshelsetjenestens oppgaver er inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 13-2](#).

Karnov Lovkommentar 2a til § 3-3 ...god arbeidshelse...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Endringslov [17. juni 2022 nr. 42](#) omformulerete bedriftshelsetjenestens oppgaver slik at arbeidshelseperspektivet kom klarere frem i lovteksten og fikk frem hvordan tjenesten er et arbeidsmiljøtiltak. Bakgrunnen for presiseringen var et inntrykk av at bedriftshelsetjenesten i mange virksomheter fikk et mer individrettet preg, og slik at oppgavene i arbeidsmiljøarbeidet sto i fare for å komme i bakgrunnen, jf. [Prop. 87 L \(2021–2022\) s. 10](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 3-3 ...fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen markerer bedriftshelsetjenestens faglige integritet og klargjør at arbeidsgiveren ikke kan instruere bedriftshelsetjenesten i dens faglige vurderinger og i faglige spørsmål, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) s. [118–119](#). Dette gjelder uavhengig av om personellet er ansatt i virksomheten eller er tjenesteyter til virksomheten.

Karnov Lovkommentar 4 til § 3-3 4. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Nærmere bestemmelser om arbeidsgivers plikt til å knytte seg til bedriftshelsetjeneste er inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning §§ [13-1](#) og [13-2](#). Bestemmelser om krav til bedriftshelsetjenesten er inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1360](#) om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område [kapittel 2](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 3-3 5. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Denne forskriftshjemmelen ble inntatt ved endringslov [19. juni 2009 nr. 39](#). Mens fjerde ledd retter seg mot de plikter arbeidsgiver har, vil reglene som gis med hjemmel i femte ledd, rette seg mot dem som tilbyr bedriftshelsetjenester.

Karnov Lovkommentar 6 til § 3-3 ...forskrift...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelser om krav til godkjennning av bedriftshelsetjeneste er inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1360](#) om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område [kapittel 2](#). Arbeidsmiljøloven [§ 3-3](#) femte ledd er imidlertid ikke oppgitt som hjemmel for denne reguleringen.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 3-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 3-4 1. ledd
Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er «først og fremst en ‘signal- og bevisstgjøringsbestemmelse’ som skal bidra til at virksomhetene, gjennom økt fokus på tiltak for å fremme fysisk aktivitet for arbeidstakerne, skal oppnå gunstige helseeffekter», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 306](#). Formålet med slik regulering er å sikre god faglig kvalitet og tilstrekkelig kompetanse i bedriftshelsetjenesteordningene, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 19](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 3-4 ...vurdere...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Kravet vil være oppfylt dersom fysisk aktivitet faktisk tas inn som vurderingstema i tilknytning til utøvelse av virksomhetens systematiske HMS-arbeid, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 306](#). Arbeidstaker vil ikke være pliktig til å benytte eventuelle tilbud om fysisk aktivitet.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 3-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 3-5 ...Arbeidsgiver...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 05.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Med dette menes ifølge forarbeidene «virksomhetens øverste leder». Denne har en personlig opplæringsplikt som ikke kan delegeres til andre, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 306](#). Selv om forarbeidene klart forutsetter at det bare er virksomhetens øverste leder som omfattes, må dette ses i sammenheng med hvordan virksomheten er organisert, jf. [§ 1-8](#) om at som arbeidsgiver regnes også den som i arbeidsgivers sted leder arbeidet, og note til [§ 1-8](#) andre ledd andre punktum om at virksomhetsbegrepet er tolket vidt. Arbeidsgiver har etter [§ 3-2](#) første ledd bokstav b plikt til å sørge for at disse har den nødvendige kompetanse om HMS-spørsmål.

Det er den som har beslutningsmyndighet, som bør ha den nødvendige kunnskap om helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 121](#), hvor det understrekkes at det er "den som tar beslutningene i virksomheten som bør ha forståelse og kunnskap om de problemstillingene som kan bli aktuelle". Virksomhetens øverste administrative leder omfattes klart av bestemmelsen, men også andre kan i denne sammenhengen ha status som arbeidsgiver etter [§ 3-5](#).

Dersom vedkommende også er medlem av arbeidsmiljøutvalget, følger en plikt til opplæring også av [§ 7-4](#) jf. [§ 6-5](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 3-5 ...opplæring...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene presiserer at bestemmelsen tydeliggjør «forventningen om at lederen i virksomheter skal ha kunnskap om grunnprinsippene i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og om arbeidsmiljøloven. En slik opplæring må kunne gjennomføres på en måte som er tilpasset virksomheten og den enkelte leders arbeidssituasjon», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 121](#). Bestemmelsen stiller ikke nærmere krav til innhold eller opplegg for kurset eller om et bestemt timetall.

Arbeidstilsynet har utarbeidet en [veiledning](#) om formålet med opplæringen og hva den bør gå ut på. Tilsynet legger til grunn at arbeidsgiver «må kunne dokumentere skriftlig at opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er gjennomført». I [SOM-2016-289](#) har Sivilombudsmannen under tvil lagt til grunn at kravet til opplæring ikke kan oppfylles gjennom selvstudier, men har samtidig uttalt at dette bør komme klarere frem av lovens ordlyd.

§ 3-6. (*Opphevet*)

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

Karnov lovkommentarer: § 3-6**Karnov Lovkommentar 1 til § 3-6****Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble overført til [§ 2A-6](#) ved endringslov [16. juni 2017 nr. 42](#).

Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet

Karnov lovkommentarer: Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven [kapittel 4](#) oppstiller generelle og spesielle krav til det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet i en virksomhet. Det er viktig å merke seg at de fysiske og psykiske faktorene er likestilt, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.3](#). Arbeidsmiljøet skal være «fullt forsvarlig», og arbeidsgiver skal til enhver tid jobbe for å utvikle arbeidsmiljøet i tråd med samfunnsutviklingen. Dette kan sees som den overgripende minstestandarden for arbeidsmiljøet.

Vern av arbeidstakernes helse og sikkerhet er et viktig formål med reglene i [kapittel 4](#). Behovet for vern etter [kapittel 4](#) kan være et moment ved vurderingen av om personer skal klassifiseres som oppdragstakere eller arbeidstakere, se for eksempel [LB-2019-184977](#) og nærmere i [note 2 til § 1-8](#).

I tillegg til den generelle arbeidsmiljøstandarden oppstiller §§ [4-2](#) til [4-6](#) mer spesifikke krav til arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver skal blant annet legge til rette for mulighet til variasjon, selvbestemmelse, tilstrekkelig opplæring m.m. jf. [§ 4-2](#). Arbeidet skal også legges til rette på en måte som gjør at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas, og slik at arbeidstaker ikke utsettes for trakkassering eller annen utilbørlig opptreden, jf. [§ 4-3](#). Videre skal det fysiske arbeidsmiljøet innredes og utformes slik at arbeidstaker ikke blir utsatt for uheldige belastninger, jf. [§ 4-4](#), og ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale stilles det flere krav i [§ 4-5](#). Endelig oppstiller [§ 4-6](#) en plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Kravene i [kapittel 4](#) gjelder ikke for arbeid i arbeidstakers private hjem. På hjemmekontor gjelder egne regler, jf. forskrift [5. juli 2002 nr. 715](#).

På flere områder er bestemmelsene i [kapittel 4](#) nærmere utdypet gjennom forskrifter. Bestemmelsene i [kapittel 4](#) må imidlertid også tolkes i lys av andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven. For det første må kapitlet tolkes i lys av arbeidsmiljøloven [§ 1-1](#), som oppstiller målsettingen om å sikre et «arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon ...». Videre følger det av [kapittel 2](#) at det er *arbeidsgiver* som har hovedansvaret for at reglene blir overholdt. Viktigheten av at hovedansvaret for HMS-arbeidet ligger hos arbeidsgiver, ble også understreket av EFTA-domstolen i sak [E-2/10 Kolbeinsson](#). Arbeidstaker har likevel en medvirkningsplikt jf. arbeidsmiljøloven [§ 2-3](#). I arbeidsmiljøloven [kapittel 3](#) finner man flere av de sentrale virkemidlene i arbeidsmiljøarbeidet. En sentral del av å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø vil for eksempel være å utføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten jf. arbeidsmiljøloven [§ 3-1](#).

For å oppfylle kravene til et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø er det viktig å drøfte med arbeidstakernes representanter. De nærmere reglene for informasjon og drøftelser finnes i arbeidsmiljøloven [kapittel 8](#). For virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 arbeidstakere, stiller også [kapittel 7](#) krav om at det opprettes et arbeidsmiljøutvalg.

Brudd på bestemmelsene i arbeidsmiljøloven [kapittel 4](#) er straffesanksjonert, jf. [kapittel 19](#), se for eksempel [HR-2020-609-U](#) og [HR-2018-1769-A](#). Det kan også være tale om personlig straffeansvar for daglig lede eller styret, se for eksempel [LE-2022-26677](#).

Utover straff kan arbeidsgiver idømmes erstatningansvar etter alminnelige ulovfestede erstatningsregler. Skadeserstatningsloven [§ 2-1](#) om arbeidsgiveransvar kan også komme til anvendelse, og dersom det oppstår en yrkesskade, er det lov [16. juni 1989 nr. 65](#) om

yrkesskadeforsikring som gir nærmere regler for utmålingen av en eventuell økonomisk kompensasjon til arbeidstaker.

Det er ikke tilstrekkelig for å fastslå erstatningsansvar at det foreligger overtredelser av bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Høyesterett uttalte følgende i [Rt-2004-1844](#) (Nera-dommen) [avsnitt 26](#):

«Det er ikke omstridt mellom partene at normer i arbeidsmiljøloven kapittel II, særlig § 7 og § 12, kan belyse hva som skal anses som uaktsom opptreden fra en leder overfor en annen ansatt. Særlig kan det vises til bestemmelser i § 12 om at arbeidstakerne ikke skal ‘utsettes for trakkassering eller annen utilbørlig opptreden’, og at arbeidet ‘må tilrettelegges på en slik måte at den ansattes verdighet ikke krenkes’. Men det er samtidig på det rene at ikke enhver overtredelse av disse normene innebærer at det foreligger erstatningsgrunnlag. Og jeg understreker at spørsmålet i vår sak er ikke om arbeidsledelsen i forhold til A har skjedd på den best tenkelige måte, men om den har vært klanderverdig på en måte som må sees som erstatningsmessig uaktsom.»

Se også [Rt-1997-786](#), [LB-2014-163716](#) og [LF-2010-97095](#).

Arbeidsmiljøloven [kapittel 4](#) suppleres av en rekke generelle eller bransjespesifikke forskriftsbestemmelser, herunder

- forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav
- forskrift [6. desember 2011 nr. 1360](#) om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område
- forskrift [6. desember 2011 nr. 1356](#) om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler
- forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning
- forskrift [30. juni 2003 nr. 911](#) om helse og sikkerhet i eksplosjonsfarlige atmosfærer
- forskrift [12. februar 2010 nr. 158](#) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg

Det finnes også en rekke relevante EU-direktiver. Det mest sentrale direktivet er det europeiske rammedirektivet om helse og sikkerhet på arbeidsplassen (rådsdirektiv [89/391 EØF](#)), som ble vedtatt i 1989. Rammedirektivet sikrer minstekrav til helse og sikkerhet i hele EU/EØS, men de enkelte medlemsstatene står fritt til å vedta strengere krav. En oversikt over direktiv om helse og sikkerhet på arbeidsplassen er gitt av EUs informasjonsorgan for spørsmål knyttet til helse og sikkerhet på arbeidsplassen (EU-OSHA), [EU-direktiver om helse og sikkerhet på arbeidsplassen](#). Et annet relevant direktiv er rammedirektivet om likebehandling i arbeidslivet (rådsdirektiv [2000/78/EF](#)), som blant annet stiller krav om tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne. Norge er ikke direkte bundet av direktivet, men det er forutsatt at Norge skal ha et vern som «minst er på høyde med EU» jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 14](#). Domstolene må derfor vurdere spørsmål som direktivet reiser «på bakgrunn av de samme rettskilder som ville gjelde dersom spørsmålet hadde blitt forelagt [EU-domstolen]» jf. [Rt-2010-202](#) (Kystlink) [avsnitt 56](#). Se også [Rt-2011-609](#) (SAS) [avsnitt 72](#), [Rt-2011-964](#) (Gjensidige) [avsnitt 44](#) og [Rt-2012-219](#) (CHC I) [avsnitt 46](#).

For plattformarbeidere, se Europaparlaments- og rådsdirektiv ([EU](#)) [2024/2831](#) 23. oktober 2024 om forbedring av arbeidsvilkårene for plattformarbeidere

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

- (1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.
- (2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.
- (3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.
- (4) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.
- (5) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.
- (6) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.
- (7) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av HMS-kort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen. Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi utsteder av HMS-kort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av HMS-kort.
- (8) Når hensynet til helse, miljø og sikkerhet tilsier det, kan departementet i forskrift gi bestemmelser om at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn, må godkjennes av Arbeidstilsynet, og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning. Når det stilles krav om slik godkjennung, vil det være ulovlig å benytte tjenester fra virksomheter uten godkjennung.

0 Endret ved lover [21 des 2005 nr. 121](#) (ikr. 1 jan 2006), 29 juni 2007 nr. 42 (ikr. 1 nov 2007 iflg. [res. 12 okt 2007 nr. 1140](#)), [20 juni 2008 nr. 42](#) (ikr. 1 jan 2009 iflg. [res. 20 juni 2008 nr. 631](#)), [19 juni 2009 nr. 39](#) (ikr. 1 jan 2010 iflg. [res. 19 juni 2009 nr. 822](#)), [16 des 2011 nr. 58](#), [18 des 2015 nr. 103](#), [11 juni 2021 nr. 59](#) (ikr. 1 jan 2022 iflg. [res. 11 juni 2021 nr. 1872](#)).

Karnov lovkommentarer: § 4-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 4-1 ...fullt forsvarlig...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven [§ 4-1](#) første ledd er en videreføring av det generelle arbeidsmiljøkravet som tidligere fulgte av arbeidsmiljøloven av 1977 [§ 7](#) nr. 1. Det følger av bestemmelsen at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være «fullt forsvarlig». Begrepet «arbeidsmiljøet» sikter til alle de faktorene som kan spille inn på en arbeidstakers psykiske og fysiske helse. Bestemmelsen må sees i sammenheng med øvrige bestemmelser i arbeidsmiljøloven og innebærer for eksempel en generell og ufravikelig begrensning i hvordan arbeidsgiver kan praktisere arbeidstid. Kravet til forsvarlighet er et minstekrav til alle virksomheter, uten hensyn til den enkelte virksomhets økonomiske stilling, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 103](#).

Kort tid etter vedtakelsen av ny arbeidsmiljølov i 2005 ble det besluttet å ta inn begrepet «velferd». Velferd hadde i 1977-loven vært uttrykkelig nevnt i ordlyden, men ble tatt ut i forbindelse med lovendringen, uten at det var ment å innebære noen realitetsendring. Ettersom endringen likevel kunne skape et inntrykk av at hensynet til velferd nå var svekket gjennom 2005-loven, ble det besluttet å ta

inn begrepet, slik at det fremgikk uttrykkelig av ordlyden, jf. endringslov [21. desember 2005 nr. 121](#). Begrepet ble også tatt inn i [§ 1-1](#) første ledd og [§ 4-4](#) første ledd.

Karnov Lovkommentar 2 til § 4-1 ...kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det kan være nært sammenheng mellom fysiske og psykiske arbeidsmiljøfaktorer av betydning for helse og velferd. Man kan ikke utelukkende betrakte fysiske og psykiske arbeidsmiljøfaktorer hver for seg. For eksempel kan psykososiale forhold fremkalte muskel- og skjelettsykdommer, se [NOU 2004: 5 punkt 9.4.2](#) og Arbeidstilsynet, [Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 4-1 ...Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enh...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen oppstiller et «utviklingskrav», som innebærer at kravet til arbeidsmiljøet ikke er statisk. Rekkevidden av det generelle kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø må forstås i lys av samfunnsutviklingen og ny kunnskap. Det som ble ansett for å være et forsvarlig arbeidsmiljø for noen år siden, er ikke nødvendigvis et forsvarlig arbeidsmiljø i dag. Kravet skjerpes i tråd med samfunnsutviklingen, og endringer i teknologi og ny kunnskap om risikofaktorer i arbeidsmiljøet kan være forhold som skjerper kravene til arbeidsmiljøet.

Bestemmelsen innebærer imidlertid ikke at all risiko for skade eller sykdom er fjernet, se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 26](#). Loven krever først og fremst at virksomheten «innrettes, og arbeidet organiseres på en slik måte, at arbeidstakerne er sikret mot skader på liv og helse så langt dette rent praktisk lar seg gjennomføre» ([Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 26](#)). I forarbeidene er det pekt på at organisatoriske forhold har vesentlig betydning for å utløse potensiell fare av fysisk eller kjemisk art, og at mange alvorlige ulykker oppstår på grunn av mangelfull tilrettelegging og organisering av arbeidet, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 3.4.5 s. 54](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 4-1 2. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd gjengir og tydeliggjør det generelle tilretteleggingskravet som tidligere fulgte av arbeidsmiljøloven av 1977 [§ 12](#) nr. 1. I bestemmelsens første punktum tydeliggjøres forebyggingsaspektet som er selve grunntanken bak arbeidsmiljøreguleringen. En skade må altså ikke ha materialisert seg før at det skal kunne iverksettes tiltak. Andre punktum gir anvisning på en generell plikt til å innrette virksomheten på en måte som gjør at det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet blir ivaretatt. Dette gjøres ved å vise til eksempler på forhold som kan påvirke det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet. Oppregningen er ikke uttømmende. I [LB-2022-97422](#) var det spørsmål om krav om bukse for en renholdsarbeider med særskilte beredskapsoppgaver på et pasienthotell var diskriminerende da arbeidstakeren etter sin religiøse overbevisning måtte gå med ankellange skjørt. Lagmannsretten kom til at det ikke var diskriminerende og viste til kravene til arbeidsmiljø i [§ 4-1](#). Lagmannsretten var enig med arbeidsgiver at ankellange skjørt medfører økt fare for snuble- og fallskader i forbindelse med de arbeidsoppgaver arbeidstaker skulle utføre både i sitt dagligdagse arbeid og ved evakueringssituasjoner.

Karnov Lovkommentar 5 til § 4-1 ...organisering...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

«Organisering» vil være alt fra utforming av arbeidsplassen til organisasjonsstruktur, stillingsinstrukser, personalreglement, rutiner, personalhåndbok og lignende.

Karnov Lovkommentar 6 til § 4-1 ...ledelse...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I forbindelse med 2005-loven ble også begrepet «ledelse» tatt inn. Formålet var å tydeliggjøre at ledelse er en viktig arbeidsmiljøfaktor. Endringen var ikke ment å innebære noen realitetsendring.

Karnov Lovkommentar 7 til § 4-1 ...arbeidstidsordninger...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstakernes arbeidstid må i det enkelte tilfellet ligge innenfor hva som er fullt forsvarlig i henhold til lovens øvrige arbeidsmiljøkrav. Arbeidstiden kan ha vesentlig betydning for arbeidstakernes helsemessige og sosiale tilpasning. Skiftarbeid, turnus og vaktjeneste må derfor alltid vurderes opp mot de belastningene arbeidstidsordningen kan medføre for de berørte. Selv om arbeidstidsordningen er i samsvar med arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler og inngår i avtaler/tariffavtaler i den forbindelse, innebærer bestemmelsen følgelig at arbeidstakeren kan kreve en annen ordning dersom ordningen ikke er i samsvar med [§ 4-1](#). Dette vurderingstemaet gjentas i arbeidstidskapitlet, se [§ 10-2](#). [Paragraf 4-1](#) har imidlertid selvstendig betydning for de arbeidstakere som er unntatt fra [kapittel 10](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 4-1 ...lønnssystemer...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I forarbeidene ble det presisert at begrepet «lønnssystemer» særlig tok sikte på prestasjonslønnssystemer som akkord og lignende, som etter omstendighetene kan ha negative effekter på arbeidsmiljøet, for eksempel ved at arbeidstempoet kan bli uforsvarlig høyt, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 307](#).

Ved endringslov av [19. juni 2009 nr. 39](#) ble prestasjonslønn som risikofaktor uttrykkelig nevnt i bestemmelsen som et praktisk eksempel på en type lønnssystem som kan tenkes å innebære uheldige belastninger eller risiko for at nødvendige sikkerhetshensyn blir tilsidesatt. Endringen var en presisering av gjeldende rett og var ikke ment å innebære noen realitetsendring, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 83](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 4-1 ...teknologi...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

«Teknologi» skal tolkes vidt. Ordet sikter ikke bare til maskiner, men også til for eksempel produksjonsmetoder og dataprogrammer og til lokaler og annet utstyr. Det innfanger med andre ord de

fysiske, maskinelle, metodiske og styringsmessige betingelser generelt, se nærmere [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 50–53.](#)

Karnov Lovkommentar 10 til § 4-1 ...uheldige fysiske eller psykiske belastninger...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I mange tilfeller vil de fysiske og psykiske belastningene ses i sammenheng. Det fremgår av [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 53](#) at tilretteleggingskravet skal avgrenses mot påregnelige belastninger:

«Det må også understreses at bestemmelsen retter seg mot uheldige belastninger, ikke enhver belastning. Mennesket er i stand til å motstå en rekke belastninger på en slik måte at de ikke får uheldige virkninger hverken umiddelbart eller på sikt. Slike belastninger forbys ikke av loven.»

Mennesker reagerer forskjellig på ulike typer belastninger. Det er følgelig bare den enkelte arbeidstaker som presist kan gi uttrykk for hvorvidt et forhold oppleves som en belastning eller ikke. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig at det foreligger en subjektiv belastning. Hvorvidt det foreligger et tilretteleggingskrav, beror også på en objektiv vurdering.

Belastninger på grunn av stress

Det er anerkjent at det kan oppstå fare for helseskader når arbeidstakerne over tid opplever å ha for mye å gjøre. Hvis for eksempel arbeidstakerne som følge av nedbemannning eller sykefravær hos andre ansatte får flere arbeidsoppgaver, og noen av arbeidstakerne opplever det økte arbeidspresset som psykisk belastende, må arbeidsgiver vurdere arbeidsoppgavenes omfang opp mot hva som normalt bør kunne forventes i det aktuelle arbeidsforholdet.

Uheldige psykiske belastninger på grunn av konflikt

Det er anerkjent at det kan oppstå fare for helseskade når arbeidstakere opplever å være i konflikt med andre arbeidstakere eller ledere på arbeidsplassen. Når arbeidsgiveren får melding om konflikt mellom arbeidstakere eller mellom arbeidstaker og leder, har arbeidsgiveren en plikt til å undersøke forholdet nærmere og gjøre nødvendige tiltak, jf. [NOU 1992: 20 s. 20](#). Se videre [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 60](#):

«Utvalget mener at arbeidsgiver har ansvaret for at konflikter søkes løst der de oppstår og på et tidligst mulig tidspunkt. Bedriftshelsetjenesten kan også spille en sentral rolle i konfliktløsningen. Verneombud og tillitsvalgte vil også være viktige medspillere der som disse har kompetanse på feltet. Utvalget ser det som viktig at konfliktløsning blir endel av arbeidsmiljø- og tillitsvalgttopplæringen, samt inngår i ledelsesutviklingsprogrammer.»

Komiteen sluttet seg til disse synspunktene fra utvalget, jf. [Innst. O. nr. 2 \(1994–95\) s. 17](#).

Hva som må og bør gjøres, vil naturligvis variere, fra å greie opp i rene bagatellmessige forhold, misforståelser etc. til grundige undersøkelser som kan resultere i omplassering eller opphør av arbeidsforholdet. Konflikthåndtering er nærmere behandlet i Ståle Einarsen og Harald Pedersen, *Håndtering av konflikter og trakkassering i arbeidslivet*, Gyldendal Akademisk, 2017; Anne Lystad, *Håndbok i konflikthåndtering*, 2. utg., Akribe, 2006; Jan Alm Knudsen og Marit E. Unstad, *Lederen som konflikthåndterer*, Kommuneforlaget, 2015; Ole André Bråten, *Håndbok i konflikthåndtering*, Høyskoleforlaget, 2011.

En metode som brukes mer og mer, er såkalte faktaundersøkelser, se Ståle Einarsen, Harald Pedersen og Helge Hoel, *Faktaundersøkelse – metodikk i vanskelige arbeidsmiljøsaker*, Gyldendal Akademisk, 2016. Slike undersøkelser bør benyttes med varsomhet, da de lett kan eskalere konflikten og dra andre arbeidstakere ufrivillig inn i konflikten. De bør derfor bare brukes når man ikke ser andre mulige alternativer. Hvis det gjennomføres faktaundersøkelser, er det samtidig viktig at de er etterrettelige og i størst mulig grad basert på frivillighet. Undersøkelsene mangler ofte en klar struktur for intervjuene, det blir stilt ledende spørsmål, og det føres sjeldent protokoll fra intervjuene. Slike undersøkelser tar ofte også lang tid, noe som medfører en ytterligere belastning på arbeidsmiljøet ved at alle er i en slags limbo til resultatene foreligger. Videre føler mange arbeidstakere seg presset til å delta, da det ofte informeres om at man har plikt til å delta. Det er imidlertid uklart om arbeidstakerne har plikt til å delta og hva arbeidstakerne i medhold av medvirkningsplikten er forpliktet til å svare på. For en kritikk av faktaundersøkelser se Bitten Nordrik og Tereza Østbø Kuldova, *Faktaundersøkelse – et «hybrid konfliktvåpen»*, Gyldendal, 2021.

Karnov Lovkommentar 11 til § 4-1 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd kom inn i ved lov [19. juni 2009 nr. 39](#). Hensikten med lovendringen var å «synliggjøre kravene til risikovurdering og risikoreduserende tiltak knyttet til alnearbeid», jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 14–15](#). Frem til 2009 hadde risikovurdering for alnearbeid vært regulert i [§ 4-3](#) om det psykososiale arbeidsmiljøet. Ved å flytte kravene til [§ 4-1](#) ble det klargjort at psykososiale forhold også var en del av kravene til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø etter [§ 4-1](#).

Risiko ved eventuelt alnearbeid kan være mange og må vurderes konkret. Arbeidsgiver har plikt til å iverksette de tiltakene som måtte være nødvendig for å redusere risikoen. Eksempler på tiltak kan være opplæring, bruk av sikkerhetsutstyr og andre organisatoriske tiltak. Rekkevidden av plikten til å iverksette tiltak må imidlertid vurderes i lys av hvilket risikobilde som foreligger i virksomheten. Hvis arbeidsmiljøbelastningen er uakseptabel, og den ikke kan «repareres» med andre tiltak enn økt bemanning, vil det være et rettslig forbud mot alnearbeid, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 83](#). Bestemmelsen kan ha betydning ved utstrakt bruk av hjemmekontor.

Karnov Lovkommentar 12 til § 4-1 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fjerde ledd tilsvarer arbeidsmiljøloven 1977 [§ 8](#) nr. 2. Departementet anså det som en selvfølge av det gjaldt et slikt likestillingsprinsipp i norsk arbeidsliv, og var derfor i tvil om det var nødvendig å videreføre bestemmelsen i 2005-loven. Likestillingsprinsipper ble imidlertid ansett for å være så viktig at det burde komme eksplisitt til uttrykk også i ny lov, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.6](#). I motsetning til den tidligere [§ 8](#), som begrenset seg til «arbeidsplassen», gjelder dagens bestemmelse generelt. Bestemmelsen bør leses i sammenheng med likestillings- og diskrimineringsloven (lov [16. juni 2017 nr. 51](#)) og det alminnelige forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn.

Kravet om å innrette virksomheten for arbeidstakere av begge kjønn innebærer i praksis at både menn og kvinner skal ha tilgang til toaletter og andre nødvendige fasiliteter, som dusj eller lignende jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 105](#). Se om kjønnsnøytrale toaletter Tine Eidsvaag, «Ubehaget i kulturen – Om kjønnsnøytral håndhilsning og kjønnsnøytrale toaletter», i Sigrid Eskeland Schütz, Ragna Aarli og Henriette Sinding Aasen (red.), *Likestilling, barn og velferd: rettsfelt i utvikling. Festskrift til Gudrun Holgersen*, Gyldendal, 2020 s. 57 flg.

Karnov Lovkommentar 13 til § 4-1 5. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Femte ledd stiller et generelt krav om at virksomhetene skal være tilrettelagt slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan utføre arbeid i virksomheten. Bestemmelsen tilsvarer arbeidsmiljøloven av 1977 [§ 13](#) nr. 1, men ordlyden er noe endret. I 1977-loven omfattet bestemmelsen personer med «redusert arbeidsevne». For å harmonere med øvrig lovgivning ble begrepene først endret til «arbeidstakere med funksjonshemmning» og deretter til «arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne» jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) s. 271–272](#).

Kravet til tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne gjelder i utgangspunktet til enhver tid og for alle virksomheter. Kravet om universell utforming handler om å tilpasse omgivelsene, først og fremst de fysiske forholdene i virksomheten, slik at man best mulig tar bort forhold som kan være funksjonshemmende for arbeidstakerne. Enhver virksomhet må tenke igjennom hvordan virksomheten er utformet for personer med nedsatt funksjonsevne. Dette gjelder både virksomheter med og uten arbeidstakere som har nedsatt funksjonsevne. Bestemmelsen skal på denne måten også bidra til å legge til rette for rekruttering av yrkeshemmede.

Forbeholdet «så langt det er mulig og rimelig» skal fortolkes strengt. Kravene må imidlertid vurderes ulikt overfor henholdsvis nybygg og bestående bygninger jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 68 \(kapittel IX, punkt 2.2\)](#). I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.7 s. 103](#) er det imidlertid presistert at «det er en vesentlig forutsetning for et inkluderende arbeidsliv at arbeidsplassene er innrettet slik at de i praksis vil være tilgjengelig for funksjonshemmde». Unødvendige trapper, høye dørterskler, smale dører, mangel på heis, for trange toaletter og plassering av lysbrytere er nevnt som eksempler på utfordringer som personer med nedsatt funksjonsevne gjerne møter, se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 68](#).

Bestemmelsen bør sees i lys av likestillings- og diskrimineringsloven [kapittel 3](#), som stiller krav om universell utforming og tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne.

FNs generalforsamling vedtok i 2006 [konvensjon om rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne \(CRPD\)](#). Norge signerte konvensjonen i 2007 og ratifiserte den i 2013. Konvensjonen forplikter medlemsstatene, deriblant Norge, til å arbeide for universell utforming, særlig med henblikk på å tilrettelegge det fysiske miljøet, transport, informasjon og kommunikasjonsteknologi (IKT) samt andre tilbud og tjenester som tilbys allmennheten. I 2009 la regjeringen frem en [handlingsplan](#), hvor det ble lagt opp til at Norge skal være universelt utformet innen 2025.

De mer konkrete kravene til bygninger følger av plan- og bygningsloven (lov [27. juni 2008 nr. 71](#)) med tilhørende forskrifter. Flere av disse forskriftene tar nettopp sikte på å sikre at nyere bygg tar hensyn til kravet om universell utforming.

Karnov Lovkommentar 14 til § 4-1 6. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Sjette ledd gir forskriftshjemmel om hel eller delvis begrensning i sysselsetting av visse grupper av arbeidstakere. Formålet med bestemmelsen er å sikre at enkelte grupper ikke blir sysselsatt i arbeid som kan innebære en særskilt risiko. En slik begrensning kan for eksempel være aktuelt for barn og ungdom, gravide og ammende kvinner, menn og kvinner i forplantningsdyktig alder som utsettes for en bestemt risiko mv.

Relevante regler om arbeid utført av barn og ungdom finnes i arbeidsmiljøloven [kapittel 11](#). I tillegg finnes det regler om dette i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 12](#), jf. direktiv [1994/33/EØF](#) om beskyttelse av unge på arbeidsplassen. Se også forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav. I forskriftens [kapittel 7](#) er det også gitt regler om arbeid med fare for forplantningsskader, typisk aktuelt for gravide og ammende kvinner. Se også svangerskapsdirektivet (direktiv [92/85/EØF](#)). Se i tillegg [artikkelen 15](#) i rådsdirektiv [89/391/EØF](#) om iverksetting av tiltak som bedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen. Etter [artikkelen 15](#) skal risikogrupper som er særlig følsomme, vernes mot de farer som er spesielt alvorlige for dem.

Karnov Lovkommentar 15 til § 4-1 7. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Syvende ledd gir departementet forskriftshjemmel til å pålegge bruk av HMS-kort i visse bransjer. Bestemmelsen ble tatt inn i arbeidsmiljøloven som en del av arbeidet med å forhindre sosial dumping, se [Ot.prp. nr. 77 \(2003–2004\) punkt 5.2.4 s. 21](#). Formålet var å skape større oversiktighet og mer ordnede forhold på arbeidsplasser som i sin karakter er uoversiktlig, og hvor arbeidet innebærer særlig risiko. Tanken var at identitetskort som eksempelvis viste bilde av arbeidstaker, arbeidsgivers navn, arbeidstakers navn og fødselsdato, blant annet kunne motvirke svart arbeid og ulovlig arbeidskraft. Videre kunne slike kort gjøre det enklere raskt å identifisere arbeidstaker ved ulykke eller skade. I forbindelse med lovforslaget viste departementet særlig til bygg- og anleggsbransjen og foreslo samtidig at det ble utarbeidet en forskrift om HMS-kort for denne bransjen. Kortene fikk endret betegnelse fra «identitetskort» til «HMS-kort» ved endringslov [18. desember 2015 nr. 103](#).

I tillegg til forskrift [30. mars 2007 nr. 366](#) om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser er det stilt krav om HMS-kort for renholdsvirksomheter, jf. forskrift [8. mai 2012 nr. 408](#) offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester.

Karnov Lovkommentar 16 til § 4-1 ...Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndighete...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Departementet kan etter bestemmelsen pålegge offentlige myndigheter å gi kortutsteder nødvendige opplysninger. Dette gjelder uavhengig av den taushetsplikten som ellers gjelder. Retten til innsyn gjelder for alle nødvendige opplysninger i relevante offentlige registre. Kortutsteder må imidlertid bevare taushetsplikten utad og er bundet av de samme regler om taushetsplikt som gjelder for det forvaltningsorganet som opplysningene hentes fra, se [Ot.prp. nr. 56 \(2006–2007\) s. 44](#).

Karnov Lovkommentar 17 til § 4-1 8. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Åttende ledd ble tatt inn i loven 16. desember 2011, jf. lov [16. desember 2011 nr. 58](#). Ved lov [11. juni 2021 nr. 59](#) ble bestemmelsens virkeområde utvidet. Etter bestemmelsen kan departementet gi forskrift om at virksomheter som tilbyr renholdstjenester, eller tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn, må godkjennes av Arbeidstilsynet, når hensynet til helse, miljø og sikkerhet tilslør det. Departementet kan i samme forskrift gi regler om innholdet i en slik godkjenningsordning, for eksempel vilkår for godkjenning, krav om utstedelse av HMS-kort,

virkningen av ikke å være godkjent mv. Bakgrunnen for bestemmelsen var å motvirke en negativ trend med useriøsitet, manglende oppfyllelse av HMS-krev, ulovlige lønns- og arbeidsvilkår og uheldige konkurranseforhold i bransjen, jf. [Prop. 7 L \(2011–2012\) s. 11](#) og [Prop. 153 L \(2020–2021\) s. 62](#). Bestemmelsen innebærer at det er ulovlig å benytte tjenester fra virksomheter som er omfattet av et krev om godkjenning, og som mangler godkjenning. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet kan føre tilsyn med godkjente virksomheter og med forbudet mot å benytte tjenester fra virksomheter uten godkjenning, og benytte sine ordinære sanksjonsmuligheter.

Nærmere regler om godkjenning av renholdsvirksomheter er gitt i forskrift [8. mai 2012 nr. 408](#).

Nærmere regler om godkjenning av virksomheter som tilbyr bilpleie, hjulskift og hjullagring, og om kjøp av slike tjenester, er gitt i forskrift [11. februar 2022 nr. 206](#).

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

(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nytes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal ges 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 ges 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 ges mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
- e. det ges 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.

Karnov lovkommentarer: § 4-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 4-2

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører [§ 12](#) nr. 1, 2 og 3 og [§ 14](#) andre ledd bokstav f i arbeidsmiljøloven av 1977. Generelt har bestemmelsen til formål å styrke arbeidsgivers plikt til å involvere arbeidstakerne i spørsmål som gjelder arbeidstakers arbeidssituasjon, kompetanseutvikling og medvirkning i omstillingsprosesser, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.4](#). Dette formålet er søkt ivaretatt ved å pålegge arbeidsgiver flere plikter som skal sikre slik involvering, kompetanseutvikling og medvirkning.

Karnov Lovkommentar 2 til § 4-2 1. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

De fleste virksomheter har i dag systemer for disponering av de ansatte, timeregistreringssystemer, systemer for produksjonsplanlegging mv. Første ledd tar sikte på å skape involvering ved innføring og

bruk av systemer for planlegging og styring av aktiviteter på arbeidsplassen. Bakgrunnen for bestemmelsen har blant annet vært at innføringen og bruken av slike systemer kan reise problemer ved at de øker graden av styring over den enkelte arbeidstaker og reduserer muligheten for selvbestemmelse, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 56.](#)

Ettersom det ikke var meningen at informasjons- og medvirkningsplikten skulle være mer vidtgående enn hva som ellers er praksis ved virksomheter ved brukbare samarbeidsordninger, anså departementet det som unødvendig å trekke opp skarpe grenser for hvilke styrings- og planleggingssystemer som omfattes av plikten, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 57.](#) Eksempel på involvering og medbestemmelse kan være å inkludere tillitsvalgte eller andre representanter fra de ansatte i prosjektgrupper i forbindelse med utforming og anskaffelse av systemene. Det er sjeldent slik at systemer tas i bruk uten forutgående undersøkelser. Det er viktig at de ansatte blir involvert i disse undersøkelsene. Rekkevidden og omfanget av arbeidsgivers forpliktelser etter bestemmelsen må likevel vurderes konkret, blant annet ut fra hvordan systemet påvirker de ansatte. Bestemmelsen må også vurderes i lys av arbeidsmiljølovens øvrige bestemmelser om involvering og medbestemmelse, jf. arbeidsmiljøloven [kapittel 8](#) og arbeidsmiljøloven [§ 9-2](#) om arbeidstakermedvirkning ved kontrolltiltak. De fleste tariffavtaler har også bestemmelser om involvering og medbestemmelse. Bestemmelser om involvering av ansatte ved utforming, innføring og bruk av teknologi og datamaskinbaserte systemer finnes også i [tilleggsavtale IV til Hovedavtalen mellom LO og NHO 2022–2025.](#)

Arbeidsgiver plikter etter bestemmelsen også å gi nødvendig opplæring i systemene. Det er imidlertid ikke slik at arbeidsgiver har plikt til å gi samtlige ansatte opplæring. Det må anses tilstrekkelig at utvalgte representanter for de ansatte får opplæring.

Karnov Lovkommentar 3 til § 4-2 2. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd lister opp forhold som må tas i betraktning når arbeidsgiver planlegger og tilrettelegger arbeidet. De ulike bestemmelsene må her sees i sammenheng, og det er viktig å merke seg at arbeidsgiver har plikt til å gjøre individuelle vurderinger, jf. ordlyden «den enkeltes arbeidssituasjon».

Karnov Lovkommentar 4 til § 4-2 2. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bokstav a bygger på [§ 12](#) nr. 1 andre ledd i 1977-loven. Mens de fleste bestemmelsene i arbeidsmiljøloven [kapittel 4](#) handler om å pålegge tiltak som skal bidra til å skape et forsvarlig arbeidsmiljø og forhindre psykisk eller fysisk skade, tar bestemmelsen i bokstav a også sikte på å skape en «en positiv utvikling utover hva som er påkrevd for å unngå sykdommer, belastninger, skader og slitasje, fysisk eller psykisk», se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 53.](#) For å oppfylle bestemmelsen er det altså ikke tilstrekkelig kun å fokusere på å ta bort de negative virkningene av arbeidet.

Det er viktig at det gis rom for variasjon og kontakt med andre, se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 48–49.](#)

Karnov Lovkommentar 5 til § 4-2 2. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsens bokstav b kan sees som en utfyllende beskrivelse av forhold som må tas i betrakning når det skal legges til rette for faglig og personlig utvikling. Ordlyden tilsier at arbeidsgiver må ta individuelle hensyn ved organisering og tilrettelegging av arbeidet og forsikre seg om at den enkelte arbeidstaker kan utføre de oppgaver som vedkommende blir satt til. I [LB-2019-74520](#) (Montørleder) kom Borgarting lagmannsrett til at oppsigelsen av en montørleder var usaklig. Vedkommende var på oppsigelsestidspunktet nærmere 50 år og hadde vært ansatt i bedriften i 33 år. Oppsigelsen var blant annet begrunnet i mangelfulle datakunnskaper og kvalifikasjoner i stillingen som montørleder. I vurderingen ble det blant annet lagt vekt på at bedriften ikke i tilstrekkelig grad hadde oppfylt sine forpliktelser etter [§ 4-2](#) andre ledd bokstav b og e.

Bestemmelsen bør sees i sammenheng med [§ 4-1](#) sjette ledd om departementets muligheter til å begrense adgangen til å sysselsette enkelte yrkesgrupper, og [kapittel 11](#), som regulerer arbeid av barn og ungdom. Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven 1977 [§ 14](#) andre ledd bokstav f.

Karnov Lovkommentar 6 til § 4-2 2. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bokstav c viderefører arbeidsmiljøloven 1977 [§ 12](#) nr. 2 første ledd. Bestemmelsen krever at det ved planleggingen og utformingen av arbeidet skal tas hensyn til at adgangen til å bestemme over forhold knyttet til egen jobb, og til å utøve faglig skjønn og ansvar, er sentralt for et godt arbeidsmiljø, se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 53](#). I de samme forarbeidene uttaler departementet at man med selvbestemmelse siktet til «adgangen til å bestemme over eller påvirke forhold i forbindelse med utføringen av jobben og de betingelser en arbeider under» ([s. 53](#)). Flere studier har både før og etter vedtakelsen av bestemmelsen vist at lav grad av selvbestemmelse er forbundet med større psykisk slitasje og utbrenhet, og motsatt at selvbestemmelse i arbeidet skaper mindre belastninger, se [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 58](#). Til tross for dette har det ikke vært meningen at kravene til selvbestemmelse og faglig ansvar skal tillegges ubetinget gjennomslagskraft, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 53](#). Det er stor forskjell på i hvilken grad det er mulig å legge til rette for høy grad av selvbestemmelse. I enkelte yrker er man avhengig av at arbeidet skjer til faste tider og innenfor bestemte rammer. I andre tilfeller gis arbeidstaker full frihet til å utføre arbeidet når og hvordan man vil. Det kan da se ut som om arbeidstakerne har stor grad av selvbestemmelse i arbeidet, men dette må vurderes opp mot i hvilken grad dette i realiteten styres av strenge resultatkrav som bare kan oppnås med meget stor arbeidsinnsats. Det kan da oppstå risiko for helseskade, særlig hvis resultatkravene er koblet opp mot økonomiske incentiver som bonus, internt opprykk mv.

Karnov Lovkommentar 7 til § 4-2 2. ledd bokstav d.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bokstav d er en delvis videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 12](#) nr. 2 tredje ledd. I likhet med selvbestemmelse har variasjon i arbeidet også vist seg å ha positiv effekt på både fysisk og psykisk helse. Kravet til variasjon i arbeidet ble opprinnelig innført som et virkemiddel for å etablere et rimelig nivå av selvbestemmelse og faglig ansvar, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 54](#). Etter den tidligere bestemmelsen ble det stilt krav om at arbeidsgiver skulle «søke» å gi mulighet til variasjon. Kravet ble deretter skjerpet i forbindelse med vedtakelsen av 2005-loven, ved at begrepet «søkes» ble erstattet med «om mulig», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 307](#). Mange bedrifter har etter hvert blitt flinke til å sørge for rullerende arbeid i den grad dette er mulig. En slik ordning bidrar gjerne til å redusere både den fysiske og den psykiske belastningen for arbeidstaker, i tillegg til at det skaper større stabilitet og kontinuitet for arbeidsgiver ved sykefravær.

Karnov Lovkommentar 8 til § 4-2 2. ledd bokstav e.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bokstav e ble tatt inn i loven for å «presisere viktige betingelser for, og krav til, tilrettelegging ved endringer i den enkeltes arbeidssituasjon», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 307](#). Bestemmelsen har til formål å sikre at arbeidstakerne settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver eller arbeidsmåter. I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.4 s. 98](#) er det presisert at bestemmelsen ikke er spesielt rettet mot informasjon/opplæring for å sikre forsvarlig arbeidsutførelse. Dette HMS-hensynet ivaretas dels gjennom tredje ledd, dels gjennom lovens ordinære krav til opplæring/medvirkning. Bestemmelsen stiller krav om at arbeidsgiver ved innføring av ny teknologi, nye systemer for informasjonsbehandling, nye produksjonsplaner med videre sørger for at arbeidstaker settes i stand til å kunne fortsette å utføre arbeidet. Kravet til opplæring kan imidlertid ikke trekkes for langt og må vurderes konkret. Se [LB-2019-74520](#) (Montørleder), hvor lagmannsretten kom til at arbeidsgiver fremfor å gå til oppsigelse burde sørget for bedre opplæring under henvisning til [§ 4-2](#) andre ledd bokstav b og e. Det er ikke mulig å angi generelt hvor langt arbeidsgivers plikt til å sørge for opplæring går. I flere tilfeller kan utviklingen i arbeidet bli så stor at det kreves omfattende kompetansehevende tiltak for at arbeidstaker skal være i stand til å utføre arbeidet. Bestemmelsen kan ikke tas til inntekt for at virksomheter har en vidtrekkende plikt til å drive utdanning og omskolering.

Karnov Lovkommentar 9 til § 4-2 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Informasjon og involvering av ansatte har generelt vært viktig for å fremme arbeidstakervernet, og arbeidsmiljøloven har flere bestemmelser som stiller krav til informasjon, drøftelser og involvering av de ansatte. I omstillingsprosesser har informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling blitt fremhevet som særlig viktig, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.4](#). Etter ordlyden skal arbeidsgiver informere om alle forhold som er «av betydning» for arbeidstakers arbeidssituasjon. Det ble vurdert om bestemmelsen bare skulle komme til anvendelse i tilfeller hvor omstilling førte til «vesentlig betydning», men dette forslaget førte ikke frem. Departementet viste til at arbeidstakerinvolvering er så sentralt for å få til vellykkede omstillingsprosesser at det var viktig ikke å gi bestemmelsen et for snevert anvendelsesområde jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.4 s. 99](#). Departementet fremhevet imidlertid at det var viktig at bestemmelsen ikke ble forstått så rigid og byråkratisk at den var til hinder for fornuftige omstillingstiltak. Omstilling kan i mange tilfeller være helt sentralt for å utvikle og sikre en bærekraftig virksomhet. Arbeidsgivers plikt etter bestemmelsen går i hovedsak ut på å informere om forhold som er nødvendig for å sikre at lovens generelle krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas. Det er i første rekke den enkelte arbeidstaker som skal informeres og involveres etter bestemmelsen, men også arbeidstakernes tillitsvalgte skal ha informasjon som er nødvendig for å sikre at lovens krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas. Når det gjelder krav til kompetansehevende tiltak, må det, som ellers, vurderes konkret.

Karnov Lovkommentar 10 til § 4-2 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Fjerde ledd gir departementet forskriftshjemmel til å gi nærmere regler om gjennomføringen av [§ 4-2](#). Sentrale forskrifter gitt i medhold av bestemmelsen er blant annet forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning, forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid,

bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav og forskrift [29. april 2010 nr. 613](#) om utføring av aktiviteter i petroleumsvirksomhet.

§ 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 trakkassering, herunder seksuell trakkassering, eller annen utilbørlig oppførsel. Med trakkassering menes handlinger, unnlatelse eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende. Med seksuell trakkassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende, ydmykende eller plagsom.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.
- (5) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

0 Endret ved lov [16 juni 2023 nr. 37](#) (i kraft 1 jan 2024 iflg. [res. 16 juni 2023 nr. 943](#)). Endres ved lov [20 juni 2025 nr. 37](#) (i kraft 1 jan 2026 iflg. [res. 20 juni 2025 nr. 1120](#)).

Karnov lovkommentarer: § 4-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 4-3

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Psykososiale forhold har i økende grad blitt ansett som en viktig del av arbeidsmiljøet. Formålet med [§ 4-3](#) har vært å løfte frem og tydeliggjøre hvilke krav som stilles for å motvirke psykososiale arbeidsmiljøproblemer som trakkassering, mobbing, sosial isolasjon mv. Bestemmelsen kan ikke forstås som en uttømmende regulering av risikofaktorer eller krav knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet. De psykososiale forholdene påvirkes i stor grad av hvordan arbeidet er organisert og tilrettelagt for øvrig. Det er derfor viktig å se kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet i sammenheng med de øvrige bestemmelsene i [kapittel 4](#), herunder lovens overordnede og generelle krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven [§ 4-1](#).

Arbeidsmiljøloven [§ 4-3](#) er dels en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 12](#), men lovgiver har også tatt inn flere nye elementer som blant annet har bakgrunn i utviklingstrekk i arbeidslivet, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.5](#) (s. [100–101](#)). I forarbeidene er det også vist til at «lovens krav rettet mot arbeidsmiljøproblemer av sosial/psykososial art i større grad [vil] bidra til en bedre tilpasning av [loven](#) til et arbeidsliv med blant annet høy yrkesdeltakelse blant kvinner», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 24.4 s. 301](#). Departementet pekte spesielt på at [§ 4-3](#) retter seg mot trakkassering, trusler og vold på arbeidsplassen, noe som erfaringmessig i størst grad rammer kvinner. Bestemmelsen kan på denne måten også sies å blant annet ha til formål å fremme likestilling i arbeidslivet. Arbeidstilsynet har i [høringsnotat 1. oktober 2024](#) foreslått tydeliggjøring av dagens regler om psykososialt arbeidsmiljø.

Brudd på bestemmelsen kan gi grunnlag for erstatning etter alminnelige erstatningsrettslige regler, se [Rt-2004-1844](#). Saken gjaldt spørsmål om erstatning etter at en ansatt hevdet at mobbing på arbeidsplassen hadde gjort ham depressiv og dermed 100 prosent usør. Høyesterett kom til at det i denne saken ikke var grunnlag for erstatningsansvar, men retten påpekte blant annet at normene i [§ 4-3](#) kan belyse hva som skal anses som uaktsom oppførsel, og at dette særlig gjaldt bestemmelsen om at

arbeidstaker ikke skal «utsettes for trakkassering eller annen utilbørlig opptreden». Samtidig ble det påpekt at ikke enhver overtredelse av disse normene innebærer at det foreligger erstatningsgrunnlag. En forutsetning for erstatning etter skadeserstatningsloven [§ 2-1](#) er at arbeidsgiver må ha opprådt klanderverdig på en måte som må ses som erstatningsmessig uaktsom. Se også [Rt-1993-616](#), [Rt-1997-786](#) og [HR-2012-1780-A](#), hvor spørsmål om erstatning på grunn av mobbing har vært et tema.

Bestemmelsen kan ikke brukes til å innskrenkende andre lovbestemte rettigheter slik som rett til innsyn, se [SOM-2022-2672](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 4-3 1. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 11.04.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Første ledd er i all hovedsak en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 12](#) nr. 2 fjerde ledd, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 307](#). I forbindelse med lovendringen i 2005 ble begrepet «integritet» tatt inn i loven i tillegg til «verdighet» for å synliggjøre at bestemmelsen innebærer et generelt krav om respekt for arbeidstakers egenverd, og at den har et bredere nedslagsfelt enn hva bestemmelsens forhistorie indikerte. I forarbeidene ble det vist til at bestemmelsen i sin tid kom inn i loven etter et ønske om å forby toppløs servering. Departementet presiserte at bestemmelsen har, og skal ha, en mer generell rekkevidde enn dette, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.5 s. 101](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 4-3 2. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 11.04.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd stiller krav om at arbeidet om mulig blir utformet på en måte som gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre ansatte. Bestemmelsen ble tatt inn i forbindelse med 2005-loven. Etter ordlyden er det tilstrekkelig at arbeidsgiver forsøker å unngå isolering av den enkelte ansatte, jf. «søkes utformet». I forarbeidene er det også uttrykkelig presisert at bestemmelsen ikke innebærer en plikt til å ha flere ansatte enn det er behov for, og at den heller ikke er ment å hindre alenearbeid, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 307](#). På [s. 100](#) uttalte departementet:

«For å unngå sosial isolasjon i arbeidet, er departementet dessuten enig i at det bør stilles krav om at arbeidet om mulig blir utformet slik at det gir anledning til kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere. Departementet er dessuten enig i arbeidslivslovutvalgets uttalte forutsetning om at forslaget ikke skal forstås slik at det innebærer noen plikt for arbeidsgiver til å ha flere arbeidstakere enn det saklig sett er behov for.»

Ensomt arbeid er en arbeidssituasjon der sosial kontakt er til dels fraværende. Enkelte kan også arbeide isolert fra andre selv om de befinner seg midt blant andre mennesker, for eksempel bussjåfører. Kravet om tilrettelegging betyr ikke at det må ansettes flere enn det er behov for, men at arbeidsgiveren må tilrettelegge arbeidet slik at arbeidstakerne har muligheter til å ha sosial kontakt, for eksempel ved at det legges opp til flere pauser.

Karnov Lovkommentar 4 til § 4-3 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd inneholder et allment forbud mot trakkassering og annen utilbørlig atferd. Bestemmelsen er i utgangspunktet en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 12](#) nr. 1 første ledd tredje punktum. Ved

endringslov [16. juni 2023 nr. 37](#) ble tredje ledd endret ved at som nytt andre og tredje punktum ble det inntatt definisjoner av henholdsvis trakassering og seksuell trakassering, tilsvarende de som følger av likestillings- og diskrimineringsloven [§ 13](#) andre og tredje ledd. Endringen er bare en presisering av gjeldende rett og medfører ingen materielle endringer, jf. [Prop. 48 LS \(2022–2023\) s. 26](#). Endringen trådte i kraft 1. januar 2024, jf. kgl.res. [16. juni 2023 nr. 943](#).

Begrepene «trakassering» og «seksuell trakassering» skal forstås likt i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven (lov [16. juni 2017 nr. 51](#)). Ettersom definisjonene er de samme i de to lovene, vil forarbeider og praksis etter likestillings- og diskrimineringsloven også kunne være relevante ved fortolkning av arbeidsmiljølovens trakasseringsregler. I vid forstand kan det sies at trakassering er uønsket atferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 325](#). Trakassering kan være aktive handlinger, som fysisk plaging og krenkende ytringer, men kan også omfatte unnlatelser, som utfrysning og andre former for sosial utstøtelse, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(2007–2008\) s. 255](#) og [Prop. 81 L \(2016–2017\) s. 177](#). Det er i utgangspunktet en objektiv vurdering som skal legges til grunn, se [Rt-2004-1844 avsnitt 43](#).

Merk at arbeidsmiljøloven går lenger enn likestillings- og diskrimineringsloven [§ 13](#) ved at [§ 4-3](#) også rammer annen utilbørlig atferd. Bestemmelsen rammer ikke bare trakassering eller annen utilbørlig atferd fra overordnet mot underordnet, men også mellom ansatte på samme nivå eller underordnerts opptreden mot overordnet ansatt.

Ordlyden «arbeidstaker skal ikke utsettes» kan neppe tolkes helt bokstavelig. I likhet med plikten til å forhindre diskriminering, herunder trakassering, i likestillings- og diskrimineringsloven kan det ikke oppstilles et krav om at trakassering og annen utilbørlig atferd til enhver tid faktisk blir forhindret, se [Prop. 81 L \(2016–2017\) punkt 18.2.3](#). Arbeidsgiver må imidlertid kunne vise til at bedriften har iverksatt preventive tiltak, og at kjente forhold blir håndtert på en god måte. Hva som anses tilstrekkelig, vil bero på en konkret vurdering ut fra blant annet virksomhetens størrelse, risikoen for trakassering ut fra type virksomhet, tidlige erfaringer, arbeidsstyrkens sammensetning mv., hvilke prosedyrer og retningslinjer virksomheten har etablert for kartlegging, rapportering og håndtering av slike saker, og hvilke tiltak arbeidsgiver har iverksatt når arbeidsgiver blir klar over at det forekommer eller har forekommert trakassering.

Enkelte høringsinstanser foreslo i forbindelse med 2005-loven at det skulle innføres en regel om delt bevisbyrde. Departementet avviste forslaget og viste i den forbindelse til at arbeidsmiljøloven [§ 4-3](#), i likhet med de øvrige arbeidsmiljøbestemmelsene, er av offentligrettlig art og skal håndheves av det offentlige, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 100](#).

Selv om bestemmelsen er en offentligrettlig regel, kan den utgjøre et tolkningsmoment ved vurderingen av om det foreligger grunnlag for oppsigelse eller avskjed, se [Rt-2002-273](#), som gjaldt avskjed etter tjenestemannsloven (lov [4. mars 1983 nr. 3](#)). Høyesterett viste til at oppsigelse eller avskjed kan være nødvendige tiltak for å oppfylle arbeidsgivers plikter om arbeidsmiljøet. Høyesterett uttalte at dersom krenkelsen er grov, eller gjentas trass skriftlig advarsel eller irettesettelse, kan det danne grunnlag for avskjed. Et nyere eksempel finnes i [LA-2009-189015-2](#), som gjaldt oppsigelse av en teamleder som følge av arbeidstakerens opptreden på et julebord. Den ansatte hadde opprådt seksuelt krenkende overfor to kvinnelige ansatte. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen var saklig, og la blant annet vekt på at arbeidstakere har et vern mot trakassering og utilbørlig opptreden etter [§ 4-3](#) og dagjeldende likestillingslov (lov [9. juni 1978 nr. 45](#)). Retten uttalte at disse bestemmelsene også gjelder på sosiale arrangementer i arbeidsgiverens regi og antas ikke minst å kunne ha praktisk betydning der. Selv om bestemmelsen forplikter arbeidsgiver til å sørge for at det ikke skjer trakassering, er det naturlig at bestemmelsen også kan utgjøre et støttemoment ved vurderingen av om arbeidsgiver har rett til å gå til oppsigelse som ledd i å beskytte andre ansatte mot trakassering og utilbørlig atferd.

I rettspraksis finner vi flere relevante avgjørelser om trakassering og annen utilbørlig atferd. Se blant annet [Rt-1993-616](#), [Rt-1997-786](#), [Rt-1997-1506](#) og [Rt-2004-1844](#). Se også [HR-2020-2476-A](#) om grensene for hva som anses for å være seksuell trakassering. Høyesterett uttaler seg her også om forholdet mellom begrepene «seksuell trakassering» og begrepet «trakassering», se [avsnitt 51](#). Av praksis om seksuell trakassering se [LB-2024-58268](#), [LB-2023-13898](#), [LB-2023-52913](#), [DIN-2022-1128](#), [LA-2009-202366](#), [LB-2006-124840](#) og [LE-2012-39402](#). Arbeidstakers vern mot seksuell trakassering er nærmere behandlet i Prableen Kaur, «[Arbeidstakers rettslige vern mot seksuell trakassering](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2022, s. 269–14 og Egeland mfl., Seksuell trakassering i arbeidslivet, 2020.

Karnov Lovkommentar 5 til § 4-3 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter fjerde ledd skal arbeidstaker, så langt det er mulig, beskyttes mot vold og trusler som følge av kontakt med andre. Regelen angir en sikkerhets- og trygghetsstandard i arbeidslivet, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.5 s. 100](#). Arbeidsgiver skal etter bestemmelsen sikre et forsvarlig arbeidsmiljø både i relasjon til ansatte i virksomheten internt og i relasjon til andre personer som kan utgjøre en risiko for arbeidstaker. Dette kan være pasienter, kunder, brukere, leverandører mv. Kravene til hvilke tiltak som skal iverksettes, må blant annet vurderes ut fra risikosituasjonen, virksomhetens art og størrelse og de ansattes kompetanse. Aktuelle tiltak kan for eksempel være bruk av sikkerhetsutstyr, organisatoriske tiltak og opplæringstiltak, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.5 s. 100](#). Bestemmelsen innebærer imidlertid ikke en plikt for arbeidsgiver til å iverksette et høyere sikkerhetsnivå enn det som følger av en risikovurdering, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [307–308](#).

[LB-2018-99032](#) gjaldt vold mot en lærer og spørsmål om kommunens ansvar. Lagmannsretten fant ikke feil ved kommunens HMS-arbeid og frifant kommunen. Retten la vekt på at det var gitt opplæring om håndtering av vold og trusler. I tillegg ble risikoen for vold ansett som liten, noe som fikk betydning for kommunens plikter etter loven.

Karnov Lovkommentar 6 til § 4-3 5. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 11.04.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Allerede i forbindelse med vedtakelsen av ny arbeidsmiljølov i 2005 ble det signalisert et behov for presiserende forskrifter om hvilke krav som skulle stilles til det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette synes å være bakgrunnen for at departementet foreslo at lovbestemmelsen ble utstyrt med en forskriftsfullmakt for å senere komme med presiserende regler.

I forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav er det i [kapittel 23A](#) gitt utfyllende regler om vold og trusler, herunder om hvilke krav som stilles til risikovurderinger, opplæring, informasjon, tiltak og oppfølging fra arbeidsgivers side.

§ 4-4. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet

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

(2) Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon. Det skal legges til rette for variasjon i arbeidet og for å unngå tunge løft og ensformig gjentakelsesarbeid. Ved oppstilling og bruk av maskiner og

annet arbeidsutstyr skal det sørges for at arbeidstaker ikke blir utsatt for uheldige belastninger ved vibrasjon, ubekvem arbeidsstilling o.l.

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 4-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 4-4

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen stiller krav til det fysiske arbeidsmiljøet i virksomheten. Med fysisk arbeidsmiljø siktes det til arbeidsplassens tekniske utforming og hvordan dette påvirker den enkelte i arbeid.

Bestemmelsen viderefører hovedsakelig arbeidsmiljøloven 1977 [§ 8](#) om arbeidsplassen, [§ 9](#) om tekniske innretninger og utstyr og deler av [§ 12](#) om tilrettelegging av arbeidet. Det har ikke vært meningen å gjøre materielle endringer i kravene til det fysiske arbeidsmiljøet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 308](#). Ivaretakelse av det fysiske arbeidsmiljøet har tradisjonelt vært viktig i tungt fysisk arbeid i industrien. De senere årene har man imidlertid i større grad blitt mer bevisst på at flere yrker, blant annet innen helse- og omsorgssektoren, også utgjør tungt fysisk arbeid. Man har også sett hen til at andre, mindre fysisk krevende yrker kan være utsatt for spesielle fysiske belastninger, som inneklima, stråling og ergonomiske forhold, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 3.4.4 s. 53](#).

Det er viktig å se [§ 4-4](#) i sammenheng med de øvrige arbeidsmiljøbestemmelsene. Flere forhold vil eksempelvis dekkes av flere bestemmelser i [kapittel 4](#). I forarbeidene er forurensninger i arbeidsatmosfæren knyttet til kjemikalier eller biologisk materiale brukt som eksempel, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 307](#). Slike forhold vil både dekkes av [§ 4-4](#) og av [§ 4-5](#). Departementet viser også til §§ [4-1](#) og [4-2](#), som sentrale bestemmelser som kan få betydning for forståelsen av [§ 4-4](#), se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 307](#). Bestemmelsene har blant annet regler om at virksomheten skal tilrettelegges for begge kjønn, at arbeidsutstyr skal være utformet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne skal kunne arbeide i virksomheten, og at arbeidet skal organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkeltes arbeidsevne.

Karnov Lovkommentar 2 til § 4-4 1. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Første ledd stiller krav til de «fysiske arbeidsmiljøfaktorene» i virksomheten. Bestemmelsen viderefører hovedsakelig reguleringen i arbeidsmiljøloven 1977 [§ 8](#) nr. 1, men det er gjort en del lovtekniske endringer. I motsetning til [§ 4-4](#) første ledd var [§ 8](#) nr. 1 en omfattende bestemmelse som listet opp en lang rekke konkrete forhold som arbeidsgiver særlig skulle sørge for ved ivaretakelsen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. I forbindelse med lovendringen i 2005 ble denne listen betydelig kortet ned. Departementet presiserte imidlertid at det ikke var meningen å gjøre noen realitetsendringer, og at endringene hovedsakelig ble gjort av lovtekniske grunner. Begrepet «fysiske arbeidsmiljøfaktorer» er ikke definert. En kort eksemplifisering av viktige fysiske arbeidsmiljøfaktorer ville etter

departementets syn gi tilstrekkelig veiledning, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 307](#). Begrepet «velferd» ble senere tatt inn i bestemmelsen ved lov [21. desember 2005 nr. 121](#), se [Ot.prp. nr. 24 \(2005–2006\) s. 10](#).

Når det vurderes om de bygnings- og utstyrsmessige forholdene er fullt forsvarlige, må dette vurderes ut fra hvilken virksomhet som drives. Kravene må stå i forhold til antall arbeidstakere, det maskinelle utstyret som benyttes, arbeidsprosessene, grad av forerensning og andre forhold som det er naturlig å ta i betraktning, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 104](#).

I [Rt-2015-1504](#) ble arbeidsgiver idømt foretaksstraff etter en arbeidsulykke. Høyesterett kom blant annet til at dårlige lysforhold på arbeidsplassen var en av årsakene til at en arbeidstaker hadde blitt skadet i arbeidet. Et annet eksempel finnes i [Rt-2012-770](#), hvor bedriften ble idømt foretaksstraff etter at en driftsoperatør falt 9 meter fra en usikret plattform. Høyesterett kom til at bedriftens HMS-system ikke var mangefullt i seg selv, men at kontrollsystemet burde fanget opp faremomentene med plattformen, som var fristet til bruk av en usikret del. Se også blant annet [LB-2021-154273](#), [LG-2019-149771](#) og [LA-2018-100515](#).

Den nærmere utformingen av arbeidsrom er blant annet regulert av byggteknisk forskrift (forskrift [19. juni 2017 nr. 840](#)). Forskriften stiller blant annet krav til utnyttelse, inneklima og helse, romhøyde, universell utforming mv. Se også forskrift [6. desember 2011 nr. 1356](#) om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler, som oppstiller mer konkrete krav til arbeidsplasser, og som gjennomfører direktiv [89/654/EØF](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 4-4 ...inneklima...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver skal sikre et fullt forsvarlig inneklima på arbeidsplassen. Som hovedregel innebærer dette å etablere et tilfredsstillende ventilasjonssystem. Ventilasjonssystemet bør være basert på normene i Arbeidstilsynets veileder [Inneklima og luftkvalitet på arbeidsplassen](#). Om røyking på arbeidsplassen» se tobakkskadeloven [§ 25](#) og Asbjørn Kjønstad, «Tobakksrøyking på arbeidsplasser», i Henning Jakhelln mfl. (red.), *Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*, Cappelen Akademisk, 2009 s. 167–184.

Karnov Lovkommentar 4 til § 4-4 ...lysforhold...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Utfyllende krav om lysforhold er regulert i arbeidsplassforskriften. Se [LB-2015-27689](#) og Arbeidstilsynet, [Utforming av arbeidsplassen: Belysning](#).

Arbeidstaker som arbeider ved dataskjerm, har i visse tilfeller rett til briller eller andre synskorrigende hjelpeemidler, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisasjon, ledelse og medvirkning §§ [14-4](#) og [14-7](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 4-4 ...støy...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Støy var tidligere regulert i støyforskriften, som en gjennomføring av direktiv [2003/10/EU](#). Norsk rett stilles imidlertid strengere krav enn direktivet. Støy er nå regulert i fire forskrifter:

- forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning
- arbeidsplassforskriften (forskrift [6. desember 2011 nr. 1356](#))
- forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav
- forskrift [6. desember 2011 nr. 1358](#) om tiltaksverdier og grenseverdier for fysiske og kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet samt smitterisikogrupper for biologiske faktorer

Det er fastsatt grenser for støy, krav til hørselsvern og hørselskontroll samt planlegging av tiltak og informasjon. Grenseverdiene angir hva som er høyeste tillatte eksponering når det også tas hensyn til den effektive dempingsvirkningen av påbudt hørselsvern som arbeidstakeren skal bruke. Det er viktig å merke seg at det også stilles krav til støy som ikke innebærer hørselsskaderisiko.

Arbeidsgiveren skal sørge for at arbeidstakere får tilbud om egnet helseundersøkelse med hørselskontroll når risikovurderingen viser at det foreligger helserisiko, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid [§ 14-11](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 4-4 ...stråling...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Stråling er regulert i fire forskrifter:

- forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning
- arbeidsplassforskriften (forskrift [6. desember 2011 nr. 1356](#))
- forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav
- forskrift [6. desember 2011 nr. 1358](#) om tiltaksverdier og grenseverdier for fysiske og kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet samt smitterisikogrupper for biologiske faktorer

Karnov Lovkommentar 7 til § 4-4 2. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd stiller krav til arbeidsplassens utforming. Begrepet «arbeidsplassen» må trolig forstås som et vidt begrep, som omfatter det stedet hvor arbeidstakerne utfører arbeidet. Det er ikke bare tradisjonelle produksjons- eller kontorlokaler som omfattes. Både arbeidsplasser innendørs og utendørs vil dekkes av bestemmelsen. Bestemmelsen stiller blant annet krav til ergonomi, som handler om tilpasning mellom arbeidsmiljø, teknikk og mennesker. Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager har lenge vært den største enkeltårsaken til fravær i arbeidslivet, og et sentralt formål med bestemmelsen har vært å forebygge slike muskel- og skjelettplager, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) punkt [7.3.6 s. 102](#).

Nødvendige hjelpeemidler kan for eksempel være gulvmatter, maskiner, underarmstøtte, spesialtilpasset fottøy mv. Ved vurderingen av hvilke hjelpeemidler som skal kjøpes inn, må det blant annet tas hensyn til økonomiske forhold på virksomhetens side, sett i sammenheng med forventet effekt av hjelpeemidlene. Ved anskaffelse av hjelpeemidler må arbeidstaker også gis tilstrekkelig opplæring i bruken av disse hjelpeemidlene, se forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav [§ 23-2](#).

Bestemmelsen har til formål å forebygge uheldige fysiske belastninger, og det er viktig at arbeidsgiver så tidlig som mulig, og fortløpende, vurderer hvordan arbeidsplassen best bør utformes og innrettes. Arbeidsgiver må imidlertid også følge med på det løpende arbeidet og gripe inn dersom vernetiltakene ikke er gode nok, se [Rt-1990-419](#) og [Rt-1991-317](#). Ved vurderingen av om arbeidstaker utsettes for uheldige fysiske belastninger, må det tas utgangspunkt i den samlede belastningen over tid. Enkelte arbeidsoppgaver kan isolert sett oppfattes som enkle, men over tid kan de skape en uheldig belastning. I slike tilfeller kan tilrettelegging gjennom variasjon og rullering bidra til å unngå uheldige fysiske belastninger på arbeidsplassen. I [kapittel 23](#) i forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid er det gitt særlige regler om manuelt arbeid. Reglene i forskriften gjennomfører rådsdirektiv [90/269/EØF](#).

De generelle kravene om forsvarlig utforming i [§ 4-4](#) må suppleres av eventuelle krav fastsatt i lov eller forskrift knyttet til den enkelte virksomhet. For bygge- og anleggsplasser gjelder for eksempel forskrift [3. august 2009 nr. 1028](#) om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- og anleggsplasser. Se også eksempelvis jernbaneloven (lov [11. juni 1993 nr. 100](#)), som regulerer adgang til anlegg og drift av jernbaner.

Karnov Lovkommentar 8 til § 4-4 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd pålegger arbeidsgiver et ansvar for å verne arbeidstakerne mot skader fra maskiner og annet arbeidsutstyr. Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven 1977 [§ 9](#) nr. 1 andre ledd. For å oppfylle ansvaret etter bestemmelsen må arbeidsgiver påse at de maskinene og det arbeidsutstyret som brukes, er i samsvar med aktuelle forskriftskrav. Arbeidsgiver bør også reagere raskt ved varsel om at noe er galt med maskinen. [HR-2020-609-U](#) er et eksempel på at arbeidsgiver ble idømt foretaksstraff etter at en arbeidstaker kom alvorlig til skade da han kom i klem i en maskin. Det ble lagt vekt på at «arbeidstakeren hadde informert sin nærmeste overordnede om at maskinen også dagen før hadde blitt satt i gang utilsiktet», jf. [avsnitt 15](#). Arbeidsgiver må også sørge for at arbeidstakerne får tilstrekkelig opplæring, se også [note 8 til § 4-2](#).

Begrepet «arbeidsutstyr» har ingen legaldefinisjon i arbeidsmiljøloven. Begrepet er imidlertid definert i forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav i [§ 1-4](#) nr. 2 som «tekniske innretninger o.l. som maskiner, løfteredskap, sikkerhetskomponenter, beholdere, transportinnretninger, apparater, installasjoner, verktøy og enhver annen gjenstand som nyttes ved fremstilling av et produkt eller ved utførelse av arbeid».

Maskiner er regulert i flere ulike regelverk, se blant annet maskinforskriften (forskrift [20. mai 2009 nr. 544](#)). Maskinforskriften har et bredt virkeområde (se forskriftens [§ 1](#)) og krever at produsenter, importører og leverandører skal sørge for at maskinene de leverer, er sikre, og at maskinene har gjennomgått en samsvarsprosedyre og er CE-merket, se maskinforskriften [§ 8](#). Se fra rettspraksis [Rt-1988-654](#) (Sagemasking), [Rt-1983-1134](#) (Fresemaskin) og Sandefjord tingretts dom i [RG-2010-470](#) (Snøfreser).

Karnov Lovkommentar 9 til § 4-4 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fjerde ledd oppstiller generelle krav til innkvartering i de tilfeller hvor arbeidsgiver tilbyr dette, og viderefører arbeidsmiljøloven 1977 § 8 nr. 3. Med «innkvartering» siktes det hovedsakelig til brakker, hybelhus, pensjonatrom og lignende som benyttes i forbindelse med arbeidet. Det sies ikke noe nærmere om hvilke krav som stilles, utover at boligen skal være forsvarlig utført innredet og vedlikeholdt. Bestemmelsen må derfor tolkes og suppleres i lys av de kravene som følger av lov og eventuelle tariffavtaler som virksomheten er bundet av. I forarbeidene er det vist til at bestemmelsen gjerne kan oppleves som overflødig, ettersom den generelle bygningslovgivningen og tariffavtalereguleringen sikrer den innkvarteringsstandard som kreves etter arbeidsmiljøloven, jf.

[Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.6 s. 102](#). Departementet sluttet seg likevel til

Arbeidslivslovutvalget, som mente kravet til innkvarteringsstandard i loven ikke burde tas bort.

Bakgrunnen for dette var at man ønsket å sikre at ikke standarden ble dårligere ved de virksomhetene som ikke var bundet av tariffavtale. Videre ble det vist til at EØS-utvidelsen kunne føre til større arbeidsinnvandring, og at det derfor kunne være hensiktsmessig at Arbeidstilsynet fortsatt hadde hjemmel til å kunne gripe inn overfor eventuelle uverdige boforhold tilbuddt i den forbindelse, jf.

[Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.6 s. 102](#). Det foreligger noen straffesaker om ulovlig

innkvartering, se [TOSLO-2007-42217](#) og [TOSLO-2007-185125](#).

Videre følger det av bestemmelsens fjerde ledd andre punktum at husordensregler skal fastsettes i samråd med arbeidstakernes representanter. Bestemmelsen er hovedsakelig aktuell i de tilfeller hvor flere deler bolig, og formålet var å sikre en viss medbestemmelse for dem som bor i slike boliger, jf. [Innst. O. nr. 90 1976–77 s. 42](#). Det er ikke gitt føringer for hva slike regler skal inneholde. Det vanlige er nok at husholdningsreglene inneholder bestemmelser om fordeling av oppgaver i hjemmet, renhold, matlaging, tid for ro, adgangen til å ha gjester mv.

Karnov Lovkommentar 10 til § 4-4 5. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Femte ledd gir departementet forskriftshjemmel for å sikre gjennomføringen av kravene i § 4-4.

Aktuelle forskrifter er blant annet forskrift [6. desember 2011 nr. 1356](#) om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften), forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid og forskrift [6. desember 2011 nr. 1360](#) om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område.

§ 4-5. Særlig om kjemisk og biologisk helsefare

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

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

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 4-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 4-5

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven [§ 4-5](#) fastslår at arbeidstaker skal beskyttes mot kjemisk og biologisk helsefare. Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven 1977 [§ 11](#), men er noe forkortet. Ved lovendringen i 2005 ble flere av bestemmelsene som regulerte det fysiske arbeidsmiljøet, slått sammen og forenklet. Departementet presiserte imidlertid viktigheten av å ha en egen bestemmelse om kjemisk og biologisk helsefare, blant annet for å understreke at kjemisk helsefare har et stadig sterkere fokus og en høyere prioritet, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.6 s. 102](#). Bestemmelsen ble likevel forenklet noe av lovtekniske hensyn og for å harmonisere begrepsbruken med de underliggende forskriftene. Det var ikke meningen å gjøre endringer av materiell betydning. Lovens krav må suppleres og utfylles av underliggende forskrifter, som på dette området er omfattende, se også [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 7.3.6 s. 102](#), hvor departementet peker på at «forskriftsverket på kjemiområdet er så omfattende, detaljert og faglig spesialisert at det uansett må antas at loven bare i beskjeden utstrekning kan ‘stå på egne ben’ på dette området». Se for eksempel [andre del](#) av forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, hvor det er gitt utfyllende regler om krav til arbeid med kjemiske og biologiske risikofaktorer.

Sammen med gjeldende forskrifter bidrar bestemmelsen til å følge opp internasjonale forpliktelser, særlig fra ILO og EU. Norge er blant annet forpliktet av ILOs [konvensjon nr. 139](#) om forebygging av og kontroll med yrkesrisiko som skyldes kreftframbringende stoffer, ILOs [konvensjon nr. 136](#) om vern mot farer som skyldes benzen, og ILOs [konvensjon nr. 170](#) om trygghet ved bruk av kjemiske stoffer i arbeidslivet. Videre har Norge gjennomført flere EU-direktiver som regulerer vern av arbeidstakers helse ved bruk av kjemikalier på arbeidsplassen, se for eksempel rådsdirektiv [98/24/EF](#) om vern av helse og sikkerhet til arbeidstakere mot risiko i forbindelse med kjemiske agenser på arbeidsplassen og Europaparlaments- og rådsdirektiv [\(EU\) 2022/431](#) 9. mars 2022 om endring av direktiv [2004/37/EF](#) om vern av arbeidstakere mot risiko ved å være utsatt for kreftfremkallende eller arvestoffskadelige stoffer i arbeidet.

Karnov Lovkommentar 2 til § 4-5 1. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Første ledd stiller krav om at virksomheten og arbeidsgiver tilrettelegger virksomheten slik at arbeidstaker sikres mot ulykker, helseskader og særlig ubehag ved håndtering av kjemikalier eller biologisk materiale. Begrepene «kjemikalier» og «biologisk materiale» er ikke definert i loven. Se imidlertid definisjonen av begrepene i forskrift om tiltaksverdier og grenseverdier (forskrift [6. desember 2011 nr. 1358](#)) §§ [1-6](#) og [1-7](#), hvor henholdsvis kjemikalier og biologiske faktorer er

definert. I lys av departementets ønske om å harmonere språkbruken i lov og forskrifter er det god grunn til at begrepene skal forstås på samme måte.

Rekkevidden av arbeidsgivers plikter etter bestemmelsen må vurderes på bakgrunn av gjeldende forskriftskrav, eksempelvis forskrift om tiltaks- og grenseverdier (forskrift [6. desember 2011 nr. 1358](#)) som bygger på europaparlaments- og rådsdirektiv [2000/54/EF](#) og Kommisjonsdirektiv [\(EU\) 2019/1833](#). Andre lover kan også være relevante, blant annet legemiddelloven (lov [4. desember 1992 nr. 132](#)) og produktkontrollloven (lov [11. juni 1976 nr. 79](#)). Når det vurderes om arbeidstaker utsettes for helseskader eller særlig ubehag, er det også viktig at arbeidsgiver tar i betraktning alle faktorer samlet. For eksempel kan håndtering av en kjemikalie isolert være lite belastende, mens håndteringen av flere kjemikalier samlet sett kan øke risikoen for ulykker, helseskader og særlig ubehag.

Karnov Lovkommentar 3 til § 4-5 2. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter andre ledd har arbeidsgiver plikt til å erstatte farlige kjemikalier med mindre farlige kjemikalier eller prosesser som er mindre farlige for arbeidstaker. Dette kalles også *substitusjonsplikten*. Arbeidsgivere som bruker farlige kjemikalier i sin virksomhet, må derfor til enhver tid sørge for å holde seg oppdatert på om det er kjemikalier eller arbeidsprosesser som kan benyttes for å gjøre arbeidet mindre helsefarlig. Aktiviteten og oppdateringen på dette området bør gjøres til en naturlig del av virksomhetens systematiske HMS-arbeid, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 308](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 4-5 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd oppstiller en plikt for virksomheten til å ha nødvendige rutiner og utstyr for å hindre eller motvirke helseskader på grunn av kjemikalier eller biologisk materiale. Bestemmelsen har først og fremst til hensikt å virke forebyggende. Gode rutiner og riktig utstyr kan ofte være nøkkelen til å forutse og hindre at ulykke eller skade skjer. Hvilket utstyr og rutiner som kreves, må vurderes konkret. Tilstrekkelig opplæring og informasjon til de ansatte, isolering av forurensende prosesser og ventilasjonstiltak er eksempler på rutiner som benyttes. Videre er tilstrekkelig verneutstyr, nøytraliserende stoffer, nødvendige medikamenter til behandling av skader og vann til spyling utstyr som normalt bør være på plass hvis virksomheten håndterer kjemikalier eller biologisk materiale.

Nærmore regulering av hvilke rutiner som bør være på plass, finnes i flere forskrifter, se særlig [kapittel 3](#) i forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid.

Karnov Lovkommentar 5 til § 4-5 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fjerde ledd stiller krav om at virksomheter må føre register over farlige kjemikalier og biologisk materiale som benyttes, og oppstiller en merkeplikt for slike stoffer. Hensikten med bestemmelsen er å sikre tilstrekkelig oversikt over hvilke stoffer som brukes i virksomheten, slik at det er enklere å gripe inn med riktige vernetiltak i tilfeller hvor arbeidstaker blir påført skade eller annen påvirkning av kjemikalier eller biologisk materiale. Et slikt kartotek kan derfor være til hjelp for helsepersonale eller andre som skal utøve førstehjelp. Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven 1977 [§ 11](#) nr. 1 andre ledd, med noen språklige endringer. «Register» ble endret til «kartotek» for å harmonere med

underliggende forskrifter. Det er særlig [kapittel 2](#) i forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid som er relevant. Forskriften har blant annet nærmere regulering av hvilke krav som stilles til kartoteket, både når det gjelder innhold, utforming og tilgang.

Karnov Lovkommentar 6 til § 4-5 5. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Gjennom femte ledd er Arbeidstilsynet gitt myndighet til å gjøre unntak fra [§ 4-5](#) i forbindelse med forsknings- og analysearbeit. Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven 1977 [§ 11](#) nr. 6.

Bakgrunnen for unntaksadgangen er at virksomheter som driver forsknings- og analysearbeit, ofte benytter mange kjemiske stoffer og materialer, men i små mengder og under betryggende faglig kontroll, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 107](#). Unntaksadgangen forutsetter en konkret vurdering «i det enkelte tilfelle», og unntak kan enten gjøres «helt eller delvis», jf. bestemmelsens ordlyd. Dette innebærer blant annet at Arbeidstilsynet ikke har myndighet til å gi generelle unntak for en hel bransje eller lignende. Videre må det foretas en konkret vurdering av risikoforholdene i virksomheten.

Karnov Lovkommentar 7 til § 4-5 6. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir departementet en bred forskriftshjemmel til å gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i [§ 4-5](#). Den mest sentrale forskriften som er gitt i den forbindelse, er forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, som blant annet fastsetter vernetiltak, krav til risikovurderinger, krav om personlig verneutstyr, krav til merking av emballasje mv.

Karnov Lovkommentar 8 til § 4-5 7. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

REACH (*Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals*) er en EU-forordning (forordning [\(EF\) nr. 1907/2006/EF](#)) som er gjennomført i REACH-forskriften (forskrift [30. mai 2008 nr. 516](#)). REACH stiller blant annet krav til felles registrering og regulering av nye og eksisterende kjemiske stoffer i EØS-området. Syvende ledd ble tilføyd ved lov [5. desember 2008 nr. 82](#) for å sikre tilstrekkelig hjemmesgrunnlag for REACH-forskriften.

REACH-forordningen er av flere beskrevet som det «most complex piece of legislation in EU history», og det finnes et meget stort antall EU-dommer om forordningen. European Chemicals Agency har publisert flere veiledninger til forordningen og tilhørende regelverk, se [Guidance on REACH](#). En viss veiledning finnes også på Miljødirektoratet, [Kjemikalieregelverket Reach](#).

Av litteratur se Drohmann, Dieter og Townsend, Matthew, *REACH: Best Practice Guide to Regulation (EC) No 1907/2006*, Bloomsbury 2013, Bergkamp, Lucas (red.) mfl., *Chemical Risk Governance*, 2023, Bergkamp, Lucas (red.), *The European Union REACH Regulation for Chemicals: Law and Practice*, 2013 og Vaughan, Steven, *EU Chemicals Regulation: New Governance, Hybridity and REACH*, 2015.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at REACH-forskriften overholdes innenfor tilsynets myndighetsområde, jf. [§ 6](#) i forskriften. [TFRED-2019-43634](#) er eksempel på straffedom for brudd på blant annet [§ 4-5](#).

§ 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 særsiktig tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 4-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 4-6

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven [§ 4-6](#) første ledd regulerer arbeidsgivers individuelle tilretteleggingsplikt, og viderefører arbeidsmiljøloven 1977 [§ 13](#) nr. 2 til 5. Tredje til sjette ledd inneholder krav til arbeidsgivers oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

Formålet med reglene er å bidra til at sykmeldte arbeidstakere tilbakeføres til sitt arbeid, enten sykdommen eller sykefraværet er kortvarig eller langvarig, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 309](#). I motsetning til de øvrige bestemmelsene i [kapittel 4](#), som har til hensikt å forebygge sykdom, ulykke eller skader, er [§ 4-6](#) i større grad rettet mot reparasjon når sykdom, skade eller lignende først har oppstått.

Bestemmelsen har nær sammenheng med andre regler om tilrettelegging, se for eksempel likestillings- og diskrimineringsloven [§ 22](#) og arbeidsmiljøloven [§ 10-2](#). Likestillings- og diskrimineringsloven [§ 22](#) bygger på artikkel 5 i det frivillig gjennomførte direktiv [2000/78/EU](#). Departementet har i forarbeidene lagt til grunn at vernet skal være minst på høyde med EU, og nasjonale forpliktelser bør derfor tolkes i lys av direktivet og de rettskildene som gjelder i EU, jf. blant andre [Rt-2011-609](#) (SAS [avsnitt 72](#), [Rt-2011-964](#) (Gjensidige) [avsnitt 44](#) og [Rt-2012-219](#) (CHC) [avsnitt 46](#).

I [HR-2022-390-A](#) (Multimedieprodusent) tok Høyesterett stilling til rekkevidden av tilretteleggingsplikten i en sak som gjaldt spørsmål om arbeidsgiver hadde plikt til å tilby redusert stillingsprosent. Dommen har vært kritisert, se nærmere Tine Eidsvaag, *Nytt i privatretten*, nr. 2, 2022 og Anne-Beth Meidell Engan, «[Tilretteleggingsplikt og stillingsvern ved redusert arbeidsevne – En analyse av dommen i HR-2022-390-A Multimedieprodusent](#)», *Arbeidsrett*, nr. 1, 2022 s. 135–162. Dommen er fulgt opp i [HR-2024-423-A](#), som gjaldt spørsmål om fritak for nattarbeid av helsemessige grunner. Det foreligger i tillegg en eldre dom om tilretteleggingsplikt ved redusert arbeidsevne i [Rt-1995-227](#) (Renovatør).

Det finnes omfattende underrettspraksis om tilretteleggingspliktens rekkevidde. Fra nyere tid se blant annet [LA-2024-32632](#), [LA-2021-77023](#), [LB-2021-64957](#), [LA-2019-57978](#) (Omsorgsarbeider), [LB 2018-24869-2](#) (Lagermedarbeider), [LG-2017-202531](#), [LA 2017 30027](#), [LB-2016-70178-2](#) (Norgesbuss), [LG-2016-177480](#) (Maskinarbeider), [LG-2016-101949](#) (Maersk) og [LF-2015-168758](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 4-6 ...Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsevnen må være redusert

Etter første ledd gjelder tilretteleggingsplikten for enhver arbeidstaker med «redusert arbeidsevne», og bestemmelsen er ment å ha et bredt nedslagsfelt, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 104](#).

Tilretteleggingsplikten er vidtrekkende, og den kommer til anvendelse både når arbeidstaker er helt eller delvis borte fra sitt arbeid på grunn av sykdom, og når arbeidstaker har behov for tilrettelegging for å kunne bli stående i arbeid. Bestemmelsen gjelder også uavhengig av om den reduserte arbeidsevnen har sin årsak i arbeidet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 309](#). Hvis den reduserte arbeidsevnen skyldes arbeidet, kan dette likevel være noe som gjør at tilretteleggingsplikten antas å gå lenger, se blant annet Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 76 flg. med videre henvisninger.

Tilretteleggingspliktens rekkevidde

Spørsmålet om hvorvidt tilretteleggingsplikten er oppfylt, må avgjøres etter en konkret vurdering, hvor det må tas hensyn til flere momenter. Kravet til tilrettelegging fra virksomhetens side skal praktiseres strengt, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 103](#) og [309](#). Dette henger sammen med at tilretteleggingsplikten anses for å være et sentralt virkemiddel for å få sykmeldte arbeidstakere tilbake i arbeid. Selv om tilretteleggingsplikten er vidtrekkende, er den ikke absolutt, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 309](#). Tilretteleggingsplikten er ikke ubegrenset, og ordlyden «så langt som mulig» kan ikke tolkes bokstavelig, se [HR-2022-390-A](#) (Multimedieprodusent) [avsnitt 45](#). Se også Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 44 med videre henvisninger. Den nærmere rekkevidden av tilretteleggingsplikten må vurderes konkret i det enkelte tilfellet, hvor det blant annet må sees hen til virksomhetens art, størrelse, økonomi, medvirkning fra arbeidstaker, tilretteleggingstiltakenes forventede effekt og varighet mv., se for

eksempel [LB-2016-70178-2](#) og [LA-2024-32632](#). Arbeidsgiver er i utgangspunktet ikke pliktig til å tilby permanent hjemmekontor som et varig tilretteleggingstiltak, se [TRAB-2024-12762](#).

Omplasseringsplikten

Hovedformålet med tilretteleggingsplikten er at arbeidstaker skal få muligheten til å stå i sitt vanlige arbeid til tross for den reduserte arbeidsevnen. Det følger også av ordlyden i arbeidsmiljøloven [§ 4-6](#) første ledd andre punktum. Utgangspunktet for vurderingen av tilretteleggingspliktens rekkevidde må derfor tas i arbeidsforholdet, og i arbeidsavtalen. Hvis det ikke er anledning til å tilrettelegge på en måte som gjør at arbeidstaker kan beholde sitt opprinnelige arbeid, har arbeidsgiver plikt til å tilby annet passende ledig arbeid i virksomheten. I [NOU 2004: 5 s. 315](#) står det at en oppsigelse først kan anses for å være saklig «dersom det ikke kan tilrettelegges slik at arbeidstaker kan fortsette i sin vanlige stilling, og ompllassering innen virksomheten heller ikke er mulig». Se også [Ot.ppr. nr. 49 \(2004–2005\) s. 105](#). Plikten til å vurdere ompllassering strekker seg langt, og brudd på plikten til ompllassering kan føre til at tilretteleggingsplikten ikke anses for å være oppfylt. Vurderingen av om det er mulig å omplassere arbeidstaker, kan likevel ikke tas for bokstavelig. Plikten til ompllassering går ikke så langt at det må opprettes en ny stilling så lenge bedriften ikke har et udekket arbeidsbehov, eller at bedriftens generelle organisasjonsstruktur må endres til fordel for en arbeidstaker med redusert arbeidsevne. Det siste har kommet til uttrykk i [HR-2022-390-A](#) (Multimedieprodusent) [avsnitt 46](#), hvor Høyesterett uttaler at «§ 4-6 må tolkes i lys av hensynet til arbeidsgivers behov for å kunne bestemme organisasjons- og stillingsstruktur, se også [HR-2024-423-A avsnitt 75](#). Dette er grunnleggende for hvordan virksomheten skal løse sine oppgaver». Se også [LG 2016-177480](#) (Maskinarbeider), hvor lagmannsretten uttalte at det «ligger ... under arbeidsgiver å bestemme virksomheten skal organiseres og Heli-One må derfor stå fritt til å gå tilbake til den organisasjonsstruktur som er bestemt».

En forutsetning for at arbeidsgiver har en omplasseringsplikt, er at det finnes et passende ledig arbeid i virksomheten som vedkommende er skikket for. Spørsmålet om hvorvidt arbeidstaker er «skikket for» stillingen, beror på mer enn bare formelle ferdigheter. Personlig egnethet for stillingen er også relevant. Kravet om at arbeidet må være «passende», innebærer at arbeidstaker må være i stand til å utføre arbeidet til tross for den reduserte arbeidsevnen. Arbeidstaker kan for eksempel ikke kreve å bli omplassert til en stilling som det er lite sannsynlig at vedkommende kan utføre. Arbeidsgiver er nærmest til å vurdere om det finnes «passende» arbeid i virksomheten. I flere underrettsdommer har lagmannsrettene derfor vært tilbakeholdne med å overprøve arbeidsgivers vurdering av om det finnes passende arbeid, og om arbeidstaker er skikket for stillingen. Det stilles imidlertid krav om at arbeidsgivers saksbehandling og vurderinger har vært forsvarlige. Se også [HR-2022-390-A](#) (Multimedieprodusent) [avsnitt 36](#). I nyere avgjørelser fra lagmannsretten er det blant annet stilt strenge krav til arbeidsgivers kartlegging av kompetanse før det besluttes at ompllassering ikke er mulig, jf. [LF-2018-185451](#) og [LA-2018-20761](#). Begge avgjørelsene gjaldt spørsmål om ompllassering i kommunesektoren.

Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt må sees i sammenheng med arbeidstakers medvirkningsplikt. For å kunne tilrettelegge for arbeidstaker er arbeidsgiver avhengig av aktiv medvirkning fra arbeidstakers side og opplysninger om arbeidsevne, mulige tilretteleggingstiltak, alternative arbeidsoppgaver og klarhet om fremtidsutsikter. I rettspraksis er det en rekke eksempler på at manglende medvirkning er tillagt vekt:

- [LG-2021-45622](#): Her hadde arbeidstaker i begrenset grad medvirket til å «avklare situasjonen eller skape mer klarhet om fremtidsutsiktene», mens arbeidsgiver «aktivt søkte informasjon, tiltak og avklaring»

- [LB-2016-70178-2](#): Arbeidstaker hadde vært tilbakeholden med informasjon som kunne avklare arbeidsevne og videre sykemeldingsprognose
- [TOSL-2022-115093](#) (anket og forlikt i lmr): . Arbeidstaker hadde ikke vært villig til å diskutere alternative arbeidsoppgaver, hun hadde sagt at hun ikke kunne starte å jobbe igjen, hun hadde ikke gitt uttrykk for egne behov under sykemeldingsperioden, og har heller ikke kommet med egne forslag til tilrettelegging som kunne få henne tilbake i arbeid.
- [LG-2024-48191](#): Arbeidstaker fylte ikke ut logg over hvilke arbeidsoppgaver han klarte å utføre, og hvilke han ikke klarte. Hans gjentatte manglende tilbakemelding til arbeidsgiver medførte et dårlig informasjonsgrunnlag for å skape progresjon i arbeidsutprøvingen.
- [LA-2024-32632](#): Lagmannsretten fant det underlig at den ansatte ikke imøtekomm arbeidsgivers gjentatte ønsker og oppfordringer om dokumentasjon fra lege/behandler knyttet til gjeninntreden i stilling.

Brudd på medvirkningsplikten kan i seg selv være grunnlag for oppsigelse, se for eksempel [TOSL-2023-152572](#). Tingretten kom til at oppsigelsen hadde saklig grunn i arbeidstakers manglende medvirkning. Arbeidstaker takket nei til arbeidsgivers tilbud om ulike interne og eksterne arbeidsoppgaver som kunne beherskes med ryggsmerter. Retten la vekt på arbeidstakers manglende dialog med arbeidsgiver om å finne andre alternativer enn de alternativene arbeidsgiver kom med. Arbeidsmiljøloven [§ 15-8](#) kom ikke til anvendelse når oppsigelsen ikke skyldes sykefraværet, men brudd på medvirkningsplikten.

Karnov Lovkommentar 3 til § 4-6 ...Arbeidstaker skal fortrinnsvis ges anledning til å fortsette...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre punktum gir praktiske eksempler på tilretteleggingstiltak som kan forsøkes. Listen er imidlertid ikke uttømmende, og partene har nærmest full frihet til å avtale hvilke tilretteleggingstiltak som skal settes i verk.

Karnov Lovkommentar 4 til § 4-6 2. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter andre ledd har arbeidsgiver plikt til å drøfte omplasseringen med de tillitsvalgte dersom arbeidstaker overføres til et annet arbeid. Regelen skal blant annet sikre at hensynene til de øvrige ansatte blir ivaretatt. Finnes det ikke tillitsvalgte i virksomheten, må arbeidsgiver rádføre seg med verneombudet eller en annen arbeidstakerrepresentant. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) kan også kobles inn. Enkelte bedrifter har opprettet et eget attføringsutvalg for å behandle slike saker.

Tariffrettslige normer kan tenkes å supplere drøftelsesplikten etter andre ledd. Etter [Hovedavtalen mellom LO og NHO 2022–2025 § 10-3](#) skal arbeidsgiver samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljøloven [§ 4-6](#) første ledd med den yrkeshemmede og – hvis denne samtykker – med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften. Tilsvarende bestemmelse er også vanlig i andre hovedavtaler. NHO har i sine [kommentarer](#) lagt til grunn at [§ 10-3](#) «bare en presisering av arbeidsmiljølovens bestemmelse». LO har i sine kommentarer uttalt at slikt samarbeid er særlig viktig for å kunne finne frem til ordninger som kan være tilfredsstillende for alle parter.

Karnov Lovkommentar 5 til § 4-6 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 09.01.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det individuelle tilretteleggingsarbeidet forutsetter dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsgiver må derfor ta kontakt med den ansatte så tidlig som mulig og undersøke muligheten for å starte tilretteleggingsarbeidet. Etter tredje ledd skal arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker skal utarbeide en oppfølgingsplan innen fire uker. Bestemmelsen har vært endret flere ganger, og fristen for å utarbeide oppfølgingsplan har blitt stadig kortere, se endringslov [23. februar 2007 nr. 10](#) og endringslov [24. juni 2011 nr. 18](#). Formålet med bestemmelsen er å identifisere hva som skal til for at arbeidstaker skal kunne fungere i arbeidet, det vil si å finne hensiktsmessige tilretteleggingstiltak. Videre skal bestemmelsen bidra til kontakt mellom partene og sørge for at det på et tidlig stadium iverksettes tiltak, jf. [Prop. 102 L \(2013–2014\) punkt 3.2.4](#). Ettersom både sykdomsforløpet og arbeidsgivers tilretteleggingsmuligheter kan endre seg underveis, er det viktig at arbeidsgiver og arbeidstaker ser på arbeidet med oppfølgingsplanen som en dynamisk prosess.

Plikten til å utarbeide oppfølgingsplan gjelder med mindre dette er «åpenbart unødvendig». I [Prop. 102 L \(2013–2014\) punkt 3.2.4](#) uttaler departementet: «Formålet med unntaket er at det ikke skal skapes unødig arbeid og byråkrati i sykefraværsarbeidet, og at innsatsen rettes mot de som faktisk har behov for tett og systematisk oppfølging.» I de tilfeller hvor planen ikke har noen hensikt i sykefraværsarbeidet, er det derfor ingen plikt til å utarbeide en oppfølgingsplan. Eksempler på tilfeller hvor oppfølgingsplan vil være åpenbart unødvendig, er hvis arbeidstaker har en alvorlig sykdomstilstand hvor det er klart at han eller hun ikke vil komme tilbake i arbeid uavhengig av tilretteleggingstiltak, se [Prop. 102 L \(2013–2014\) punkt 3.2.4](#) med videre henvisning til [Ot.prp. nr. 18 \(2002–2003\) punkt 2.5.2.3](#).

Flere av hovedavtalene har også en bestemmelse som pålegger arbeidsgiver å samarbeide om tiltak etter arbeidsmiljøloven [§ 4-6](#) første ledd med den yrkeshemmede og – hvis denne samtykker – med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften, se for eksempel [Hovedavtales mellom LO og NHO 2022–2025 § 10-3](#) og [Hovedavtales LO–VIRKE § 4 9.8](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 4-6 ...Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers r...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd tredje punktum tydeliggjør hovedelementene i oppfølgingsplanen for å sikre at de sentrale forutsetningene for tilretteleggingsarbeidet blir grundig diskutert mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Hvor omfattende oppfølgingsplanen skal være, må blant annet vurderes ut fra hvor mye arbeidstakers arbeidsevne er redusert, og antatt varighet av den reduserte arbeidsevnen. Et vellykket tilretteleggingsarbeid er imidlertid avhengig av at arbeidstaker i forbindelse med utarbeidelse av oppfølgingsplanen aktivt medvirker med informasjon om sin restarbeidsevne, se også arbeidsmiljøloven [§ 2-3](#) bokstav f og folketrygdloven [§ 8-8](#). I forarbeidene presiserer departementet: «Plikten til å medvirke ved utarbeiding av oppfølgingsplaner vil i praksis bestå i å bidra med opplysninger om egen arbeidsevne ... Fokus skal rettes mot hva arbeidstaker kan gjøre av arbeidsoppgaver, og poenget må være at arbeidstaker må gi tilstrekkelige opplysninger til at arbeidsgiver skal kunne vurdere å iverksette hensiktsmessige tiltak», jf. [Prop. 89 L \(2010–2011\) s. 17](#). Arbeidstakers medvirkningsplikt er nærmere behandlet i [note 2 til § 4-6](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 4-6 ...Arbeidsgiver skal sørge for at planen formidles til sykmelde...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen tydeliggjør at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at sykmelder og Nav blir kjent med oppfølgingsplanen så snart som mulig. Formålet med bestemmelsen er å sikre at sykmelder får tilstrekkelig informasjon om mulighetene for tilrettelegging på arbeidsplassen, slik at vedkommende kan vurdere mulighetene for gradert sykmelding, se [Prop. 102 L \(2013–2014\) s. 14](#). I motsetning til tidligere, hvor loven stilte krav om at oppfølgingsplanen skulle sendes, stilles det ikke lenger krav til hvordan oppfølgingsplanen formidles til sykmelder, se endringslov [20. juni 2014 nr. 26](#). Det viktigste er at planen formidles så raskt som mulig, og bakgrunnen for lovendringen synes å være at digitale løsninger ofte ville være mer egnet for å formidle oppfølgingsplanen til sykmelder, jf. [Prop. 102 L \(2013–2014\) s. 14](#).

Til Nav skal imidlertid planen «sendes» senest en uke før dialogmøte. Det er viktig å lese bestemmelsen i sammenheng med folketrygdloven [§ 25-2](#). Etter bestemmelsen skal arbeidsgiver sende oppdatert oppfølgingsplan senest en uke før det avholdes dialogmøter etter folketrygdloven. Arbeidsgiver skal også, etter krav fra Nav, utlevere oppfølgingsplan som eventuelt er revidert etter lovbestemte dialogmøter.

Karnov Lovkommentar 8 til § 4-6 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter fjerde ledd skal arbeidsgiver innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen syv uker etter at vedkommende ble borte fra arbeidet. Formålet med dialogmøtet i regi av arbeidsgiver er å opprette en god dialog mellom de relevante aktørene, noe som igjen kan bidra til å avdekke hvilke tilretteleggingsmuligheter som kan være aktuelle og/eller mulig, se [Prop. 102 L \(2013–2014\) s. 17](#). I dialogmøtet skal partene gjennomgå og arbeide videre med oppfølgingsplanen, herunder avklare hva arbeidstakeren kan gjøre på arbeidsplassen og hvilke tilretteleggingstiltak som er aktuelle.

Arbeidsgiver plikter å kalle inn til dialogmøte så snart som mulig, og senest innen syv uker. Hvor raskt arbeidsgiver bør kalle inn til dialogmøte, må likevel vurderes ut fra årsaken til sykefraværet og de konkrete omstendighetene for øvrig. Ved akutt og alvorlig sykdom er det ikke alltid naturlig eller hensiktsmessig å kalle inn til dialogmøte umiddelbart. I likhet med kravet til oppfølgingsplan gjelder ikke plikten til å avholde dialogmøte hvis dette anses for å være «åpenbart unødvendig».

Det kan variere hvem som deltar i dialogmøtene. Arbeidsgiver, arbeidstaker og bedriftshelsetjenesten (i virksomheter som har dette) skal alltid delta i møtet. Sykmelder deltar med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, eller det for øvrig ikke anses hensiktsmessig. Arbeidstaker har altså mulighet til å motsette seg at sykmelder deltar på dialogmøtet. Nav, bedriftshelsetjenesten eller andre relevante aktører deltar når disse kalles inn til dialogmøte. Selv om det ikke står uttrykkelig i loven, forutsettes det at verneombud eller annen tillitsvalgt kan delta i møtet, dersom arbeidstaker ønsker dette, se [Prop. 102 L \(2013–2014\) s. 15](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 4-6 5. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Femte ledd pålegger arbeidsgiver et ansvar for å oppbevare dokumentasjon på tilretteleggingsarbeidet. Det er tilstrekkelig å dokumentere at oppfølgingsplan er utarbeidet, at dialogmøtet er avholdt, og hvem som var innkalt og/eller til stede i møtet, se [Prop. 102 L \(2013–2014\) s. 23–24](#).

Hvis unntaksadgangen i tredje eller fjerde ledd er benyttet, og arbeidsgiver har kommet frem til at det er «åpenbart unødvendig» å utarbeide oppfølgingsplan og/eller avholde dialogmøte, kan det være gode grunner til å dokumentere de vurderingene som har vært gjort i den forbindelse.

Karnov Lovkommentar 10 til § 4-6 6. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter sjette ledd har departementet hjemmel til å gi forskrifter med nærmere regulering av kravene etter bestemmelsen. Pr. januar 2025 er det ikke gitt forskrifter etter bestemmelsen. En årsak til dette kan være at partene i arbeidslivet, i samarbeid med departementet, har vært delaktige i å utarbeide nærmere retningslinjer for et inkluderende arbeidsliv. Avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) kom første gang på plass i 2001. Målet med IA-avtalen har vært å forebygge sykefravær og frafall og å fremme inkludering. Myndighetene har forpliktet seg til å støtte opp under virkemidler knyttet til dette. Siste IA-avtale gjaldt for 2019 til 2024, men i desember 2024 ble det klart at ny avtale ikke kom på plass, da LO trakk seg fra forhandlingene.

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 opplysingene gjelder har samtykket. Arbeidsgiver har taushetsplikt om opplysninger om personlige forhold i registeret.

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 5-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 5-1

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Formålet med registeret er at det skal være et hjelpemiddel ved kartlegging av helsefarlige forhold på arbeidsplassen, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 113](#). Arbeidstakerne har etter [§ 2-3](#) andre ledd bokstav e plikt til å 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.

Brudd på bestemmelsen om registrering av skader kan ha betydning for spørsmålet om hvorvidt arbeidsgiver er erstatningsansvarlig. I [LB-2015-21922](#) ble det i vurderingen av om arbeidsgiver hadde opptrådt culpøst, sett hen til om registreringsplikten var oppfylt.

Karnov Lovkommentar 2 til § 5-1 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstilsynet har utarbeidet en veiledning om registreringsplikten. Den er tilgjengelig på tilsynets [nettsider](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 5-1 ...alle personskader...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil si «alle skader på person som skjer på arbeidsplassen og/eller i arbeidstida ..., uansett om skaden medfører sykefravær. Helt bagatellmessige ting som f.eks. skrubbsår og smårifter bør imidlertid ikke registreres», jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 113](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 5-1 ...under utførelse av arbeid...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter både skader som oppstår innad i virksomheten, og skader som oppstår andre steder mens arbeidet utføres, for eksempel ved en trafikkulykke som oppstår fordi det brukes transportmidler under utføring av arbeid, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 99](#) og [230](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 5-1 ...sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette gjelder «ikke bare når man har fyldestgjørende bevis for en årsakssammenheng mellom arbeid og sykdom, det må være nok at det foreligger indikasjoner på en slik årsakssammenheng», jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 113](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 5-1 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

For at registeret skal fungere som et hjelpemiddel i vernearbeidet, må det inneholde opplysninger om når og i hvilken forbindelse skaden er oppstått, samt en beskrivelse av skaden eller sykdom, antatt årsak til skaden eller sykdommen og eventuelle andre opplysninger av betydning, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 113](#). Arbeidstilsynet har utarbeidet en [veiledning](#) om hvilke opplysninger registeret bør inneholde. For at registeret skal være nyttig, må registrering av en skade inneholde

- opplysninger om når skaden inntraff
- opplysninger om hvilket arbeid som ble utført da skaden inntraff
- en beskrivelse av hendelsesforløpet
- antatte årsaker til hendelsen som førte til skaden
- en beskrivelse av skaden

Dersom det gjelder sykdom, må registreringen inneholde opplysninger om

- arbeidstakerens yrke
- når arbeidstaker ble syk
- hvilke arbeidsoppgaver som kan ha bidratt til at arbeidstakeren ble syk
- hvor disse arbeidsoppgavene ble utført

- hvilke forhold ved arbeidsmiljøet som kan ha ført til at arbeidstakeren ble syk
- beskrivelse av sykdommen (diagnose) hvis arbeidstakeren har gitt samtykke til det

Karnov Lovkommentar 7 til § 5-1 ...samtykket...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Om krav til samtykke se lov [15. juni 2018 nr. 38](#) om behandling av personopplysninger. GDPR [artikkel 4](#) nr. 11 definerer samtykke som «enhver frivillig, spesifikk, informert og utvetydig viljesytring fra den registrerte der vedkommende ved en erklæring eller en tydelig bekrefstelse gir sitt samtykke til behandling av personopplysninger som gjelder vedkommende». Opplysninger i registeret vil være en særlig kategori personopplysninger, hvor det etter GDPR [artikkel 9](#) stilles særlige krav til behandlingen.

Karnov Lovkommentar 8 til § 5-1 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

For ansatte i bedriftshelsetjenesten og i Arbeidstilsynet vil det gjelde ervervsmessig taushetsplikt om eventuelle personlige opplysninger i registeret etter reglene i lov [2. juli 1999 nr. 64](#) om helsepersonell mv. og etter lov [10. februar 1967](#) om behandlingsmåten i forvaltningssaker. For verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget følger slik taushetsplikt av forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-17](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 5-1 4. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 05.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er en henvisning til de regler som følger av folketrygdloven (lov [28. februar 1997 nr. 19](#)) og er ikke en selvstendig hjemmel for slik statistikk. Folketrygdlovens regler kom inn i lovverket ved endringslov [21. desember 1990 nr. 80](#). Bakgrunnen var behovet for en enhetlig sykefraværstatistikk for hele yrkesbefolkningen og en statistikk som omfattet hele sykemeldingstiden, inkludert arbeidsgiverperioden. En slik statistikk gir et bilde både av fravær i og utenfor arbeidsgiverperioden og vil gi et grunnlag for å kunne foreta løpende analyser av det norske sykefraværet generelt, mens opplysninger på bedriftsnivå vil være nødvendig for å kunne sette i gang tiltak i den enkelte bedrift/foretak, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1990–91\)](#) s. [16–17](#).

§ 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 skalgis også i andre tilfeller.
- (3) Departementet kan gi forskrift om at arbeidsgiver skal gi melding til Arbeidstilsynet om:
 - a arbeidsulykke som det ikke kreves varsel om etter første eller andre ledd, herunder akutt forgiftning, og tilløp til slike ulykker,
 - b sykdom som er eller kan være forårsaket av arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.
- (4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om omfanget og gjennomføringen av varslings- og meldeplikten etter denne paragraf.

Karnov lovkommentarer: § 5-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 5-2 ...alvorlig skadet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene beskriver alvorlig skade som «enhver skade som etter arbeidsgiverens skjønn vil medføre varig eller lengre tids arbeidsudyktighet», jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 113](#). Dersom det senere viser seg at skaden er mer alvorlig enn først antatt, må meldingen sendes snarest mulig etter at man har fått kunnskap om dette, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 113](#).

Arbeidstilsynet har utarbeidet en [veiledning](#) om melding av skader, og utdyper der hva tilsynet mener ligger i vilkåret «alvorlig skade». Eksempler på alvorlig skade er

- hodeskade/hjernerystelse med tap av bevissthet og/eller andre alvorlige konsekvenser
- skjelettskade unntatt enkle brister eller brudd på fingre eller tær
- indre skader på indre organer som lunger, nyrer, milt osv.
- tap av kroppsdel, amputasjon av legemsdel eller deler av slike
- forgiftning med fare for varige helseskader, som for eksempel hydrogensulfidforgiftning
- bevissthetstap på grunn av arbeidsmiljøfaktorer som for eksempel oksygenmangel
- forbrenning, frostskade eller etseskade. Skadene gjelder alle fullhudsskader (tredje grad) og/eller delhudsskader (andre grad) i ansiktet, på hender, føtter eller i anogenitalområdet
alle delhudsskader (større enn 5 prosent) av kroppsoverflaten
- generell nedkjøling (hypotermi)
- skade som krever sykehusbehandling – unntatt enklere poliklinisk behandling

Er arbeidsgiveren i tvil om en skade er av en slik art at den skal meldes til politiet og Arbeidstilsynet, bør han rådføre seg med verneombudet eller forelegge saken for Arbeidstilsynet, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 113](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 5-2 4. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 14](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 5-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 5-3 ...Enhver lege...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Formuleringen er generell og omfatter enhver lege som gjennom arbeidet får kunnskap om yrkessykdom, enten det er bedriftslegen, fastlegen eller en annen lege som under en konsultasjon får kunnskap om dette.

Karnov Lovkommentar 2 til § 5-3 ...yrkessykdom som er likestilt med yrkesskade...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se folketrygdloven [§ 13-4](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 5-3 ...skal gi...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Tauhetsplikten etter lov [2. juli 1999 nr. 64](#) om helsepersonell gjelder ikke, jf. unntaket for lovbestemt opplysningsplikt i lovens [§ 23](#) nr. 6. For å kunne videreformidle til arbeidsgiver kreves imidlertid samtykke fra arbeidstakeren, se bestemmelsens andre ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 5-3 ...samtykke...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Om krav til samtykke se lov [2. juli 1999 nr. 64](#) om helsepersonell [§ 22](#) og lov [15. juni 2018 nr. 38](#) om behandling av personopplysninger. GDPR [artikkelen 4](#) nr. 11 definerer samtykke som «enhver frivillig, spesifikk, informert og utvetydig viljesytring fra den registrerte der vedkommende ved en erklæring eller en tydelig bekreftelse gir sitt samtykke til behandling av personopplysninger som gjelder vedkommende».

Karnov Lovkommentar 5 til § 5-3 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 14](#).

§ 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, fysiske og kjemiske egenskaper, samt supplerende opplysninger som måtte kreves for å fastslå stoffets farlighetsgrad,
- d. sørge for forsvarlig emballasje slik at ulykker og helseskader forebygges,
- e. merke emballasjen med kjemikaliets eller materialets navn, produsentens eller importørens navn og tydelig advarsel på norsk. Etikett for merking skal sendes sammen med melding etter bokstav c.

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

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om produsenters og importørers plikter etter denne paragraf, herunder om unntak i tilfeller hvor importører anvender de importerte kjemikalier eller biologisk materiale. Departementet kan i forskrift fastsette at bestemmelsene i eller i medhold av denne paragraf helt eller

delvis skal gjelde for forhandlere, eller at produsentens eller importørens plikter etter paragrafen her i stedet skal påligge forhandleren.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 5-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 5-4

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsene i §§ [5-4](#) og [5-5](#) er en del av regelverket om produktkontroll. Arbeidsmiljølovens regler har som formål å ivareta hensynet til beskyttelse av arbeidstakere. Generelle regler om kontroll med produkter og forbrukertjenester er inntatt i lov [11. juni 1976 nr. 79](#) om kontroll med produkter (produktkontrolloven). Produktkontolloven omfatter alle produkter, uansett om de brukes i en virksomhet eller ikke.

Karnov Lovkommentar 2 til § 5-4 ...produserer eller importerer...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Produsent er den som i eget navn produserer, blander eller pakker om stoff i salgsøyemed. Importør er den som innfører stoff som er ferdig, eller i hovedsak er ferdig, til bruk. Som importør regnes også den som importerer til eget bruk, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 111](#). Dette er en utvidelse av virkeområdet for lovens regler sammenliknet med [§ 1-2](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 5-4 ...kjemikalier...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved tolkningen av begrepet «kjemikalier» må det ses hen til det underliggende forskriftsverket. I forskrift [19. mai 2015 nr. 541](#) om deklarering av kjemikalier til produktregisteret (deklareringsforskriften) [§ 2](#) bokstav c, er kjemikalier definert som «[k]jemiske stoffer og stoffblandinger».

Kjemiske stoffer er i deklareringsforskriften [§ 2](#) bokstav a definert som «[g]runnstoffer og deres kjemiske forbindelser med andre grunnstoffer, slik de forekommer naturlig eller industrielt fremstilt. Dette omfatter også de tilsetningsstoffer som er nødvendige for å bevare stoffenes stabilitet, samt slike urenheter som oppstår fra den produksjonsprosess som benyttes, unntatt løsemidler som kan utskilles uten at det påvirker stoffets stabilitet eller endrer dets sammensetning».

Stoffblanding er i deklareringsforskriften [§ 2](#) bokstav b definert som «[o]pplösninger eller faste, flytende og gassformige blandinger som består av to eller flere kjemiske stoffer».

Tilsvarende definisjon finnes i forskrift [6. desember 2011 nr. 1358](#) om tiltaksverdier og grenseverdier for fysiske og kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet samt smitterisikogrupper for biologiske faktorer [§ 1-6](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 5-4 ...biologisk...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I forskrift [6. desember 2011 nr. 1358](#) om tiltaksverdier og grenseverdier for fysiske og kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet samt smitterisikogrupper for biologiske faktorer [§ 1-7](#) er biologiske faktorer definert som «mikroorganismer, inkludert de som har blitt genmodifisert, cellekulturer, humane

endoparasitter og prioner som kan fremkalte infeksjoner, allergi eller giftvirkning hos mennesker». Dette gir veiledning for forståelse av vilkåret om biologisk materiale.

Karnov Lovkommentar 5 til § 5-4 ...skal brukes eller ventelig vil bli brukt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom produktet bare er ment for privat bruk, gjelder reglene i produktkontrolloven (lov [11. juni 1976 nr. 79](#)). Men dersom det er «ventelig» at produktet vil bli brukt i yrkesmessig sammenheng, gjelder reglene i [kapittel 5](#). I «ventelig» ligger en påregnelighetsvurdering.

Karnov Lovkommentar 6 til § 5-4 ...matloven...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se lov [19. desember 2003 nr. 124](#) om matproduksjon og mattrygghet mv.

Karnov Lovkommentar 7 til § 5-4 ...legemidler...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se lov [4. desember 1992 nr. 132](#) om legemidler m.v.

Karnov Lovkommentar 8 til § 5-4 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

De sentrale bestemmelser om pliktene etter [§ 5-4](#) er inntatt i forskrift [30. mai 2008 nr. 516](#) om registrering, vurdering, godkjenning og begrensning av kjemikalier (REACH). Ved denne forskriften er forordning [\(EF\) nr. 1907/2006](#) (konsolidert pr. 1. desember 2023) gjort gjeldende i norsk rett.

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

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

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

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

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

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

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

(7) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om maskiner og annet arbeidsutstyr, herunder om:

- a. konstruksjon, utførelse, oppstilling, merking mv.,
- b. godkjenning og plikt til å gi opplysninger i forbindelse med dette,
- c. godkjenning av organer som skal utøve kontroll knyttet til produksjon,

d. undersøkelse eller besiktigelse.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 5-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 5-5

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Norge har ratifisert [ILO-konvensjon nr. 119](#) og [rekommendasjon nr. 118](#) om sikring av maskiner.

Karnov Lovkommentar 2 til § 5-5 ...brukes eller ventelig vil bli brukt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom produktet bare er ment for privat bruk, gjelder reglene i produktkontrolloven (lov [11. juni 1976 nr. 79](#)). Men dersom det er «ventelig» at produktet vil bli brukt i yrkesmessig sammenheng, gjelder reglene i [kapittel 5](#). I «ventelig» ligger en påregnelighetsvurdering.

Karnov Lovkommentar 3 til § 5-5 7. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nærmore bestemmelser er gitt i

- o forskrift [20. mai 2009 nr. 544](#) om maskiner
- o forskrift [12. februar 2010 nr. 158](#) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften)
- o forskrift [29. april 2010 nr. 612](#) om tekniske og operasjonelle forhold på landanlegg i petroleumsvirksomheten
- o forskrift [6. desember 2011 nr. 1357](#) om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)
- o forskrift [6. desember 2011 nr. 1359](#) om konstruksjon, utforming og fremstilling av arbeidsutstyr og kjemikalier (produsentforskriften)
- o forskrift [28. desember 2011 nr. 1360](#) om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område
- o forskrift [29. november 2017 nr. 1849](#) om utstyr og sikkerhetssystem til bruk i eksplosjonsfarlig område
- o forskrift [25. februar 2020 nr. 186](#) om sikkerhet og arbeidsmiljø ved transport og injeksjon av CO₂ på kontinentalsokkelen

Karnov Lovkommentar 4 til § 5-5 7. ledd bokstav b.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved endringslov [19. juni 2020 nr. 69](#) ble det i bokstav b presistert at det kan gis forskrifter om opplysningsplikt, jf. [Prop. 61 LS \(2019-2020\) s. 36](#). Denne endringen klargjorde hjemmelsgrunnlaget

for å anvende arbeidsmiljølovens sanksjonsregler overfor brudd på Europaparlaments- og rådsforordning ([EU 2016/1628](#)) av 14. september 2016 om krav til utslippsgrenser for forurensende gasser og partikler og typegodkjenning av forbrenningsmotorer til ikke-veigående mobile maskiner, om endring av forordning ([EU nr. 1024/2012](#)) og ([EU nr. 167/2013](#)) og om endring og oppheving av direktiv [97/68/EF](#). Forordningens artikkel 57 krever at det i nasjonal rett fastsettes sanksjonsregler for overtredelser av forordningen, herunder bestemmelsene om opplysningsplikt.

Kapittel 6. Verneombud

§ 6-1. Plikt til å velge verneombud

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 6-1

Karnov Lovkommentar a-1 til § 6-1 ...velges...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Nærmere regler om valg av verneombud er inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning, hvor det også er regler om funksjonstid og stedfortredere. Det ligger i systemet med verneombud at arbeidsgiver som klart utgangspunkt ikke kan frata vervet. Unntak kan tenkes ved klare, grove brudd på pliktene som verneombud, sml. de tariffrettslige reglene i Hovedavtalen mellom NHO og LO 2022–2025 [§ 5-9](#) om adgangen til å kreve at det velges annen tillitsvalgt. Se i denne retning [TOSL-2022-149053-2](#).

Karnov Lovkommentar b-1 til § 6-1 ...5...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Terskelen for å kunne avtale andre ombudsordninger eller at det ikke skal være verneombud, ble ved endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#) senket fra virksomheter med 10 til virksomheter med 5 arbeidstakere.

Formålet med endringen var å gi flere virksomheter mulighet til å finne den verneombudsordningen som fungerte best for dem, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 48.](#)

Karnov Lovkommentar 1 til § 6-1 ...partene...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil si arbeidsgiveren og de ansatte. Dersom de ansatte er representert av en tillitsvalgt som opptrer på vegne av dem, kan den tillitsvalgte inngå slik avtale.

Karnov Lovkommentar 2 til § 6-1 ...en annen ordning...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det generelle kravet om at systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid gjennomføres i samarbeid med de ansatte, gjelder selv om man avtaler at det ikke skal være verneombud, jf. [§ 3-1](#) første ledd.

Karnov Lovkommentar 3 til § 6-1 ...flere verneombud...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må da utpekes et hovedverneombud, jf. tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 6-1 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøutvalget deler inn arbeidsplassen i verneområder. I virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, gjøres dette av lokal fagforening etter at arbeidsgiveren har uttalt seg, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-1](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 6-1 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Hovedverneombudet kan være et vanlig verneombud som ivaretar oppgavene som hovedverneombud ved siden av å ha sitt eget verneområde, eller bare være tillagt samordningsoppgaver, jf. andre punktum. I større virksomheter vil ofte den siste løsningen være naturlig, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 116.](#)

Karnov Lovkommentar 6 til § 6-1 ...samordne verneombudets virksomhet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Spørsmål som gjelder flere verneområder, skal forelegges hovedverneombudet. Spørsmål om hvilket verneombud en sak hører under, avgjøres av hovedverneombudet, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-5](#) femte ledd.

Karnov Lovkommentar 7 til § 6-1 4. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Virksomhetens ledelse skal ha skriftlig melding om hvem som er valgt som verneombud. En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som verneombud før slik melding er gitt. Inntil ledelsen mottar melding om nyvalg, blir den tidligere valgte å anse som verneombud, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-4](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 6-1 5. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 3](#). Verneombudets tilsyns- eller kontrollfunksjoner innskrenker ikke arbeidsgiverens ansvar for etterlevelse av lovens regler, jf. [§ 2-1](#) og [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 116](#). Hvis loven er overtrådt, kan arbeidsgiveren således ikke fraskrive seg sitt ansvar under henvisning til at verneombudet ikke har påtalt forholdet

§ 6-2. Verneombudets oppgaver

- (1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelserne i denne lov. Første og andre punktum gjelder tilsvarende for innleide arbeidstakere og for selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.
- (2) Verneombudet skal særlig påse:
 - a. at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
 - b. at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
 - c. at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
 - d. at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
 - e. at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til [§ 5-2](#) blir sendt,
 - f. at arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivaretatt.
- (3) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.
- (4) Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. [§ 3-1](#).
- (5) Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist.
- (6) Verneombudet skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instrukser, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet eller arbeidsgiveren.
- (7) Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.
- (8) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om verneombudets virksomhet, og om ombudets taushetsplikt. I reglene kan fastsettes at verneombudet skal utføre oppgaver som er tillagt arbeidsmiljøutvalget i henhold til [§ 7-2](#), når virksomheten ikke har slikt utvalg. Myndigheten til å treffe vedtak etter [§ 7-2](#) fjerde ledd tredje punktum og femte ledd, kan ikke tillegges verneombudet.

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

Karnov lovkommentarer: § 6-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 6-2

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I virksomheter med arbeidsmiljøutvalg skal verneombudet eller hovedverneombudet være en av arbeidstakernes representanter og ha stemmerett, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-7](#) fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 1a til § 6-2 ...innleide arbeidstakere og for selvstendige oppdragstakere...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#) ble verneombudets oppgaver utvidet til også å omfatte vernet for innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#) s. [48–49](#).

Karnov Lovkommentar 1b til § 6-2 ...nær tilknytning...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I dette ligger et krav om «faktisk tilknytning til arbeidsmiljøet i virksomheten». Oppdrag som en oppdragstaker utfører uten særlig samhandling med oppdragsgivers virksomhet, og entrepriseoppdrag faller utenfor, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 48](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 6-2 2. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se §§ [4-4](#) og [4-5](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 6-2 2. ledd bokstav b.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se §§ [3-2](#) andre ledd og [4-4](#) om krav til verneinnretninger og om å stille verneutstyr til disposisjon for arbeidstakerne.

Karnov Lovkommentar 4 til § 6-2 2. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. arbeidstakers plikt etter [§ 2-3](#) til å bruke verneutstyr og [§ 3-2](#) første ledd bokstav a om plikt til å sørge for opplæring i bruk av verneutstyr mv.

Karnov Lovkommentar 5 til § 6-2 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Den enkelte arbeidstakers plikt til å varsle om slike forhold er regulert i [§ 2-3](#) andre ledd bokstav b.

Karnov Lovkommentar 6 til § 6-2 ...dersom verneombudet selv ikke kan avverge fare...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at det er arbeidsgiver som plikter å rette opp forholdet, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) s. [116](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 6-2 ...innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter [§ 19-1](#) andre ledd er det straffeskjerpende om overtredelsen er foretatt eller fortsatt tross henstilling fra verneombud.

Karnov Lovkommentar 8 til § 6-2 ...betydning...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det gjelder ikke krav om at tiltaket kan ha «vesentlig» betydning, sml. [§ 7-2](#) andre ledd bokstav d. Tiltak av betydning for arbeidsmiljøet kan være arbeidsfordeling og -organisering, arbeidstidsordninger, omstillings- og endringsprosesser mv.

Karnov Lovkommentar 9 til § 6-2 6. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [§ 6-5](#) om opplæring og [§ 18-6](#) åttende ledd.

Karnov Lovkommentar 10 til § 6-2 7. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 18-4](#) første ledd.

Karnov Lovkommentar 11 til § 6-2 ...forskrift...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 6-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 6-3 ...mener...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven krever altså ikke at det objektivt sett skal foreligge fare for liv eller helse, men overlater vurderingen av dette til verneombudets skjønn, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 117](#). Denne skjønnsmessige vurderingen knytter seg både til farevilkåret og til vilkåret om at faren ikke kan avverges på annen måte enn ved stansing, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 83](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 6-3 ...umiddelbar...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 05.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

[Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 310](#) foreslo å endre vilkåret «umiddelbar fare» til «overhengende fare», slik at begrepsbruken ble lik for verneombudets stansingsrett etter [§ 6-3](#) og Arbeidstilsynets stansingsrett etter [§ 18-8](#). Det var ikke ment som noen realitetsendring. Dette fikk ikke flertall under behandlingen i Stortinget, jf. [Innst. O. nr. 100 \(2004–2005\) punkt 9.2](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 6-3 ...fare...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Farebegrepet må tolkes slik at det ikke er et vilkår at skadefølgen inntrer umiddelbart, men at påvirkningen eller situasjonen skaper fare for at det senere oppstår fare for liv eller helse som følge av dette, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 117](#), som presiserer at det avgjørende i slike tilfeller

«er om faren er umiddelbar, ikke om skaden vil skje umiddelbart. Hvis eksempelvis spørsmålet oppstår i forbindelse med påvirkning av kjemiske stoffer som kan medføre helsefare, vil verneombudet ikke kunne stanse arbeidet dersom skadevirkningene bare kan oppstå gjennom lang tids påvirkning. Dersom selv kortere tids påvirkning kan medføre helsefare, vil [derimot] verneombudet kunne stanse arbeidet, selv om den skade som antas å følge av påvirkningen først vil framtre på et senere tidspunkt. Verneombudets egen vurdering vil også her være avgjørende.»

Karnov Lovkommentar 4 til § 6-3 ...tatt stilling til...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil si at Arbeidstilsynet må ta selvstendig stilling til om det er nødvendig med stansing, og eventuelt treffe eget vedtak om stansing dersom det er grunnlag for det.

Karnov Lovkommentar 5 til § 6-3 ...anser...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 16.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er en del av verneombudets skjønn, jf. [§ 6-3 note 1](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 6-3 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene påpeker at partene i virksomheten normalt bør søke å løse problemet uten at Arbeidstilsynet trekkes inn i saken, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 84](#). Men verneombudets beslutning om å stanse arbeidet må respekteres, og partene står fritt til å kontakte tilsynet på ethvert tidspunkt i prosessen.

Karnov Lovkommentar 7 til § 6-3 ...virksomheten...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det samme må i henhold til alminnelige erstatningsregler gjelde for tap som tredjeperson påføres som følge av at virksomheten stanses.

Karnov Lovkommentar 8 til § 6-3 ...i henhold til...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 16.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Formålet med regelen om ansvarsfrihet er å gjøre retten til å utøve stansingsrett reell, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 84](#). Forutsetningen for ansvarsfrihet er at beslutningen ligger innenfor rammen av første ledd. Dersom stansingsretten brukes for å få gjennomslag for andre krav enn hensynet til arbeidstakernes liv og helse mv., gjelder regelen ikke, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 84](#) og [s. 117](#).

Som nevnt i [§ 6-3 note 1](#) er det tilstrekkelig for å kunne utøve stansingsrett at verneombudet «mener» det foreligger slik fare, selv om det objektivt sett ikke er tilfellet. I dette ligger et aktsomhetskrav, slik at verneombudet må ha et forsvarlig grunnlag for å mene at det er fare for liv eller helse hvor det er nødvendig å stanse virksomheten. Denne vurderingen må bygge på situasjonen slik den var da beslutningen om stansing ble truffet, sml. [LB-2018-182283](#), som gjaldt spørsmål om erstatningsansvar for Arbeidstilsynet.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 6-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 6-4

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelser om ordninger med regionale verneombud er inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 5](#) for bygge- og anleggsvirksomhet og [kapittel 6](#) om overnatningsvirksomheter, serveringsvirksomheter, rengjøringsvirksomheter m.m. Forskriftens [kapittel 4](#) har regler om lokale verneombud og arbeidsmiljøutvalg for losse- og lastearbeid.

Forskrift [6. desember 2011 nr. 1360](#) om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område har nærmere regler om organisering, finansiering mv. De regionale verneombudene er i praksis fast ansatt og har kontorplass hos de forbund som har oppnevnt dem, slik at de har et ansettelsesforhold i forbundet uavhengig av oppnevningen I [TOSLO-2020-23495](#) er det lagt til grunn at adgangen til å bringe vernet til opphør er uttømmende regulert i forskrift om administrative ordninger [§ 3-1](#). Opphør av ansettelsesforholdet i forbundet ga derfor ikke grunnlag for opphør av vernet som regionalt verneombud; denne kompetansen lå hos Fondsstyret.

Karnov Lovkommentar 2 til § 6-4 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen tar sikte på virksomheter hvor det enten er særlige problemer forbundet med å drive et effektivt vernearbeid, eller hvor lovens vanlige bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg og verneombud ikke gir tilfredsstillende resultater. Man har særlig hatt for øye de arbeidsplasser hvor det opptrer flere arbeidsgivere samtidig, og hvor forskjellige arbeidstakergrupper er i virksomheter, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975-76\)](#) s. [117–118](#).

§ 6-5. Utgifter, opplæring mv.

- (1) Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud får den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre vernet på forsvarlig måte. Verneombud har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Departementet kan i forskrift stille nærmere krav til opplæringen.
- (2) Verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte. I alminnelighet skal oppgavene utføres innenfor vanlig arbeidstid.
- (3) Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring, og andre utgifter i forbindelse med verneombudets arbeid. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstid etter [§ 10-4](#), godtgjøres som for overtidsarbeid.
- (4) Arbeidsgiver skal sørge for at verv som verneombud ikke medfører inntektsrapport for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

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

Karnov lovkommentarer: § 6-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 6-5 ...skal sørge for...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 2-1.](#)

Karnov Lovkommentar 2 til § 6-5 ...kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Presiseringen om rett til å ta opplæringen på kurs i regi av arbeidstakerorganisasjoner ble tilføyd ved endringslov [19. juni 2009 nr. 39](#). En slik bestemmelse var inntatt i 1977-loven og stod også i forskrift om verneombud, men ble utelatt i arbeidsmiljøloven slik den lød ved vedtakelsen i 2005. Ut fra forarbeidene til 2005-loven kunne rettstilstanden fremstå som uklar, og man inntok derfor en uttrykkelig presisering om dette, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 23](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 6-5 ...forskrift...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning §§ [3-18](#) og [3-19](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 6-5 ...nødvendig tid...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det forutsettes at disse personene i utgangspunktet selv må vurdere hvor mye tid som er nødvendig, men at det må kunne treffes nærmere avtaler om dette innenfor den enkelte virksomhet, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 118](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 6-5 ...utføres innenfor vanlig arbeidstid...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Formålet med denne presiseringen er at arbeidet som verneombud ellers ville kunne hindres av at møter og annen aktivitet måtte tas utenfor vanlig arbeidstid, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 118](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 6-5 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen i andre punktum om overtidsbetaling kom inn i 1977-loven ved endringslov [6. januar 1995 nr. 2](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 6-5 ...ansvarlig for utgifter til opplæring...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er i forarbeidene forutsatt at det kan avtales et budsjett, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 118](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 6-5 ...må...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Verneombud og medlem av arbeidsmiljøutvalg må selv avgjøre når det skal utføres arbeid ut over alminnelig arbeidstid. Det vil likevel være arbeidsgiver som har ansvar for at vernearbeidet utføres på den måten som er forutsatt i regelverket. Verneombudet skal løpende orientere arbeidsgiver om slikt

arbeid, om mulig på forhånd, eventuelt i etterkant. Det følger av utgangspunktet om at bare helt nødvendig vernearbeid kan utføres utover den alminnelige arbeidstid, at slikt arbeid heller ikke skal kunne utføres som en fast ordning utover alminnelig arbeidstid, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 78.](#)

Karnov Lovkommentar 9 til § 6-5 ...overtidsarbeid...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom den som er valgt som verneombud, er unntatt fra arbeidstidsreglene fordi vedkommende har en særlig selvstendig stilling, vil vedkommende ikke ha krav på overtidsbetaling, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 78.](#)

Ved gjennomføringen av opplæring i arbeidstiden skal deltakerne ha tjenestefri med full lønn. Er opplæringen lagt i fritiden, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg for den faktiske undervisningstid, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-20.](#)

Karnov Lovkommentar 10 til § 6-5 ...ikke medfører inntektstap for...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Reglene er ikke til hinder for at man gjennom forhandlinger blir enige om nærmere regler om kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste o.l. ved den enkelte virksomhet eller innenfor de enkelte tariffområder, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 118.](#)

Ved gjennomføringen av opplæring i arbeidstiden skal deltakerne ha tjenestefri med full lønn. Er opplæringen lagt i fritiden, skal lønn betales som om det gjaldt ordinær arbeidstid, uten overtidstillegg for den faktiske undervisningstid, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-20.](#)

Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg

Karnov lovkommentarer: Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.04.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

I departementets utkast til lov var det foreslått vesentlige endringer i reglene om arbeidsmiljøutvalg, og overskriften til kapittelet var «Arbeidsmiljøsamarbeid». Departementet foreslo at utgangspunktet skulle være at ordninger for samarbeid om arbeidsmiljøspørsmål skulle bygge på avtale, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 118–119.](#) Dette fikk ikke gjennomslag under behandlingen i Stortinget. Resultatet ble at lovens utgangspunkt om plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg ble videreført, jf. [Innst. O. nr. 100 \(2004–2005\) punkt 9.2.](#)

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

§ 7-1. Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg

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

(2) Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg.

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 7-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 7-1 ...virksomhet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Om virksomhetsbegrepet se noter til [§ 1-2](#). I [LB-1999-2678](#) ble Oslo kommune ansett som én enhet, i tråd med den alminnelige forståelsen av virksomhetsbegrepet. Dersom virksomheten består av flere atskilte driftsenheter, kan arbeidsmiljøutvalget vedta at det skal velges lokale arbeidsmiljøutvalg for hver driftsenhet, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-14](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 7-1 ...jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#) senket terskelen for å opprette arbeidsmiljøutvalg fra 50 til 30 arbeidstakere, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 49](#). Det gjennomsnittlige antall arbeidstakere i løpet av siste kalenderår legges til grunn, og ved beregningen av antall arbeidstakere skal enhver som arbeider minst 20 timer i uka, regnes med, jf. presiseringer i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-7](#) andre ledd.

Karnov Lovkommentar 3 til § 7-1 ...underutvalg...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøutvalget kan opprette underutvalg som skal behandle særskilte problemer (f.eks. attføringsutvalg, ergonomiutvalg mv.). Underutvalgene er rådgivende for arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalget kan likevel vedta at de enkelte underutvalg skal ha en viss avgjørelsesmyndighet, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-14](#) andre ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 7-1 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Medlemmer av arbeidsmiljøutvalget velges for to år av gangen. Dersom et utvalgsmedlem slutter i virksomheten, opphører vervet, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-15](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 7-1 4. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nærmere regler om saksbehandlingen i utvalget er inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-16](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 7-1 ...skal ha...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver utpeker sine representanter i utvalget. På arbeidstakersiden skal hovedverneombudet være en av arbeidstakernes representanter i utvalget med stemmerett. Er det bare ett verneombud ved virksomheten, skal det være medlem av utvalget. Arbeidstakerne velger sine øvrige representanter ved flertallsvalg, og bare tilsatte i virksomheten kan velges. Nærmere regler om hvem som kan være representanter, og om valg er inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-7](#) flg.

Karnov Lovkommentar 7 til § 7-1 ...forskrift...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 3](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 7-1 ...andre samarbeidsorgan i virksomheten...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-22](#).

§ 7-2. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

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

(2) Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

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

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

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

(5) Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov. For å klarlegge om det foreligger helsefare, kan utvalget også vedta at arbeidsgiveren skal utføre målinger eller undersøkelser av arbeidsmiljøet. Utvalget skal sette en

tidsfrist for gjennomføringen av vedtaket. Hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne gjennomføre utvalgets vedtak, skal spørsmålet uten ugrunnet opphold forelegges for Arbeidstilsynet til avgjørelse.

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 7-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 7-2 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøutvalget er et rådgivende organ, men har også en viss beslutningsmyndighet.

Karnov Lovkommentar 2 til § 7-2 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 2-3](#) har en supplerende angivelse av saker utvalget skal behandle.

Karnov Lovkommentar 3 til § 7-2 ...behandle...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er i utgangspunktet arbeidsgiver som plikter å bringe saker inn for utvalget eller involvere utvalget i prosesser, jf. lovens [§ 2-1](#). Utvalget kan også behandle saker og spørsmål av eget tiltak eller etter henvendelse fra verneombudet. Forarbeidene understrekner betydningen av at «arbeidsmiljøutvalget må komme inn i planleggingsfasen på alle områder som har betydning for arbeidsmiljøet i virksomheten», jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) s. 114.

Karnov Lovkommentar 4 til § 7-2 2. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter arbeidsmiljøloven av 1977 [§ 19](#) andre ledd måtte arbeidsgiver innhente samtykke fra Arbeidstilsynet dersom planene ville føre til vesentlige endringer i arbeidsmiljøet. Dette kravet ble ikke videreført i 2005-loven. Plikten til å forelegge slike planer for arbeidsmiljøutvalget kan imidlertid følge av bokstav d.

Karnov Lovkommentar 5 til § 7-2 ...vesentlig betydning for arbeidsmiljøet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkåret «vesentlig betydning for arbeidsmiljøet» er strengere enn plikten til å involvere verneombudet, jf. [§ 6-2](#) fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 6 til § 7-2 2. ledd bokstav e.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter lovens [§ 3-1](#) skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Jf. også [§ 6-2](#) fjerde ledd om verneombudets rolle i disse spørsmålene.

Karnov Lovkommentar 7 til § 7-2 2. ledd bokstav f.Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette alternativet kom inn i lovverket ved endringslov [6. januar 1995 nr. 2](#). Helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger omfattes av de alminnelige oppgavene utvalget har etter første ledd. Tilføyelsen av arbeidstidsordninger tok bare sikte på å synliggjøre denne oppgaven bedre i lovteksten, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 72](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 7-2 3. leddForfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det gjelder ingen generell plikt til å behandle disse sakene (jf. «kan»). Det kan her være hensiktsmessig å opprette rådgivende underutvalg som skal behandle særskilte temaer (attføringsutvalg, ergonomiutvalg mv.), jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-14](#) andre ledd.

Karnov Lovkommentar 9 til § 7-2 ...alminnelighet ha adgang til...Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 2-3](#) tredje ledd, hvor det presiseres at det er Arbeidstilsynet eller politiet som avgjør i hvilken utstrekning dokumenter skal fremlegges. Plikten til å fremlegge dokumenter kan være begrenset av regler om taushetsplikt. Forarbeidene presiserer at politiet i så fall bør vurdere om det er grunnlag for å leve ut opplysninger, men med pålegg om taushetsplikt, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 115](#). Det er samtidig presistert at opplysninger utvalget får fra Arbeidstilsynet eller politiet, utelukkende skal benyttes så langt det er nødvendig for å klarlegge årsaken til en arbeidsulykke.

Karnov Lovkommentar 10 til § 7-2 ...kan...Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved alvorlige ulykker vil det vanligvis gjennomføres politietterforskning. Forarbeidene anbefaler at et granskingsutvalg avventer politiets etterforskning, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 115](#). Dersom det oppnevnes undersøkelseskommisjon, kan denne bestå av personer både i og utenfor virksomheten, alt etter hva som i det enkelte tilfellet finnes nødvendig. Kostnadene ved undersøkelsen skal dekkes av arbeidsgiver.

Karnov Lovkommentar 11 til § 7-2 ...rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov...Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøutvalget har ingen sanksjonsmuligheter overfor arbeidsgiver dersom vedtaket ikke blir fulgt opp. Spørsmålet kan forelegges for Arbeidstilsynet, som om nødvendig kan gi pålegg etter [§ 18-6](#), og ilette tvangsmulkt etter [§ 18-7](#) dersom tilsynets pålegg ikke blir oppfylt. Formuleringen «forelegges» må leses slik at arbeidsgiver plikter å bringe spørsmålet inn for tilsynet, jf. [§ 2-1](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 7-2 ...arbeidsgiveren ikke finner...Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiveren vil ha en selvstendig plikt til å vurdere om forholdene vil være i overensstemmelse med lovens krav, enten det foreligger et vedtak i utvalget eller ikke. Han kan således ikke fraskrive seg sitt ansvar ved å vise til at han har handlet i overensstemmelse med utvalgets vedtak, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 81](#).

Karnov Lovkommentar 13 til § 7-2 6. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved endringslov [15. desember 2006 nr. 69](#) opphevet man bestemmelsen om at arbeidsmiljøutvalget skulle sende rapporten også til Arbeidstilsynet, jf. [Ot.prp. nr. 91 \(2005–2006\) s. 19.](#)

Karnov Lovkommentar 14 til § 7-2 7. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 3](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 7-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 7-3 ...bygge- og anleggsvirksomhet, ved laste- og lossearbeid og el...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen tar sikte på virksomheter hvor det enten er særlige problemer forbundet med å drive et effektivt vernearbeid, eller hvor lovens vanlige bestemmelser om arbeidsmiljøutvalg og verneombud ikke gir tilfredsstillende resultater. Lovgiver har særlig tenkt på arbeidsplasser hvor det opptrer flere arbeidsgivere samtidig, og hvor forskjellige arbeidstakergrupper er i virksomhet. Bestemmelsen nevner to eksempler på virksomheter hvor det kan være særlig behov for en slik ordning av HMS-arbeidet. Det forutsettes at lokale arbeidsmiljøutvalg eller verneombud i det vesentlige bør ha samme oppgaver, plikter og rettigheter som de ordinære utvalg og ombud har etter loven, og at dette må gjelde overfor alle arbeidsgivere på arbeidsplassen, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 117–118.](#)

Karnov Lovkommentar 2 til § 7-3 ...forskrift...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 4](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 7-3 ...Forskrifter...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 4](#).

§ 7-4. Utgifter, opplæring mv.

Reglene i [§ 6-5](#) gjelder tilsvarende for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.

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

Kapittel 8. Informasjon og drøfting

Karnov lovkommentarer: Kapittel 8. Informasjon og drøfting

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 8. Informasjon og drøfting

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Frem til arbeidsmiljøloven av 2005 var generelle regler om informasjon og drøftelse tariffestet. I tillegg kom selskapsrettslige regler om representasjon i selskapets styrende organer. Reglene i arbeidsmiljøloven [kapittel 8](#) er var nye ved arbeidsmiljøloven av 2005. Reglene begrenser ikke arbeidstakernes eller tillitsvalgtes rett til informasjon, drøfting og medbestemmelse etter andre regler i lover, forskrifter eller tariffavtaler, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 312](#).

[Kapittel 8](#) er en gjennomføring av direktiv [2002/14/EF](#) om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap. Bestemmelser om informasjon og drøftelse er også inntatt i direktiv [2009/38/EF](#) om europeiske samarbeidsutvalg (ESU-direktivet). ESU-direktivet er gjennomført i norsk rett gjennom lov [23. august 1996 nr. 63](#) om allmenngjøring av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsutvalg m.v. jf. forskrift [28. juli 2000 nr. 797](#) om europeiske samarbeidsutvalg mv. og [tariffavtale av 31. januar 2011](#) mellom LO og NHO om opprettelse av europeiske samarbeidsutvalg eller tilsvarende samarbeidsformer.

En spesialstudie er Liss Sunde, «[Informasjonsplikt og taushetsplikt i arbeidsforhold. En arbeidsrettslig, selskapsrettslig og børs- og verdipapirrettslig analyse](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2014, s. 387 flg.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 8-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 8-1

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. direktiv [2002/14/EF artikkel 3](#) nr. 1.

Etter [§ 8-3](#) andre ledd kan arbeidsgiver i særige tilfeller unnlate å gi informasjon dersom dette på det aktuelle tidspunktet åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten.

Karnov Lovkommentar 2 til § 8-1 ...virksomhet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 05.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [§ 1-2](#) om virksomhetsbegrepet.

Når det gjelder anvendelse av reglene på offentlig virksomhet, peker forarbeidene på at virksomhetens art kan få betydning for innholdet i plikten til informasjon og drøftelse, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 124–125](#): Offentlig virksomhet styres i utstrakt grad gjennom politiske organer og vedtak. Normalt vil beslutningene i offentlige organer tas i etterkant av en åpen politisk prosess, som det vil være naturlig å gjøre de ansatte kjent med. I andre tilfeller kan plikten til informasjon og drøfting bli aktuell i og med beslutningen i politiske organer. Det kan for eksempel i et kommunestyre komme

benkeforslag som administrasjonen ikke har utredet eller forberedt. I disse tilfellene vil det ikke være mulig å informere om beslutningen og drøfte den med de tillitsvalgte i forkant av avstemningen.

Karnov Lovkommentar 3 til § 8-1 ...jevnlig sysselsetter minst...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Både heltids- og deltidsansatte inngår i beregningen. Andre ledd hjemler forskrift om beregningsmåte, men slike regler er pr. juli 2024 ikke gitt. For arbeidsmiljøutvalg er det for eksempel presisert at beregningen skal bygge på det gjennomsnittlige antall ansatte i det siste kalenderåret som har hatt mer enn 20 timers ukentlig arbeidstid, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 3-7](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 8-1 ...tillitsvalgte...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Poenget er at arbeidsgiver skal informere og drøfte med representanter for arbeidstakerne. Arbeidsgiver må sørge for at de arbeidstakere som berøres av eventuelle beslutninger, tiltak og så videre, er representert når informasjon og drøfting gjennomføres. Gjennomføringen av informasjon og drøfting kan legges til arbeidsmiljøutvalg etter [§ 7-3](#) eller til avtalt samarbeidsorgan etter [§ 7-2](#) dersom dette er hensiktsmessig. I disse tilfellene vil verneombudet og arbeidstakernes representanter i samarbeidsorganet/arbeidsmiljøutvalget oppfylle lovens krav til representativitet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 312](#).

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

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

- informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
- informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 8-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 8-2

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. direktiv [2002/14/EF artikkel 4](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 8-2 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Hva det skal informeres om, er nærmere behandlet av Liss Sunde, «[Informasjonsplikt og taushetsplikt i arbeidsforhold. En arbeidsrettslig, selskapsrettslig og børs- og verdipapirrettslig analyse](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2014, s. 387 flg. på s. 439 flg. Hun påpeker at det er en nær sammenheng mellom hva det skal informeres om, og når informasjonsplikten oppstår.

Karnov Lovkommentar 3 til § 8-2 1. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomfører direktiv [2002/14/EF artikkel 4](#) nr. 2 bokstav a.

Karnov Lovkommentar 4 til § 8-2 1. ledd bokstav b.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomfører direktiv [2002/14/EF artikkel 4](#) nr. 2 bokstav b.

Karnov Lovkommentar 5 til § 8-2 1. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomfører direktiv [2002/14/EF artikkel 4](#) nr. 2 bokstav c.

Karnov Lovkommentar 6 til § 8-2 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Direktivet krever at informasjon og drøftelse skal skje på et tidspunkt, på en måte og med et innhold som er hensiktssmessig. Loven oppstiller ulike krav til tidspunktet for når det skal informeres og drøftes, avhengig av hva saken gjelder. Ved utformingen av lovens regler så man hen til hvordan tidspunkt for informasjon og drøftelse var regulert i tariffavtaler, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 125](#).

Se om disse fristreglene Liss Sunde, «[Informasjonsplikt og taushetsplikt i arbeidsforhold. En arbeidsrettslig, selskapsrettslig og børs- og verdipapirrettslig analyse](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2014, s. 387 flg. på s. 424 flg.

Karnov Lovkommentar 7 til § 8-2 ...passende tidspunkt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er en mildere og mer fleksibel regel enn fristen som gjelder for første ledd bokstav b og c. Forarbeidene legger til grunn at informasjon om virksomhetens aktuelle og forventede utvikling ikke uten videre har samme betydning for de ansattes arbeidsforhold og ansettelsesvilkår som informasjon nevnt i bokstav b og c, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 125](#). Virksomheten har derfor et visst spillerom for å finne et egnert tidspunkt for å gi informasjon om eksempelvis resultatene for første kvartal.

Karnov Lovkommentar 8 til § 8-2 ...så tidlig som mulig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er et strengt krav, jf. [ARD 1996 s. 130](#) (Transocean) om det tilsvarende vilkåret i den dagjeldende Hovedavtalen mellom LO og NHO for bygge- og anleggsfagene § 9-2. En tilsvarende bestemmelse er inntatt i Hovedavtalen NHO og LO 2022–2025 [§ 9-4](#). Se også [ARD 2014 s. 126](#) om spillerommet for arbeidsgivers interne forberedelser overveielser før drøftingsplikten oppstår.

I offentlig sektor må plikten til å informere og drøfte ses i lys av særtrekk ved virksomheten, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 124–125](#): Offentlig virksomhet styres i utstrakt grad gjennom politiske

organer og vedtak. Normalt vil beslutningene i offentlige organer tas i etterkant av en åpen politisk prosess, som det vil være naturlig å gjøre de ansatte kjent med. I andre tilfeller kan plikten til informasjon og drøfting bli aktuell i og med beslutningen i politiske organer. Det kan for eksempel i et kommunestyre komme benkeforslag som administrasjonen ikke har utredet eller forberedt. I disse tilfellene vil det ikke være mulig å informere om beslutningen og drøfte den med de tillitsvalgte i forkant av avstemmingen. Se [ARD 2008 s. 135](#) om anvendelse av tariffregler når det fremmes benkeforslag.

Karnov Lovkommentar 9 til § 8-2 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomfører direktiv [2002/14/EU artikkel 4](#) nr. 3 og 4.

Karnov Lovkommentar 10 til § 8-2 4. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. direktiv [2002/14/EU artikkel 5](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 8-2 ...fravikes...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Tariffavtalene må ivareta de mål og prinsipper som følger av [§ 8-1](#), jf. direktiv [2002/14/EU artikkel 1](#). Tariffavtalene skal ivareta arbeidstakernes rett til informasjon og drøfting om spørsmål av betydning for arbeidsforholdene. Det betyr at det må tariffestes eller innfortolkes visse minstekrav til innhold, tidspunkt og måten informasjonen og drøftingen gjennomføres på. Retten til informasjon og drøfting kan ikke beskjæres slik at det ikke lenger er noen realitet i retten, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 213](#).

§ 8-3. Fortrolige opplysninger

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

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

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

0 Endret ved lov [15 des 2017 nr. 104](#).

Karnov lovkommentarer: § 8-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 8-3

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. direktiv [2002/14/EU artikkel 6](#).

Om forholdet mellom [§ 8-3](#) og direktivet se Liss Sunde, «[Informasjonsplikt og taushetsplikt i arbeidsforhold. En arbeidsrettslig, selskapsrettslig og børs- og verdipapirrettslig analyse](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2014, s. 387 flg. på s. 480 flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 8-3 1. ledd**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Om taushetsplikt etter denne bestemmelsen se Liss Sunde, «[Informasjonsplikt og taushetsplikt i arbeidsforhold. En arbeidsrettslig, selskapsrettslig og børs- og verdipapirrettslig analyse](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2014, s. 387 flg. på s. 480 flg.

Karnov Lovkommentar 3 til § 8-3 ...bestemte opplysninger...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er tale om en rett til å pålegge taushet vedrørende enkeltopplysninger eller enkeltsaker, ikke en rett til å pålegge taushet generelt eller for visse sakstyper, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 313](#). Arbeidsgiver må vurdere om det er tilstrekkelig å pålegge taushetsplikt kun for særskilte opplysninger i anledning en spesiell sak.

Karnov Lovkommentar 4 til § 8-3 ...pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Virksomheten må videre i hvert enkelt tilfelle fremsette krav om taushet og gjøre de tillitsvalgte kjent med kravet. De tillitsvalgte vil til tross for taushetsplikten ha anledning til å diskutere opplysningsene med særskilte rådgivere. Taushetsplikten vil i så fall også omfatte rådgiverne, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 313](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 8-3 2. ledd**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se om rekkevidden av dette unntaket og om forholdet til informasjonsplikt etter tariffavtaler Liss Sunde, «[Informasjonsplikt og taushetsplikt i arbeidsforhold. En arbeidsrettslig, selskapsrettslig og børs- og verdipapirrettslig analyse](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2014, s. 387 flg. på s. 446 flg.

Karnov Lovkommentar 6 til § 8-3 ...særlege tilfeller...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil si at det er tale om en rett til å holde tilbake opplysninger i særskilte konkret vurderte tilfeller, ikke en rett til alltid å holde tilbake for eksempel en viss type opplysninger.

Ved vurderingen av om visse opplysninger kan tilbakeholdes, må det tas utgangspunkt i opplysningsenes art, og om opplysningsene i seg selv er så viktige at de ikke bør komme ut, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 313](#). Arbeidsgiver har ikke grunnlag for unntak dersom opplysningsene allerede er alminnelig kjent for eksempel gjennom lekkasjer i mediene.

Karnov Lovkommentar 7 til § 8-3 ...åpenbart...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må foreligge en kvalifisert sannsynlighetsovervekt for at skade vil oppstå dersom det blir kjent, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 313](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 8-3 ...betydelig skade...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I praksis vil betydelig skade kunne oppstå som følge av at opplysningsene blir gjort kjent for allmennheten eller for bestemte tredjemenn, og det er først og fremst i slike tilfeller tilbakehold kan

være berettiget. Bestemmelsen tillater ikke virksomheten å tilbakeholde informasjon om forhold eller tiltak alene fordi virksomheten antar at arbeidstakersiden vil forsøke å forhindre de disposisjoner selskapet ønsker å gjøre, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 313.](#)

Karnov Lovkommentar 9 til § 8-3 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. direktiv [2002/14/EF artikkel 8](#) nr. 1. Kompetansen lå tidligere hos bedriftsdemokratinemnda. Da den ble avviklet, var det nødvendig å beholde en hensiktsmessig ordning for tvisteløsning.

Kompetansen til å behandle slike saker ble ved endringslov [15. desember 2017 nr. 104](#) lagt til tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven, jf. [Prop. 151 L \(2016–2017\) s. 18](#) jf. [s. 16](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 8-3 ...beslutning etter første og andre ledd...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nemnda skal således kunne avgjøre tvister om beslutningens lovlighet, det vil si om arbeidsgiver oppfyller lovens vilkår for å pålegge taushetsplikt eller holde tilbake opplysninger, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 313.](#)

§ 8-4. Informasjon og drøfting i konsern

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

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 8-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 8-4

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#). Forarbeider er [NOU 2021: 9](#) s. [326–329](#) og [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#) s. [45–46](#) og s. [62–63](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 8-4 ...rammer...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen har ikke nærmere regler om samarbeidsformen eller hvordan det skal informeres og drøftes med de ansatte, og gjennomføringen vil således kunne tilpasses forholdene i det enkelte konsern ut fra størrelse, organisering og geografi, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 46](#) og [s. 62](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 8-4 ...vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er utformet etter mønster av Hovedavtalen mellom NHO og LO 2022–2025 [§ 9-12](#).

Disse temaene er i grove trekk de samme som etter Hovedavtalen [§ 9-3](#) og [§ 9-4](#) og arbeidsmiljøloven [§ 8-2](#), men med krav om at forholdene har betydning i for konsernet, det vil si utover den enkelte virksomheten.

Karnov Lovkommentar 4 til § 8-4 ...fravikes i tariffavtale...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Avtalehjemmelen omfatter ikke [§ 8-4](#) første ledd første punktum om at det skal være en samarbeidsordning. Tariffreguleringen må oppfylle visse minstekrav til innhold, tidspunkt og måten informasjonen og drøftingen gjennomføres på. Retten til informasjon og drøfting kan ikke beskjæres slik at den ikke vil ha noen realitet, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 62](#). Adgangen til å avtale unntak synes i første rekke å ta sikte på tilfeller hvor partene allerede har en tariffestet ordning for informasjon og drøftelse i konsern, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 46](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 8-4 ...alltid...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved tolkningen av kravet til bestemmende innflytelse er det naturlig å se hen til de tilsvarende bestemmelsene i selskapslovgivningen. Loven nevner to grunnlag for at kravet til bestemmende innflytelse er oppfylt, men utelukker ikke at andre grunnlag kan gi et foretak bestemmende innflytelse, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 63](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 8-4 ...bestemmende...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Kravet om at innflytelsen skal være «bestemmende», må forstås slik at foretaket er sikret den innflytelse over en annet foretak som i alminnelighet er forbundet med rådigheten over stemmeflertallet, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 62](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 8-4 ...rett til...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Slik rett kan følge av vedtekter, aksjonæravtale eller andre avtaler, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 63](#).

Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten

Karnov lovkommentarer: Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Oversikt

[Kapittel 9](#) fastsetter generelle rammer for arbeidsgivers kontrolltiltak. Ethvert tiltak som virker inngrøpende overfor arbeidstaker eller begrenser arbeidstakers handlefrihet, krever et rettslig grunnlag. Arbeidsgivers alminnelige styringsrett utgjør et slikt rettslig grunnlag, se blant annet [ARD-1937-114](#), [ARD-1950-61](#), [ARD-1951-201](#), [ARD-1958-189](#), [ARD-1959-1](#), [ARD-1968-44](#) og [ARD-1978-110](#). Kontrolltiltak kan dessuten ha direkte hjemmel i lov eller forskrift. Et annet hjemmelsgrunnlag kan være samtykke fra arbeidstakeren, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 139](#). Arbeidsmiljøloven [kapittel 9](#) kan ikke fravikes ved avtale, og samtykke danner derfor ikke et selvstendig rettslig grunnlag for gjennomføring av et kontrolltiltak som omfattes av [kapittel 9](#).

Reglene suppleres ikke bare av arbeidsrettslige regler, men også av personvernrettslige regler, herunder en rekke internasjonale regler og prinsipper. Særlig viktig er personopplysningsloven (lov [15. juni 2018 nr. 38](#)), som gjennomfører EU-forordning [2016/679](#) (GDPR). Forordningen tar sikte på å verne fysiske personer i forbindelse med behandling av personopplysninger og bygger på personopplysningsvernet i [EUs pakt om grunnleggende rettigheter](#) artikkel 8. Denne pakten er ikke en del av [EØS-avtalen](#) og gjelder derfor ikke direkte i Norge. Forordningen er imidlertid inkorporert i norsk rett i personopplysningsloven [§ 1](#). Forordningen gjelder altså som norsk lov og vil ved motstrid normalt gå foran annen norsk lovgivning, jf. EØS-loven [§ 2](#). Reglene er langt mer omfattende og detaljerte enn i personopplysningsloven av 2000 (lov [14. april 2000 nr. 31](#)). Etter personopplysningsloven 2018 [§ 6](#) kan personopplysninger som nevnt i personvernforordningen [artikkel 9](#) nr. 1 behandles når det er nødvendig for å gjennomføre arbeidsrettslige plikter eller rettigheter. Bestemmelsen gir imidlertid ikke i seg selv rettslig grunnlag for behandling av verken alminnelige eller særlige kategorier av personopplysninger i arbeidslivet, jf. blant annet [Prop. 56 LS \(2017–2018\) s. 112](#), [merknader til § 6](#). Landene kan fastsette nasjonale regler med grunnlag i personvernforordningen [artikkel 6](#) nr. 1 bokstav c og [artikkel 88](#). Arbeidsmiljøloven [kapittel 9](#) vil være et slikt rettslig grunnlag.

I hovedsak regulerer arbeidsmiljøloven [kapittel 9](#) og ulovfestede arbeidsrettslige regler arbeidsgivers *adgang* til å gjennomføre kontrolltiltak, mens vurderingen av hvordan personopplysningsene skal *behandles*, følger personopplysningslovens (lov [15. juni 2018 nr. 38](#)) og [personvernforordningens](#) bestemmelser. Spørsmålene må imidlertid ses i sammenheng. For det første vil den arbeidsrettslige tilnærmingen til adgangen til kontrolltiltak bero også på en interesseavveining av arbeidstakers interesse i å verne om sin personlige integritet opp mot arbeidsgivers behov for kontrolltiltaket. For det andre vil arbeidsgiver ikke ha interesse av kontrolltiltaket dersom man samtidig ikke kan bruke de opplysningsene som fremkommer av kontrolltiltaket. Brudd på reglene kan medføre erstatnings- og straffeansvar, samt at opplysningsene ikke kan brukes ved en eventuell rettssak. Sammenhengen mellom arbeidsmiljølovens regler og personvernforordningens regler er nærmere omtalt i «[Veileder om kontroll og overvåkning i arbeidslivet](#)» utarbeidet av Arbeidstilsynet, Datatilsynet, Petroleumstilsynet og partene i arbeidslivet.

Reglene om kontrolltiltak må også ses i sammenheng med kapittel 4 om forsvarlig arbeidsmiljø. Et forsvarlig arbeidsmiljø må også ivareta de ansattes personvern, og en for utstrakt overvåkning av de ansatte kan gå utover arbeidsmiljøet. På den annen side kan arbeidsgiver ha plikt til å vurdere kontrolltiltak som en del av HMS-arbeidet i virksomheten. For eksempel kan kontrolltiltak være nødvendig for å beskytte ansatte mot vold, trusler eller andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, jf. [§ 4-3](#) fjerde ledd.

Litteratur mv.

Kontrolltiltak og forholdet til personopplysningsvernet er behandlet i Marion Holthe Hirst og Signhild Blekastad, *Personvern og kontroll i arbeidslivet*, Gyldendal, 2021; Jan Fougnier mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika, kommentarer til kapittel 9; Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 3. utg., Gyldendal, 2020, kommentarer til kapittel 9; Nils. H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg., Universitetsforlaget, 2020, kapittel 18; John Kristian Spångberg, «[Rettsvirkninger av urettmessige kontrolltiltak i arbeidslivet](#)», *Arbeidsrett*, 2008, s. 171–183; Mette Borchgrevink, «[Om avgrensing av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern](#)», CompLex nr. 5 2011; Stefan Jørstad, «[Arbeidsgivers adgang til å kontrollere og overvåke sine ansatte. Med hovedvekt på grunnvilkårene for behandling av personopplysninger i arbeidslivet](#)», CompLex nr. 3 2004; Christian Kjølaas, *Personvern i arbeidsforhold*, Universitetsforlaget, 2010; Jon Bing: «Samtykke til behandling av personopplysninger i arbeidsforhold», i *Arbeid og rett. Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag*, Cappelen Damm Akademisk, 2009; Silvelin Bratholm, «[Helseopplysninger ved ansettelse](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2013, s. 181–273; Victoria van der Lagen, «[Rusmiddeltesting i arbeidsforhold – arbeidsgivers adgang og skranker](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2008, bind 3 s. 1–59. Forordningen og personopplysloven er behandlet i Åste Marie Bergseng Skulderud mfl., *Personopplysningsloven og personvernforordningen (GDPR)*, ajourførte kommentarer på Juridika.

For internasjonal litteratur se blant annet Paul Voigt mfl., *The EU General Data Protection Regulation (GDPR): A commentary*, Oxford, 2. utg. 2024; Maciej Gawronski, *Guide to the GDPR*, Kluwer Law International, 2019; Lukas Feiler mfl., *The EU General Data Protection Regulation (GDPR): A Commentary*, 2. Utg., 2021; Marta Otto, *The right to privacy in employment: a comparative analysis*, Hart, 2016; Roger Blanpain (red.), *Online Rights for Employees in the Information Society. Use and Monitoring of E-mail and Internet at Work*, 2002. Se videre EU-parlamentets Directorate General for Internal Policies «[Protection of Personal Data in Work-related Relations](#)» 2013, Article 29s uttalelser på <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/news-overview.cfm> og EDPBs uttalelser på <https://www.privacyrules.com/privacy-global-expertise/edpb-article-29-working-party-0001323.html>. For svensk rett se Öman, Sören, *Dataskyddsförordningen (GDPR)* m.m., En kommentar, 2024, Grahn, Erik och Kjällström, *Susanna, Anställdas integritetsskydd – och dataskyddsförordningen*, Wolters Kluwer 2017, och svenska forarbeider [SOU 2002:18](#), [SOU 2009:44](#) og [SOU 2017:52](#).

Tariffavtale

I tillegg til i lovbestemmelser kan kontrolltiltak være regulert i tariffavtale. Se nærmere Marion Holthe Hirst og Signhild Blekastad, *Personvern og kontroll i arbeidslivet*, Gyldendal, 2021 kapittel 13.

Menneskerettighetsforpliktelser

Retten til privatliv, herunder personopplysningsvernet, er beskyttet av Grunnloven [§ 102](#), EMK [artikkel 8](#) og SP [artikkel 17](#). [Grunnloven](#) gjelder foran all annen lov, og [EMK](#) og [SP](#) går foran øvrig lovgivning, jf. menneskerettsloven [§ 3](#). EMD har avsagt en rekke avgjørelser om beskyttelse av privatlivet på arbeidsplassen, se nærmere Kajsa Normannseth, «[EMDs utvikling av retten til privatliv i arbeidsforhold etter EMK artikkel 8](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2020, s. 152–211, kapittel 3 og EMDs [Case Law Guide for artikkel 8](#).

- Om overvåking av arbeidstakers telefon se EMDs dom 25. juni 1997 *Halford mot Storbritannia* (appl. no. [20605/92](#)) og EMDs dom 3. juli 2007 *Copland mot Storbritannia* (appl. no. 62617/00).
- Om videoovervåkning på arbeidsplassen se EMDs dom 5. oktober 2010 *Köpke mot Tyskland* (appl. no. [420/07](#)), EMDs dom 28. november 2017 *Antović og Mirković mot Montenegro*

(appl. no. [70838/13](#)) og EMDs storkammerdom 17. oktober 2019, *López Ribalda mfl. mot Spania* (appl. nos. [1874/13](#) og [8567/13](#)).

- Om innsyn i e-post *og chattetjenester* se EMDs storkammerdom 5. september 2017 *Bărbulescu mot Romania* (appl. no. [61496/08](#)), og om *innsyn i innholdet på PC-en generelt* se EMDs dom 22. februar 2018 *Libert mot Frankrike* (appl. no. [588/13](#)).
- Om urintesting av arbeidstaker se EMDs dom 7. november 2002 *Madsen mot Danmark* (appl. no. [58341/00](#)) og EMDs dom 9. mars 2004 *Wretlund mot Sverige* (appl. no. [46210/99](#)).
- Om bruk av helseinformasjon se EMDs dom 15. april 2014 *Radu mot Moldova* (appl. no. [50073/07](#)) og EMDs dom 26. januar 2017 *Surikov mot Ukraina* (appl. no. [42788/06](#)).

Strafferett

Retten til privat kommunikasjon, enten fysisk samtale eller i brev eller elektronisk, er vernet i straffeloven [§ 205](#) ved at uberettiget adgang til privat kommunikasjon kan straffes med inntil to års fengsel. Brudd på reglene i arbeidsmiljøloven [kapittel 9](#) kan medføre straff, jf. [§ 19-1](#).

ILO

ILO har utarbeidet anbefalinger vedrørende vern av arbeidstakeres personlige integritet, «[Protection of workers' personal data: an ILO code of practice](#)». Anbefalingene er ikke rettslig bindende for Norge, men departementet har uttalt at de bør benyttes som retningslinjer ved utarbeidelse av lovgivning på området, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.2.1](#) på s. 136.

Bevisavskjæring ved ulovlig kontrolltiltak

Det klare utgangspunktet i norsk prosess er fri bevisførelse, og bevisavskjæring krever derfor hjemmel. Ved bevis fremskaffet ved ulovlig kontrolltiltak vil det typisk være spørsmål om beviset skal avskjæres i medhold av tvisteloven [§ 22-7](#) eller EMK artikkel [6](#) og [8](#). Dersom beivist er ervervet på utilbørlig måte, må det gjøres en avveining av krenkelsen det innebærer at beviset føres, holdt opp mot betydningen av å få opplyst saken og oppnå en materielt riktig avgjørelse, jf. for eksempel [Rt-2009-1526 avsnitt 30](#).

Fra rettspraksis kan blant annet nevnes:

- Video- eller lydopptak: [Rt-1991-616](#), [Rt-2001-668](#), [Rt-2002-1572](#) og [Rt-2004-878](#). Fra underrettspraksis se for eksempel [LF-2006-145694](#) og [LG-2001-1719](#) og for dansk rett se UfR 2020 s. 1615.
- E-post: [Rt-2002-1500](#), [RG-1993-77](#) (Asker og Bærum), [LB-2013-1463](#), [LH-2015-172667](#) og [LH-2017-103065](#)
- Datalogger o.l.: [Rt-2005-518](#), [Rt-2003-1266](#), [Rt-2001-1589](#), [RG-2004-347](#) (Borgarting), [RG-2003-707](#) (Gulating) og [TOSLO-2017-172482](#)
- GPS-logg: [HR-2011-1019-U](#)
- Spaning ved arbeidstakers hjem o.l.: [LB-2018-155792](#) og [LG-2001-1719](#)

For EMD-praksis se ovenfor i noten.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 9-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 9-1

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
 Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Kontrolltiltak reiser to hovedproblemstillinger. Den første problemstillingen er i hvilken grad arbeidsgiver har rett til å *iverksette* kontrolltiltak overfor de ansatte, med en motsvarende plikt for de ansatte til å medvirke til kontrollen. Dette er i hovedsak en arbeidsrettslig problemstilling, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.1](#) og [punkt 12.6.2](#) på [s. 144](#). Dette reguleres av arbeidsgivers styringsrett og bestemmelsens første ledd. Den andre hovedproblemstillingen er arbeidsgivers adgang til å *behandle* opplysningsene. Dette er regulert i personopplysningsloven (lov [15. juni 2018 nr. 38](#)), jf. henvisningen i andre ledd. I praksis vil arbeidsgiver ta stilling til begge regelverkene, da det vil være av liten verdi å kunne iverksette kontrolltiltak dersom arbeidsgiver ikke kan se og bruke opplysningsene som fremkommer av tiltakene. Ifølge departementet vil saklighetsvurderingen etter arbeidsmiljøloven [§ 9-1](#) og daværende personopplysningslov [§ 8](#) langt på vei bli sammenfallende, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2004\) s. 146](#). Det vil ofte også være tilfellet etter den nye personopplysningsloven.

Karnov Lovkommentar 2 til § 9-1 ...kontrolltiltak...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
 Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «kontrolltiltak» skal forstås vidt og kan ha sitt grunnlag i teknologiske, økonomiske, sikkerhets- og helsemessige omstendigheter samt andre sosiale og organisatoriske forhold i bedriften, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.1](#) og [12.6.2](#). Kontrolltiltak kan være telefon- eller videoovervåkning, lydopptak, GPS-sporing, innsyn i e-post, tilgangskontroll, tidsregistrering, produksjonskontroll, helseundersøkelser mv.

Karnov Lovkommentar 3 til § 9-1 ...saklig grunn...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
 Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Saklighetskravet innebærer at det må foreligge et formål som er forankret i virksomheten, og som i seg selv er saklig. Det kan for eksempel være teknologiske, økonomiske, sikkerhets-, arbeidsmiljø- og helsemessige forhold, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.2](#) på [s. 144](#). Videre må det foreligge saklig grunn overfor den enkelte arbeidstaker som er omfattet av kontrolltiltaket. Ett og samme tiltak kan derfor være saklig overfor én arbeidstaker eller arbeidstakergruppe, mens det ikke vil være tilstrekkelig saklig overfor andre, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 25](#), [merknader til § 9-1](#).

Saklighetskravet innebærer også at tiltaket må være egnet og nødvendig og ikke innebære usaklig forskjellsbehandling, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.2](#) på [s. 145](#). Saklighetskravet er nærmere behandlet i Mette Borchgrevink, «[Om avgrensning av arbeidsgivers styringsrett på grunn av arbeidstakers personvern](#)», CompLex nr. 5 2011 s. 71–73 og Marion Holthe Hirst og Signhild Blekstad, *Personvern og kontroll i arbeidslivet*, Gyldendal, 2021 s. 248 flg.

Tidsregistrering: Kontrolltiltak som skal avdekke når arbeidstakeren kommer til og forlater arbeidsplassen, vil sjeldent anses usaklig, se [NOU 2004: 5 punkt 17.5.5.7](#), [LB-2007-121782](#), [ARD-1971-49](#), [ARD-1958-189](#), [ARD-1958-19](#), [ARD-1959-1](#), [ARD-1950-61](#), [ARD-1940-17](#) og [ARD-1919-233](#).

Afgangskontroll: Dette vil sjeldent være usaklig eller uforholdsmessig kontrolltiltak. Adgangskontroll ved ansiktsgjenkjenning vil være mer innripende og må begrunnes særskilt ut fra bedriftens behov, se i den forbindelse Artikkel 29-gruppens uttalelse 2/2017 s. 20 (<https://ec.europa.eu/justice/article-29/>

[29/documentation/opinion-recommendation/index_en.htm](#)) og Marion Holthe Hirst og Signhild Blekastad, *Personvern og kontroll i arbeidslivet*, Gyldendal, 2021 s. 350 flg.

Produksjons- og resultatkontroll: Tradisjonelle produksjons- og kvalitetskontroller av produkter og tjenester vil sjeldent være usaklig, jf. arbeidsmiljøloven [§ 9-1](#), så lenge kontrolltiltaket er nødvendig for å sikre virksomhetens hovedformål om produksjon av varer og tjenester samt oppfølging og veiledning av arbeidstaker, jf. [NOU 2004: 5 punkt 17.6.2.3](#).

Kontroll av arbeidstakers bierverv og økonomi: For ansatte i betrodde stillinger kan arbeidsgiver ha saklig grunn til å føre kontroll med arbeidstakers bierverv og nærings- og privatøkonomiske forhold. Hvor langt arbeidsgivers kontrolladgang her rekker, er uavklart, se [NOU 2004: 5 punkt 17.5.5.9](#). Arbeidstaker kan i visse tilfeller også ha plikt til å gi slik informasjon (uoppfordret) i medhold av enten lojalitetsplikten eller lov. For eksempel gir helsepersonelloven [§ 19](#) plikt til å gi informasjon om bierverv og engasjement, eierinteresser o.l. i annen virksomhet som vil kunne komme i konflikt med hovedarbeidsgivers interesser.

Ransaking: Undersøkelser av personlige eiendeler, som vesker, kjøretøy mv. Denne typen kontroll er særlig aktuell i virksomheter der de ansatte har tilgang til verdifulle eller farlige produkter, eller der det er risiko for svinn. I [NOU 2004: 5 punkt 17.5.5.4](#) og i [Veileder om kontroll og overvåkning i arbeidslivet](#) er det antatt at styringsretten gir arbeidsgiveren en forholdsvis vid adgang til å iverksette rutinemessige kontrolltiltak, som for eksempel kontroll av kjøretøy og vesker når de ansatte forlater bedriftslokalene, se for eksempel [ARD-1951-201](#) (kontroll av veske), [ARD-1978-110](#) (kontroll av kjøretøy) og [LB-2009-108328](#) (kontroll av veske og kjøretøy).

GPS-sporing: Arbeidsgiver kan være forpliktet til å installere sporingsteknologi for å overholde sine rettslige forpliktelser, for eksempel lovbestemte krav til kjøre- og hviletid, skatteregler og/eller sikkerhet for den ansatte. Virksomheter som har flere kjøretøy ute i trafikken, kan ha behov for såkalt flåtestyring. Ved flåtestyring benytter virksomheten sporingsenheter som gir oversikt over hvor bilene i bilparken er til enhver tid. På den måten kan henvendelser fra kunder betjenes og følges opp på en mest mulig effektiv måte. Slike formål vil utvilsomt være saklige. Arbeidsgiver kan imidlertid ha ønske om å bruke personopplysningene fra sporingsverktøyet til flere formål. Det er i prinsippet ikke noe i veien for det, men da må arbeidsgiveren beskrive alle formålene på forhånd for å sørge for at drøftings- og informasjonsplikten er overholdt. I [Rt-2013-143](#) var en sjåfør sagt opp på grunnlag av avvik mellom timelistene hans og bilens elektroniske logg. Sjåføren krevde erstatning som følge av at arbeidsgiver hadde behandlet personopplysningene til et annet formål. Flertallet kom frem til at arbeidsgiver hadde behandlet personopplysningene i strid med loven. Se også [PVN-2017-07](#) om kobling av GPS-logg fra kjøretøy opp mot en ansatts timelister og [PVN-2017-18](#) om billettsystem med GPS-sporing opp mot en sjåførs krav på overtidsbetaling. Se for øvrig Personvernrådets «[Guidelines 1/2020 on processing personal data in the context of connected vehicles and mobility related applications](#)».

Mobile Device management (MDM): Mobile Device Management (MDM) er en programvare som kan installeres på mobiltelefonen, og som gir arbeidsgiveren tilgang til og kontroll over den ansattes jobbtelefon. Eksempler på bruk av MDM som kan være saklig, er fjernsletting av innhold på telefonen dersom den blir stjålet eller mistet, eller å sette restriksjoner på telefonen for hva slags programvare arbeidstakeren kan laste ned og bruke på telefonen. Se [Veileder om kontroll og overvåkning](#) s. 40.

Hemmelig observatører: Bruk av «hemmelige kunder» er et kontrolltiltak der virksomheten får besøk av anonyme observatører. Observatøren kommer uanmeldt for å registrere blant annet kundeservice, omgivelser og produkter. Om lovligheten av slike tiltak, se for eksempel [LG-2006-128425](#) (kontroll om kontantbetaling ble registrert).

Kontroll av internettbruk: Arbeidsgiverens rett til å benytte informasjon fra logger er drøftet i [Rt-2001-1589](#) (Napster). Arbeidstakeren hadde benyttet arbeidsgiverens internettlinje til nedlastning av store mengder musikkfiler til privat bruk. Arbeidsgiveren oppdaget forholdet da man foretok kontroll av arbeidstakerens logg grunnet problemer med kapasiteten på internettlinjen. Det viste seg at kapasitetsproblemene skyldtes arbeidstakerens nedlastning av musikkfiler fra internett. Høyesterett kom til at undersøkelsen og utskriften av loggene var å anse som administrasjon av systemet, og at arbeidsgiveren hadde innsyn i loggene uten samtykke fra den registrerte. Se også [Rt-2005-518](#) (pornonetlastningsdommen).

Karnov Lovkommentar 4 til § 9-1 ...virksomhetens forhold...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må foreligge et saklig formål bak kontrolltiltaket som er forankret i virksomheten som sådan. Kontrolltiltak som ikke er knyttet eksplisitt til virksomhetens behov, men til hensyn som i prinsippet er virksomheten uvedkommende, for eksempel alminnelige samfunnsinteresser, vil ikke ha hjemmel i bestemmelsen, se nærmere [Ot.ppr. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.2](#) på [s. 144](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 9-1 ...uforholdsmessig belastning for...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Vurderingen av om kontrollen vil medføre en uforholdsmessig belastning, vil blant annet bero på tiltakets formål (hvor tungtveiende bedriftens behov er), kontrollens art (enkeltstående kontroll, vedvarende kontroll, hyppighet osv.), hvordan kontrollen rent praktisk skal gjennomføres, hvilke inngrep i arbeidstakernes personvern det vil være tale om, om sentrale personvernhensyn er ivaretatt gjennom forsvarlige metoder som sikrer klare testresultater, og i hvilken grad arbeidsgiver har sikret begrenset tilgang til de data som fremkommer, jf. [Ot.ppr. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.2](#) på [s. 145](#).

Ved forholdsmessighetsvurderingen vil det ikke være tilstrekkelig å vurdere det enkelte tiltak for seg. Det må også ses hen til summen av kontrolltiltak i virksomheten. Selv om et kontrolltiltak isolert sett er i samsvar med lovens vilkår, vil gjennomføringen av det kunne bli ansett som ulovlig dersom dette tiltaket medfører at den forsvarlige tålegrensen for arbeidstakerne eller arbeidsmiljøet som sådan blir overskredet, bedømt ut fra summen av eksisterende kontrolltiltak i virksomheten, jf. [Ot.ppr. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.2](#) på [s. 145](#).

Som eksempler fra praksis se [HR-2007-540-U](#) (spaning utenfor arbeidstakers bolig), [LB-2018-155792](#) (skjult overvåkning), [LB-2009-108328](#) (apotektekniker ble mistenkt for fjerning av salgsvarer og utsatt for kontroll av vesker), [LB-2007-121782](#) (behandling av opplysninger om arbeidstakers av- og pålogging på PC) og [LB-2006-114896](#) (provokasjonspreget kontroll dels i arbeidstakers hjem).

Praksis fra før den nye personopplysningsloven (lov [15. juni 2018 nr. 38](#)) må brukes med en viss varsomhet.

Karnov Lovkommentar 6 til § 9-1 ...arbeidstakeren...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom vilkårene for å gjennomføre kontrolltiltaket er oppfylt, har arbeidstaker plikt til å avfinne seg med og medvirke aktivt til gjennomføring av kontrollen. Hvis arbeidstaker unnlater å medvirke til gjennomføring av kontrolltiltaket, vil det formelt sett foreligge et brudd på eller mislighold av arbeidsforholdet som må bedømmes på basis av de alminnelige regler om mislighold av plikter i arbeidsforhold. Også spørsmålet om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som er forpliktet til å resignere i forbindelse med uenighet om lovligheten av slike pålegg, må løses ut fra alminnelige arbeidsrettslige regler. Utgangspunktet vil være at arbeidstakerne må avfinne seg med kontrolltiltaket inntil saken er rettslig avklart. Fra dette må det antakelig gjøres en rekke unntak, for eksempel der det

er åpenbart at kontrolltiltaket er ulovlig, hvor det er tale om særlig inngrifende kontrolltiltak, eller i situasjoner hvor det ikke er noen rimelig eller saklig grunn til at arbeidsgiver ikke kan avvente iverksettelsen av kontrolltiltaket frem til en rettslig avklaring av tvisten, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) [punkt 12.6.2](#) på [s. 144](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 9-1 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

For behandlingen av opplysninger om arbeidstaker som fremkommer av kontrolltiltak (og generelt), gjelder personopplysningsloven (lov [15. juni 2018 nr. 38](#)). Det er særlig bestemmelsene i personvernforordningen [artikkkel 6](#) om behandlingens lovlighet og [artikkkel 9](#) om behandling av særlige kategorier av personopplysninger som er av betydning for den materielle adgangen til å behandle personopplysninger.

Det er bare personopplysninger som omfattes av personopplysningsloven. Ifølge forordningen [artikkkel 4](#) nr. 1 er en personopplysning enhver opplysning om en identifisert eller identifiserbar fysisk person. «Enhver opplysning» vil si all tenkelig informasjon, uavhengig av art, innhold eller form, se nærmere Skullerud mfl. (2019), kommentarer til [artikkkel 4](#). For det andre må informasjonen relatere seg til – være «om» – en fysisk person. Informasjon om juridiske personer som ikke sier noe indirekte om fysiske personer, vil således falle utenfor. For det tredje må enkeltpersonen være identifiserbar, enten direkte eller indirekte. Opplysninger som fremstår som anonyme, kan vise seg å være personopplysninger i personopplysningslovens forstand dersom det er mulig å identifisere én eller flere personer indirekte, for eksempel ved å sammenstille informasjon. Se i den forbindelse Datatilsynets [veileder om anonymisering av personopplysninger](#) (2015).

Behandling er i forordningen [artikkkel 4](#) nr. 2 definert som «enhver operasjon eller rekke av operasjoner som gjøres med personopplysninger, enten automatisert eller ikke, for eksempel innsamling, registrering, organisering, strukturering, lagring, tilpasning eller endring, gjenfinning, konsultering, bruk, utlevering ved overføring, spredning eller alle andre former for tilgjengeliggjøring, sammenstilling eller samkjøring, begrensning, sletting eller tilintetgjøring». Opplistingen er ikke ment å være uttømmende, og behandlingsbegrepet vil derved kunne omfatte andre operasjoner i lys av den teknologiske utviklingen.

Samtykke gir som nevnt i [§ 9-1 note 1](#) ikke selvstendig grunnlag for gjennomføring av kontrolltiltak, men kan være tilstrekkelig for behandlingen av personopplysningene etter personopplysningsloven, se personvernforordningen [artikkkel 4](#) nr. 11 og [artikkkel 7](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 9-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 9-2

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Oversikt

Bestemmelsen «knytter seg til systemer for kontroll og overvåking», og «[d]et er ikke meningen at gjennomføring av den enkelte kontroll i seg selv skal utløse drøftings- og informasjonsplikt», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.3](#) på [s. 148](#) og [punkt 25, merknader til § 9-2](#), se for eksempel [LB-2007-121782](#). Som eksempel i forarbeidene nevnes at en konkret veskekontroll ikke vil medføre drøftingsplikt, men at tiltaket som sådan forutsettes å ha vært drøftet tidligere, slik at kontrollen gjennomføres i henhold til de rutiner som tidligere er drøftet. Brudd på drøftelses- og informasjonsplikten vil ikke i seg selv medføre at kontrolltiltaket er ulovlig, men vil være et moment i saklighetsvurderingen etter [§ 9-1](#) første ledd, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 25, merknader til § 9-2](#), se for eksempel [LB-2003-9389](#), [LF-2006-145694](#), [LH-2011-155315](#) og [RG-2011-321](#) (Hålogaland).

Forholdet til personopplysningsreglene

Personopplysningsreglene har ingen særskilte drøftelsesregler slik som arbeidsmiljøloven. For å få et tilstrekkelig godt faktisk grunnlag for å foreta interesseavveining etter personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav f, kan imidlertid drøftelser være nødvendig. Videre har [personvernforordningen artikkel 12](#) til [14](#) detaljerte regler om krav om rett til informasjon.

Karnov Lovkommentar 2 til § 9-2 ...så tidlig som mulig...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Uttrykket «så tidlig som mulig» benyttes også i §§ [4-6](#) tredje ledd, [8-2](#) andre ledd, [10-3](#), [15-2](#) andre ledd, [16-5](#) første og tredje ledd og [16-6](#), og det vises til kommentarene til disse bestemmelsene. «Så tidlig som mulig» vil si før beslutningen om å etablere kontrolltiltaket blir truffet av arbeidsgiver, og så tidlig at de tillitsvalgte og arbeidstakerne har en reell mulighet til å komme med innspill og innvendinger, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.3](#) på [s. 147](#). Mangel på enighet med de tillitsvalgte vil ikke være avgjørende for lovligheten av kontrolltiltakene, men vil etter omstendighetene kunne være et moment i saklighetsvurderingen og arbeidstakers resignasjonsadgang.

Karnov Lovkommentar 3 til § 9-2 ...tillitsvalgte....

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «tillitsvalgte» legges samme vide forståelse til grunn som i reglene om virksomhetsoverdragelse, slik at også for eksempel verneombud og andre valgte tillitspersoner kan opptre som representanter for arbeidstakerne, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.3](#) på [s. 148](#). Se for øvrig [§ 9-2 note 9](#) om hva drøftelsesplikten omfatter.

Karnov Lovkommentar 4 til § 9-2 ...Før tiltaket iverksettes...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Informasjonen skal altså gis før tiltaket iverksettes, men vil naturlig nok skje etter at drøftelser er gjennomført med de tillitsvalgte.

Karnov Lovkommentar 5 til § 9-2 ...de berørte arbeidstakerne...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten gjelder overfor arbeidstakerne, ikke deres tillitsvalgte, som etter første ledd. Det er kun de arbeidstakerne som vil bli berørt, som må informeres.

Karnov Lovkommentar 6 til § 9-2 ...informasjon...Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHOVersjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstakerne skal bare informeres. Det er altså ikke drøftelser som sådan.

Karnov Lovkommentar 7 til § 9-2 2. ledd bokstav a.Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHOVersjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

At arbeidstakerne skal ges informasjon om formålet, henger sammen med at formålet vil være sentralt ved vurderingen av tiltakets rettmessighet etter [§ 9-1](#) første ledd og adgangen til å behandle opplysningene etter personopplysningsloven (lov [15. juni 2018 nr. 38](#)). Adgangen til å behandle personopplysninger til andre formål enn det opprinnelige innsamlingsformålet er regulert i personvernforordningen [artikkelen 6](#) nr. 4. Forordningen gir videre adgang til å behandle personopplysninger til nye formål enn det personopplysningsloven 2000 (lov [14. april 2000 nr. 31](#)) gjorde. Høyesteretts tilnærming i [Rt-2013-143](#) (GPS-sporing) vil derfor ikke lenger være fullt ut anvendelig etter forordningen. Slik også Skullerud mfl. (2019), kommentarer til artikkelen 6.

Tilsynelatende motsatt Jan Fougnar mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika, note 4 til § 9-2 og Borgerud, *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Retsdata note 273 til § 9-2. Forordningen forutsetter at all bruk av personopplysninger til nye formål må ha et selvstendig rettslig grunnlag i forordningen. Videre må viderebehandling av personopplysninger, eller gjenbruk, som det også omtales som, ikke skje på en måte som er uforenlig med innsamlingsformålet, se nærmere Skullerud mfl. (2019), kommentarer til artikkelen 6.

Karnov Lovkommentar 8 til § 9-2 2. ledd bokstav b.Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHOVersjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstakerne skal ges «utfyllende informasjon om hvordan kontrollen vil bli innrettet, for eksempel om hvor kontrollutstyret vil bli plassert, hvordan utstyret virker, om undersøkelsesmetoder, kvalitetssikring av resultater, bruk av eksterne kontrollører og så videre», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) punkt [12.6.3](#) på [s. 147](#). Dersom kontrolltiltakene omfattes av reglene i personopplysningsloven (lov [15. juni 2018 nr. 38](#)), vil reglene om informasjon og innsyn i [personvernforordningen](#) og personopplysningsloven få anvendelse, se særlig personvernforordningen artikkelen [12–15](#) og personopplysningsloven [§ 16](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 9-2 2. ledd bokstav c.Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHOVersjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Et viktig formål med informasjonsplikten er åpenhet og å skape forutberegnelighet for arbeidstakerne, samtidig som informasjonen gir den enkelte mulighet til å kontrollere lovligheten av kontrolltiltaket. Varigheten vil være et viktig moment i forholdsmessighetsvurderingen etter [§ 9-1](#) første ledd. Bokstav c må tolkes i lys av personvernforordningen [artikkelen 13](#) nr. 2 bokstav a, hvor det fremgår at den behandlingsansvarlige på tidspunktet for innsamling av personopplysninger skal gi den registrerte informasjon om «det tidsrom personopplysingene vil bli lagret, eller dersom dette ikke er mulig, kriteriene som brukes for å fastsette dette tidsrommet».

Karnov Lovkommentar 10 til § 9-2 3. leddForfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHOVersjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Evaluering av kontrolltiltak foretas for å sikre at de behov som opprinnelig begrunnet tiltaket, fortsatt er gyldige. Dersom behovet for kontrolltiltaket ikke lenger er til stede, må det avvikles. Departementet anså det ikke som hensiktsmessig å angi konkret hvor ofte evaluering skal foretas. Departementet

antok at dette var et punkt som burde søkes avklart når selve tiltaket drøftes etter [§ 9-2](#) første ledd, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.3](#) på [s. 148](#).

§ 9-3. Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse

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

Karnov lovkommentarer: § 9-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 9-3

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer arbeidsgivers adgang til å innhente helseopplysninger om arbeidssøker ved ansettelse. Formålet med bestemmelsen er å hindre at mennesker på urimelig grunnlag holdes ute fra arbeidslivet. Spørsmålet har således nær sammenheng med den særlige reguleringen om vern mot diskriminering i arbeidslivet, som også omfatter ansettelsesprosessen, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.4](#) på [s. 148](#). Bestemmelsen må tolkes i lys av [CRPD](#), likestillings- og diskrimineringsloven (lov [16. juni 2017 nr. 51](#)), Grunnloven [§ 102](#), SP [artikkel 17](#) og EMK artikkel [8](#) og [14](#). Om forholdet mellom [§ 9-3](#) og likestillings- og diskrimineringsloven se [LDN-2012-8](#). Også andre lover kan være relevante, slik som bioteknologiloven [§ 5-8](#).

Samtykke er ikke et eget hjemmelsgrunnlag ved siden av [§ 9-3](#). Arbeidsgiver kan ikke gjennom arbeidssøkers samtykke innhente helseopplysninger og på den måten omgå bestemmelsen.

Bakgrunnen for dette er at arbeidssøker ofte vil føle at han eller hun er i en tvangssituasjon, slik at et samtykke vil kunne fremstå som mer eller mindre illusorisk, jf. [NOU 2004: 5 s. 441](#) og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 148-149](#).

Arbeidsgivers adgang til å innhente helseopplysninger ved ansettelse er utførlig behandlet i Silvelin Bratholm, «[Helseopplysninger ved ansettelse](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2013, s. 181–273. Se også Tine Eidsvaag, [Handlaus gjæte – Vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproblemer eller funksjonsnedsettelse](#), doktoravhandling, 2008 s. 313 flg.

Også annen lovgivning forbyr arbeidsgiver å innhente visse opplysninger i ansettelsesprosessen, se særlig likestillings- og diskrimineringsloven [§ 30](#).

Om arbeidssøkeren gir uriktige opplysninger eller tilbakeholder opplysninger som skulle vært gitt, kan det etter omstendighetene gi grunnlag for avslutning av arbeidsforholdet, se [HR-2021-605-A](#). Dersom arbeidssøkeren nekter å gi helseopplysninger han eller hun er pliktig å gi, vil arbeidssøker kunne bli tatt ut av betrakning i ansettelsesprosessen, se [NOU 2001: 4 s. 45](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 9-3 ...søkerne...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

«Arbeidssøker» er ikke definert i arbeidsmiljøloven, men i Breisteinutvalgets utredning [NOU 2001: 4 punkt 3.2.5.4](#) beskrives «arbeidssøker» som «en person som

- har vist interesse for å arbeide i en virksomhet hvor vedkommende enten ikke er ansatt fra før; eller

- søker arbeid internt i virksomheten; og
- er aktuell for stillingen ut fra generelle krav til utdanning, sertifikater, alder».

Karnov Lovkommentar 3 til § 9-3 ...helseopplysninger...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Se definisjonen av «helseopplysninger» i helseregisterloven [§ 2](#) bokstav a og personvernforordningen [artikkel 4](#) nr. 15 og [fortalen](#) punkt 35. Med «helseopplysninger» menes «informasjon som kan bidra til å kartlegge personers nåværende og mulig fremtidige helsetilstand», jf. [NOU 2001: 4 punkt 11.1.2.1](#). Det omfatter ikke bare taushetsbelagte opplysninger etter helsepersonelloven (lov [2. juli 1999 nr. 64](#)), men all informasjon om sykdommer, alle typer funksjonsnedsettelse, sykdomsrisiko, sykehistorie, helsehjelp eller den registrertes fysiske eller biomedisinske tilstand. I [NOU 2004: 5 s. 438](#) er det lagt til grunn at såkalte personlighetstester og helsekrav i forbindelse med sertifikater faller utenfor [§ 9-3](#), men ved personlighetstester kan det ikke spørres om helseopplysninger. Bruk av personlighets- og evnetester er nærmere behandlet i Marion Holthe Hirst og Signhild Blekastad, *Personvern og kontroll i arbeidslivet*, Gyldendal, 2021 s. 135 flg.

Sosiale forhold kan falle inn under helseopplysninger dersom de sosiale forholdene påvirker helsen, jf. [Ot.prp. nr. 5 \(1999–2000\) s. 179](#). Også opplysninger om arbeidssøkers nære familiemedlemmer kan være helseopplysninger om søkeren hvis det dreier seg om informasjon om arvelige sykdommer.

Karnov Lovkommentar 4 til § 9-3 ...nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver kan altså bare innhente helseopplysninger som er nødvendige for å vurdere om arbeidssøker kan utføre stillingens arbeidsoppgaver. Hva som er nødvendig, må vurderes konkret, ut fra stillingens art, se for eksempel [SOM-2022-1364](#), [SOM-2018-2591](#) og [SOMB-2007-24](#).

Spørsmålene må knytte seg til arbeidssøkers arbeidsevne og ikke til funksjonsevne generelt, se Silvelin Bratholm, «[Helseopplysninger ved ansettelse](#)», Arbeidsrett, nr. 2, 2013, s. 207–210. Uttrykket «nødvendig» skal tolkes snevert, jf. [NOU 2001: 4 punkt 11.2.2](#). Arbeidsgiver kan spørre om arbeidssøkeren er i stand til å greie de fysiske og psykiske oppgaver som stillingen innebærer. Arbeidsgiver kan også spørre om forhold som vil ha betydning for tilpasning av arbeidsmiljøet, herunder om søkeren lider av en sykdom eller tilstand som er uforenlig med den aktuelle stillingen, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 148–149](#).

For at arbeidsgiver skal kunne spørre søkeren om tidligere sykefravær, må det være nødvendig for å vurdere hvorvidt søkeren vil være i stand til å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til den nye stillingen, se nærmere Tine Eidsvaag, [Handlaus gjæte – Vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproblemer eller funksjonsnedsettelse](#), doktoravhandling, 2008 s. 321–322. [SOM-2022-1364](#) gjaldt spørsmålet om en kommune hadde adgang til å innhente opplysninger om søkeres sykefravær ved ansettelse av helsefagarbeider. Kommunen hadde begrunnet innhenting med at arbeidsgiver hadde et særskilt behov for tilstedeværelse og stabilitet, og at denne delen av helsetjenesten hadde slitt med stort sykefravær over lang tid. Sivilombudet kom til at kommunen ikke kunne sies å ha godtgjort at innhenting var nødvendig.

Karnov Lovkommentar 5 til § 9-3 ...annen måte...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder uavhengig av om opplysningene innhentes direkte fra søkeren eller på annen måte, for eksempel gjennom referanse, søk på internett, rekrutteringsbyrå mv. Om innhenting av opplysninger når arbeidssøker er ansatt i en annen stilling hos arbeidsgiver, se [SOM-2022-1364](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 9-3 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

[Paragraf 9-3](#) er en av hjemlene for forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning, uten at forskriften inneholder noen nærmere bestemmelser for [§ 9-3](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 9-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 9-4

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bakgrunnen for bestemmelsen er at departementet fant det nødvendig å begrense adgangen til å foreta medisinske kontroller og undersøkelser, herunder kliniske og biologiske, da slike tiltak innebærer inngrep i arbeidssøkernes og arbeidstakernes personlige integritet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) punkt 12.6.4 på s. 149. For EMD-praksis se Kajsa Normannseth, «[EMDs utvikling av retten til privatliv i arbeidsforhold etter EMK artikkel 8](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2020 s. 166–168.

Karnov Lovkommentar 2 til § 9-4 ...kan...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I tillegg til en lovregulert adgang har arbeidsgiver dessuten også i visse tilfeller en plikt til å iverksette en undersøkelse, for eksempel etter HMS-reglene i arbeidsmiljøloven eller spesiallovgivning.

Karnov Lovkommentar 3 til § 9-4 ...bare...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er uttømmende for i hvilke situasjoner medisinske undersøkelser er tillatt. Samtykke vil således ikke være et selvstendig hjemmelsgrunnlag for gjennomføring av helsekontroll eller testing av arbeidstakere eller arbeidssøkere, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. 148.

Karnov Lovkommentar 4 til § 9-4 ...kreve...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir bare hjemmel for å pålegge arbeidstaker å gjennomgå en medisinsk undersøkelse, men gir ikke hjemmel for å tvangsgjennomføre undersøkelsen. Dersom arbeidstakeren nekter å utføre undersøkelsen, kan det gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Spørsmålet om hvem som skal foretas undersøkelsen, er ikke regulert i arbeidsmiljøloven, men helselovgivningen, se [NOU 2004: 5](#) s. 440.

Karnov Lovkommentar 5 til § 9-4 ...medisinske undersøkelser...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I Breisteinutvalget defineres medisinske undersøkelser som «en undersøkelse av en person – en pasient – med tanke på å avdekke en mulig sykdom, skade eller lyte, med sikte på å behandle eller forebygge sykdom, eller utskriving av attest, bekreftelse eller erklæring om vedkommendes helse», se [NOU 2001: 4 s. 21](#). Det fremgår videre at en medisinsk undersøkelse kan omfatte en samtale om sykdom i familien, sosiale forhold, tidligere sykdommer, aktuelle symptomer og sykdommer (det vil si den direkte årsaken til undersøkelsen), kroppsfunksjoner og levevaner. Det kan være kliniske (utvendige) undersøkelser, som å lytte på hjerte og lunger mv., og det kan gjøres undersøkelser av biologisk materiale eller andre undersøkelser eller tester (rusmiddeltesting, syns- eller hørselstest, røntgenundersøkelse m.m.) eller psykiatriske undersøkelser der siktemålet er å avdekke psykiske tilstander. Adgangen til rusmiddeltesting er utførlig behandlet i Victoria van der Lagen, «[Rusmiddeltesting i arbeidsforhold – arbeidsgivers adgang og skranker](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2008, s. 1 flg. Om rusmiddeltesting i arbeidstakers fritid se [LG-2021-96017](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 9-4 1. ledd bokstav a.

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelser er gitt i smittevernloven (lov [5. august 1994 nr. 55](#)), helsepersonelloven (lov [2. juli 1999 nr. 64](#)), skipssikkerhetsloven (lov [16. februar 2007 nr. 9](#)), luftfartsloven (lov [11. juni 1993 nr. 101](#)), petroleumsloven (lov [29. november 1996 nr. 72](#)), forskrift [12. februar 2010 nr. 158](#) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) og forskrift [27. november 2009 nr. 1414](#) om sertifisering av førere av trekraftkjøretøy på det nasjonale jernbanenettet (førerforskriften). Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel [3](#) eller [4](#) er ikke i seg selv tilstrekkelig klar hjemmel for å gjennomføre medisinske undersøkelser. Slik også Victoria van der Lagen, «[Rusmiddeltesting i arbeidsforhold – arbeidsgivers adgang og skranker](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2008, s. 22. Motsatt Monsen i Jakhelln mfl. (2017) s. 486. Et mulig unntak er [§ 3-1](#) første ledd bokstav g, se [NOU 2004: 5 s. 442](#), hvor det legges til grunn at bestemmelsen er tilstrekkelig hjemmel. Spørsmålet har mest teoretisk interesse, siden vilkåret i bokstav c uansett vil være oppfylt dersom arbeidsgiver har plikt til å gjennomføre undersøkelser i medhold av HMS-reglene.

Karnov Lovkommentar 7 til § 9-4 1. ledd bokstav b.

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «stillinger som innebærer særlig risiko» menes «stillinger der utøveren rutinemessig kommer i situasjoner hvor konsekvensene av feil i utførelsen er særlig store, enten for arbeidstakeren selv, for tredjeperson eller har store samfunnsmessige konsekvenser, og hvor det derfor må stilles særlige krav til aktsomhet og oppmerksomhet», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 149](#). Dette omfatter ikke bare fare for liv og helse, men også store materielle skader, se nærmere Victoria van der Lagen, «[Rusmiddeltesting i arbeidsforhold – arbeidsgivers adgang og skranker](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2008, s. 29–30 og Silvelin Bratholm, «[Helseopplysninger ved ansettelse](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2013, s. 222–223. Risikoen må være av et visst omfang, og størrelsen på risikoen må stå i et rimelig forhold til den integritetskrenkelsen den medisinske undersøkelsen innebærer. I [LG-2021-96017](#) ble flytekniker på helikopterbase ansett å falle innunder bokstav b.

Bokstav b må tolkes i lys av [§ 9-1](#), og det skal derfor ikke foretas grundigere undersøkelser enn det som er påkrevet.

Karnov Lovkommentar 8 til § 9-4 1. ledd bokstav c.

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Vernet om liv og helse omfatter ikke bare arbeidstakeren selv, men også kolleger og tredjepersoner. Faren må være alvorlig og fremstå som konkret, nærliggende og sannsynlig, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 12.6.4](#) på [s. 149](#). I [LE-2023-52947](#) ble koronatesting av uvaksinerte sykepleiere ansett som et lovlig kontrolltiltak.

Karnov Lovkommentar 9 til § 9-4 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

[Paragraf 9-4](#) er en av hjemlene for forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning, uten at forskriften inneholder noen nærmere bestemmelser for [§ 9-4](#).

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 9-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 9-5

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nærmere regler er gitt i forskrift [2. juli 2018 nr. 1108](#) om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale. Det vises til kommentarene til forskriften. Forskriften må ikke bare tolkes i lys av personopplysningsloven (lov [15. juni 2018 nr. 38](#)), [GDPR](#) og [EMK](#), men også annen lovgivning, som arkivloven (lov [4. desember 1992 nr. 126](#)), regnskapsloven (lov [17. juli 1998 nr. 56](#)) og hvitaskingsloven (lov [1. juni 2018 nr. 23](#)). Slik lovgivning kan gi arbeidsgiver utvidet rett til å få innsyn i e-posten, se [LA-2021-7863](#) om forholdet mellom innsynsreglene og twistelovens (lov [17. juni 2005 nr. 90](#)) bevissikringsregler. Annen lovgivning kan også begrense innsynsretten i forskriften, særlig praktisk er regler om taushetsplikt. I juridisk teori er det uenighet om hvorvidt det er adgang til innsyn i korrespondanse mellom tillitsvalgte og arbeidstakere, se Vanebo (2016) s. 112 med videre henvisninger.

§ 9-6. Kameraovervåking

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

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

Karnov lovkommentarer: § 9-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 9-6

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter personvernforordningen [artikkkel 88](#) kan det i nasjonal rett innføres særregulering av kameraovervåkning i arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven [§ 9-6](#) gir adgang til å gi forskrift om kameraovervåkning i virksomheten. Slik forskrift er gitt i forskrift [2. juli 2018 nr. 1107](#) om kameraovervåkning i virksomhet. Forskriften viderefører tidligere regulering i personopplysningsloven [kapittel 7](#) og personopplysningsforskriften [kapittel 8](#). Forskriften inneholder

ingen fullstendig regulering av kameraovervåkning, men bestemmer at arbeidsmiljøloven [kapittel 9](#) og personopplysningsloven (lov [15. juni 2018 nr. 38](#)) gjelder for kameraovervåkning i virksomhet. I tillegg kommer kravene etter blant annet EMK [artikkel 8](#), se Normannseths gjennomgang av relevant EMD-praksis om videoovervåkning på arbeidsplassen i Kajsa Normannseth, «[EMDs utvikling av retten til privatliv i arbeidsforhold etter EMK artikkel 8](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2020 s. 171–173.

Relevante momenter vil være grunnen for overvåkningen, om de ansatte er blitt informert om overvåkningen og klagemuligheter, hvor mye overvåkningen griper i den ansattes privatliv, tids- og områdebegrensninger, om overvåkningen kunne vært gjort mindre innngripende, og om det iverksatt beskyttelsestiltak for de ansatte. Norsk rett må sies å være godt innenfor disse kriteriene. Det vises for øvrig til kommentarene til forskriften.

Om bevisavskjæring av ulovlig overvåkning i arbeidsrettssaker se blant annet [Rt-1991-616](#), [Rt-2001-668](#), [Rt-2002-1572](#), [Rt-2003-1266](#) og [Rt-2004-878](#). Fra underrettspraksis se for eksempel [LF-2006-145694](#). Fra dansk rett se UfR 2020 s. 1615.

Kapittel 10. Arbeidstid

Karnov lovkommentarer: Kapittel 10. Arbeidstid

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 10. Arbeidstid

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven [kapittel 10](#) angir de ytre rammene for lengde og plassering av arbeidstiden.

Arbeidstid er typisk et tema som har utfyllende og avvikende regulering i tariffavtaler. Mange av bestemmelsene i [kapittel 10](#) er «tariffdeklaratoriske», det vil si at unntak fra loven kan gjøres i tariffavtale. Hvis arbeidsgiver er bundet av tariffavtale, vil de ansatte også kunne ha krav på kortere daglig og ukentlig arbeidstid, og regler om plassering av arbeidstiden mv. kan være mer gunstige for arbeidstakerne enn i loven.

Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om lengde og plassering av arbeidstiden, jf. [§ 14-6](#) bokstav j, k og l.

Reglene om arbeidstid må tolkes og forstås i samsvar med arbeidstidsdirektivet, Europaparlaments- og rådsdirektiv [2003/88/EF](#) av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden, og de dommer EU- og EFTA-domstolen har avsagt om forståelsen av direktivet, jf. for eksempel dommen i [HR-2018-1036-A](#) (Thue-saken) [avsnitt 65](#).

Begrepet «tillitsvalgte» benyttes i flere av bestemmelsene i [kapittel 10](#). Det kan variere hvilke krav som stilles for å bli omfattet av dette begrepet. I [Ott.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 121](#) uttaler departementet:

«Hvem som skal regnes som tillitsvalgt eller representant for arbeidstakerne bør som nå avgjøres etter en fortolkning av den enkelte bestemmelse. Det avgjørende skal fortsatt være om de arbeidstakere som berøres av de konkrete spørsmål det er tale om, er representert. Departementet presiserer at termen ‘tillitsvalgt’ ikke skal forstås snevert som bare representanter for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger/fagforbund og som er valgt i henhold til en tariffavtale som virksomheten er bundet av. Det kan også være tale om representanter for en fast eller ad-hoc[-] sammenslutning av to eller flere personer uten organisasjonsmessig tilknytning (husforening). Begrepet kan i tillegg omfatte andre valgte representanter for arbeidstakere som ikke er fagforeningsmedlemmer. Dette er i tråd med gjeldende forståelse av arbeidsmiljøloven.»

Arbeidstilsynet fører kontroll med at reglene om arbeidstid blir overholdt, og har blant annet kompetanse til å gi pålegg, jf. [kapittel 18](#). Etter [kapittel 19](#) kan det ildges straff for brudd på reglene, noe blant annet dommen i [HR-2020-358-A](#) er et uttrykk for.

[Kapittel 10](#) gjelder også innenfor statlig sektor og blir der supplert av hovedtariffavtalene i staten.

Det er viktig å være oppmerksom på at det gjelder en del forskrifter som i stor grad har en annen regulering av arbeidstiden enn [kapittel 10](#). Se [note 9 til § 10-12](#).

Reglene om grensene for arbeidstiden gjelder i utgangspunktet i forholdet mellom arbeidstakeren og den enkelte virksomhet, jf. dommen i [Rt-1998-1357](#). Dette er også lagt til grunn av EU-domstolen i dommen [C-585/19](#) for så vidt gjelder arbeidstidsdirektivet.

Det er også viktig å være oppmerksom på at arbeidstid er et utgangspunkt for omfanget av arbeidsgivers lønnsplikt, men ikke all arbeidstid er nødvendigvis lønnet arbeidstid, og etter avtale kan også tid som ikke er arbeidstid, være lønnet. Det er med andre ord ikke alltid sammenheng mellom vernebestemmelsene om arbeidstid og betalingsbestemmelsene (i individuell avtale og/eller i tariffavtale). Eksempler på dette er blant annet dommene i [AR-2021-20](#) og [LE-2019-19773](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 10-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-1 ...arbeidstid...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 12.10.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen definerer hva som er arbeidstid, og hva som er fritid. Arbeidstid er det motsatte av arbeidsfri. Begrepene «arbeidstid» og «arbeidsfri» utelukker hverandre. Det samme gjelder i [Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EU](#) av 4. november 2003 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden [artikkelen 2](#), og det samme følger av SIMAP-dommen, [C-303/98](#), avsnitt 47.

Definisjonen av arbeidstid er den samme som i arbeidsmiljøloven fra 1977 [§ 46](#) nr. 1, men er siden 1977 videreført i rettspraksis.

Forarbeidene til bestemmelsen er [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 315](#) flg. og [NOU 2004: 5](#)
Arbeidslivsutvalget: Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst [s. 547](#) flg.

Arbeidstidsdirektivet er implementert i norsk rett gjennom arbeidsmiljøloven, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 152](#). Lovgiver har med andre ord forutsatt at de parallelle vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven [kapittel 10](#) er i samsvar med direktivet. Det følger da av presumsjonsprinsippet at arbeidstidsbegrepet i disse vernebestemmelsene tolkes på samme måte som [artikkelen 2](#) i arbeidstidsdirektivet, jf. [HR-2018-1036-A avsnitt 65](#).

I de periodene arbeidstaker etter avtalen skal stå til disposisjon for arbeidsgiver, betyr det at arbeidstakeren skal være disponibel til å utføre arbeid. Det betyr videre at denne tiden er arbeidstid, i utgangspunktet uavhengig av om det er arbeid å utføre eller ikke. Dette blyses i EU-domstolens dom i [C-151/02 Jäger](#), se særlig avsnitt 65. Se også EFTA-domstolens dom i sak [E-19/16](#), særlig avsnitt 68 og 73.

Reisetid kan etter omstendighetene være arbeidstid, jf. [HR-2018-1036-A](#), se særlig avsnitt [57 til 61](#). Reisetid er i utgangspunktet ikke arbeidstid, men kan være det dersom arbeidstakeren er pålagt å utføre arbeidsoppgaver i henhold til arbeidsavtalen og derfor må sies å stå til arbeidsgiverens disposisjon. Tre vilkår må i så fall være oppfylt: 1) Arbeidstaker må utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter innenfor rammen av sitt arbeidsforhold, 2) arbeidstaker må i løpet av tiden stå til arbeidsgivers disposisjon og 3) arbeidstakeren må arbeide. En relevant dom er [LE-2019-19773](#) («Coca Cola-saken») som gjelder spørsmålet om reisetiden til serviceteknikere skal anses som arbeidstid.

I EU-domstolens dom i [C-266/14](#) *Tyco* var spørsmålet om reise til og fra arbeidsstedet var arbeidstid utgjør arbeidstid dersom arbeidstakerne ikke har et fast arbeidssted. EU-domstolen kom til at reisetiden var arbeidstid fordi arbeidstakerne måtte oppholde seg i firmabilen for å kunne utføre de nødvendige arbeidsoppgavene.

I den rådgivende uttalelsen i [E-11/20](#) var spørsmålet om reisetid på fly er «arbeidstid» i arbeidstidsdirektivets forstand. Saken gjaldt flymekanikeren/inspektøren Sverrisson, med arbeidssted Reykjavik og arbeidstid fra kl. 08.00 til kl. 16.00 mandag til fredag. Sverrisson hadde også som oppgave å kontrollere fly i utlandet, som tidvis krever lange flyreiser. EFTA-domstolen vurderte spørsmålet ut fra de tre momentene: 1) gjelder det utføring av plikter i arbeidsforholdet, 2) sto Sverrisson til disposisjon for arbeidsgiveren, og 3) utførte Sverrisson arbeid i løpet av flyturen. Domstolen besvarte disse spørsmålene bekreftende: Reise til et annet sted enn det vanlige arbeidsstedet er utøvelse av plikter i arbeidsforholdet, Sverrisson sto til disposisjon for arbeidsgiveren ved at han var forpliktet til å ta imot instrukser og var forhindret fra å bruke tiden som han selv ville (det var ikke «fritid»). Her avklarte domstolen at arbeidets intensitet er uten betydning. For så vidt gjaldt det tredje momentet, uttalte domstolen at Sverrisson utførte arbeid som følge av at han var forpliktet til å til å bruke tiden sin til å reise til et annet sted enn arbeidsstedet og hjemmet. I [avsnitt 51](#) uttaler domstolen at «[a] worker in a similar position to Mr Sverrisson, in travelling to a location other than his fixed or habitual place of attendance in order to carry out his activity or duties at that other location, as required by his employer, may have a certain level of flexibility and choice in terms of means of transport and alternative travel routes. However, such travel time is necessary and during that time, the worker remains under the instruction of the employer, with the employer maintaining the right to cancel, change, or add assignments. As such, during the necessary travel time, which generally cannot be shortened, the worker is unable to use his time freely and pursue his own interests, thus remaining at his employer's disposal (see Thue, cited above, paragraph 75 and case law cited)».

Om bruk av arbeidstidsbegrepet i oljeservicebransjen, der det benyttes disponibelplaner, se dommen i [LG-2022-66998](#). Lagmannsretten uttaler at den vanskelig kan se at «disponibeltid i en disponibelplan er å anse som arbeidstid [...]. Selv om A må være klar for å reise offshore når arbeidsgiver ber om det, er det på det rene at han kun befinner seg på arbeidsstedet og utfører arbeidsoppgaver og plikter etter sitt arbeidsforhold de dagene han faktisk er offshore. De øvrige dagene i disponibelplanen kan A fritt benytte til private interesser, herunder være tilgjengelig for sin familie mv. Han er i disse dagene heller ikke underlagt noen instrukser eller restriksjoner fra arbeidsgivers side. I så måte avviker disponibeldager i en disponibelplan fra såkalt beredskapsvakt, der en arbeidstaker er forpliktet til å stå til rådighet for sin arbeidsgiver på en måte som i langt større grad innskrenker vedkommendes frihet til å utføre andre aktiviteter». Anke til Høyesterett fremmet til behandling, jf. [HR-2023-562-U](#).

I dommen i [LE-2021-132398](#) var det spørsmål om kursdeltakelse på et introduksjonskurs skulle anses som «arbeidstid». Spørsmålet hadde sammenheng med om arbeidstakerne hadde tiltrådt i arbeidsforholdet før introduksjonskurset. Lagmannsretten uttaler at «arbeidstakerne var ansatt fra dag én under introduksjonskurset, og at kurstimene må regnes som arbeidstid».

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-1 ...til disposisjon for arbeidsgiver...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [Rt-2001-418](#), som gjaldt spørsmålet når en arbeidstaker «står til disposisjon for arbeidsgiver». Spørsmålet var om gangtid fra porten på Statoils anlegg på Kårstø til stedet der arbeidet skulle utføres, var arbeidstid. Avstanden var ca. 1400 meter, og de ansatte ble fraktet med bedriftens biler. Høyesterett uttalte at uttrykket «til disposisjon» ikke forutsetter at det «nødvendigvis må utføres arbeid. For eksempel vil ventetid ved overgang fra en arbeidsoppgave til en annen være arbeidstid». Høyesterett kom til at tiden som ble brukt mellom anleggets port og arbeidsstedet ikke var arbeidstid, til tross for at de ansatte måtte forholde seg til ulike sikkerhetsrutiner mv. under transporten. Begrunnelsen var at arbeidstakerne ikke sto til arbeidsgivers disposisjon i denne tiden.

Tilsvarende spørsmål er tema i [HR-2018-1036-A](#), som gjelder reisetid for en polititjenestemann.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 10-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-2

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

De sentrale forarbeidene til bestemmelsen er [NOU 2004: 5 s. 548](#) flg., [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 315](#) flg. og [Innst. O. nr. 100 \(2004–2005\)](#). Det finnes imidlertid også andre forarbeider med relevans for forståelsen av flere av bestemmelsene i paragrafen. Disse er angitt under den enkelte bestemmelse.

Det er gjort endringer i paragrafen ved lov [13. juni 2008 nr. 40 \(Ot.prp. nr. 30 \(2007–2008\), Innst. O. nr. 47 \(2007–2008\)\)](#) og lov [19. juni 2009 nr. 39 \(Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\), Innst. O. nr. 84 \(2008–2009\)\)](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-2 ...Arbeidstidsordninger...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «arbeidstidsordninger» omfatter ordninger om lengden av arbeidstiden, hvordan arbeidstiden er plassert, og når det er hviletid (arbeidsfri og pauser). Bestemmelsen, og kravet om at arbeidstidsordningen ikke skal føre til uheldige fysiske og psykiske belastninger, må ses i

sammenheng med §§ [3-1](#) og [3-2](#) om virksomhetens HMS-arbeid og § [4-1](#) om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i blant annet [§ 10-2](#) andre, tredje og fjerde ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. [§ 10-13](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 10-2 2. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstakere som kan vise til helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner, har rett til fritak fra nattarbeid dersom fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Bestemmelsen må tolkes og forstås ut fra rådsdirektiv [2003/88/EU](#) (arbeidstidsdirektivet) [artikkelen 9](#) om arbeidstakere med helseproblemer og nattarbeid.

Arbeidstidsdirektivet inneholder i [artikkelen 9](#) et krav om at arbeidstakere som arbeider om natten, og som lider av påviste helseproblemer knyttet til at de arbeider om natten, skal overføres til et dagarbeid de er skikket til, så langt dette er mulig.

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i [§ 10-2](#) andre ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. [§ 10-13](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 10-2 ...regelmessig arbeider om natten...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Uttrykket «regelmessig arbeider om natten» omfatter ifølge [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 315](#) skiftarbeidere som regelmessig arbeider om natten, men kan også omfatte andre arbeidstakere. Hva som kan sies å være «regelmessig», må vurderes konkret. Hvor ofte arbeidstaker arbeider om natten, vil være et moment i ulempevurderingen. Det må normalt kreves at det er tale om flere netter i måneden.

Karnov Lovkommentar 5 til § 10-2 ...helsemessige, sosiale eller andre viktige velferdsgrunner...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstakeren må kunne begrunne kravet om fritak. Det benyttes det samme uttrykket i [§ 10-2](#) fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 6 til § 10-2 ...uten vesentlig ulempe for virksomheten...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved spørsmål om overføring fra nattarbeid til dagarbeid vil et vesentlig moment i ulempevurderingen være om det foreligger ledig dagarbeid som vedkommende er kvalifisert for i virksomheten. Videre må det også legges vekt på om arbeidsgiver av hensyn til de øvrige ansatte kan omdisponere arbeidsstokken. Forslaget medfører ikke at arbeidsgiver har plikt til å opprette nye stillinger som det ikke er behov for, eller si opp andre arbeidstakere for å «finne plass til» vedkommende, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 316](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 10-2 3. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble første gang fastsatt i [1977-loven](#) ved endringslov [17. desember 1982 nr. 91](#). Senere endringer ble foretatt ved lov [6. januar 1995 nr. 2](#).

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10-2 tredje ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. [§ 10-13](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 10-2 ...Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker har som hovedregel rett til fleksibel arbeidstid. Om en arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid, avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. [§ 17-2](#), jf. [§ 10-13](#). Om disse reglene, se [§ 17-2](#). Med «fleksitid» menes en adgang for arbeidstaker til, innenfor visse rammer, selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges. Ordningen innebærer også at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid, som så kan avspaserses i samråd med arbeidsgiver, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 169](#). Den fleksible arbeidstiden kan for eksempel være en gjennomsnittsberegningssavtale som gjør det mulig for arbeidstaker å arbeide mer i deler av året for å ha mer fri i andre perioder. Fleksitidssystemer kan inngå som en del av et gjennomsnittsberegningssystem slik at det er mulig for arbeidstaker å kunne innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaserses senere, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 316](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 10-2 ...dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virk...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I mange virksomheter kan det være vanskelig å gjennomføre fleksibel arbeidstid. I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 169](#) vises det til arbeidssteder der de ansattes tilstedeværelse er nødvendig av hensyn til brukere, kunder mv. Det vil således bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfelle hvorvidt arbeidstakeren har rett til fleksibel arbeidstid. Hva som vil være en «vesentlig ulempe» for virksomheten, må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Flere ulike fleksible arbeidstidssystemer kan utgjøre en ulempe, slik at nye systemer må tilpasses de eksisterende for å kunne være akseptable for virksomheten. Et det etablert en kollektiv fleksibel arbeidstidsordning i virksomheten, vil likevel arbeidstaker kunne ha rett til en individuelt tilpasset arbeidstidsordning dersom den kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Dersom det allerede er etablert en kollektiv fleksibel arbeidstidsordning, kan imidlertid arbeidstakers behov for en individuelt tilpasset arbeidstidsordning være redusert, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 316](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 10-2 4. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsavtalen skal ifølge [§ 14-6](#) bokstav l inneholde beskrivelser av bruk og regulering av redusert arbeidstid.

Det vil bero på en tolkning av arbeidsavtalen hvorvidt arbeidstaker plikter å gå tilbake til opprinnelig stillingsandel før den avtalte perioden med redusert arbeidstid er over, dersom vilkårene for redusert arbeidstid bortfaller i løpet av denne perioden, [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 316](#).

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10-2 fjerde ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. [§ 10-13](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 10-2 ...helsemessige...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

«Helsemessige grunner» refererer seg til sykdom hos arbeidstakeren selv og må kunne dokumenteres med legeattest, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 316](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 10-2 ...sosiale...Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i NorgeVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

«Sosiale grunner» knytter seg til forhold hos arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser og utløser gjerne omsorgsoppgaver eller belastninger utenom det vanlige, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 316.](#)

Karnov Lovkommentar 13 til § 10-2 ...andre viktige velferdsgrunner har...Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i NorgeVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

«Velferdsgrunner» kan fange opp tilfeller som ligger nær opp til helsemessige eller sosiale grunner, men har en videre karakter. Det må imidlertid foreligge et kvalifisert behov for redusert arbeidstid om denne skal gis på velferdsmessig grunnlag, og dette er understreket ved at det i lovteksten er krav om «vektige» velferdsgrunner. Det mest vanlige eksempelet på en viktig velferdsgrunn er arbeidstaker med små barn som i en periode ønsker mer tid til samvær, eller som har problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 316.](#)

Karnov Lovkommentar 14 til § 10-2 ...uten vesentlig ulempe for virksomheten...Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i NorgeVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Vurderingen er den samme som i [§ 10-2](#) andre ledd. Endringen fra «særlig» til «vesentlig» ved lovrevisjonen i 2005 er ikke ment å innebære noen realitetsendring, slik at den praksis som har utviklet seg rundt tolkningen av begrepet «uten særlige ulemper» i arbeidsmiljøloven 1977 [§ 46 A](#), fremdeles vil være relevant, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 316.](#)

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 10-3**Karnov Lovkommentar 1 til § 10-3**Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i NorgeVersjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

For arbeidstakere som arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan. Arbeidsplanen skal vise hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Det er ikke nærmere definert hvor mye eller lite som skal til for at det er arbeid «til ulike tider på døgnet». Bagatellmessige variasjoner er antakelig ikke tilstrekkelig. Bestemmelsen må ses opp mot [§ 14-6](#) første ledd bokstav j om at arbeidsavtalen skal inneholde «lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid». Dersom en rimelig presis angivelse av lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid ikke kan angis i arbeidsavtalen, må det utarbeides en arbeidsplan. Bestemmelsen i [§ 10-11](#) om at nattarbeid er arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, tilsier i alle fall at dagarbeid kombinert med arbeid innenfor dette tidsrommet er arbeid til ulike tider på døgnet.

Ved utformingen av arbeidsplanen skal det legges særlig vekt på å forebygge skader og sykdommer, jf. [§ 4-1](#), og arbeidsplanen skal være slik innrettet at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. [§ 10-2](#) første ledd.

Bestemmelsen er særlig praktisk ved skift- og turnusarbeid.

For arbeidstakere som arbeider «periodevis», for eksempel i en deltidsstilling med ulik arbeidsbelastning i løpet av en uke eller en måned, skal det også utarbeides arbeidsplan, jf. [§ 14-9](#) første ledd. Arbeidsavtalen skal fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres, det vil si når arbeidstakeren har rett og plikt til å arbeide. Slik informasjon vil i disse tilfellene kunne gis gjennom en konkret angivelse i avtalen av de tidspunkter arbeidet skal utføres, eventuelt gjennom informasjon om og henvisning til en arbeidsplan etter [§ 10-3](#) eller til annen arbeidsplan/ordning som gir arbeidstaker forutsigbarhet for når arbeidet skal utføres, og som utelukker at arbeidstaker må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb, jf. [Prop. 73 L \(2017–2018\) s. 51](#). Bestemmelsen i [§ 10-3](#) gjelder etter ordlyden kun arbeid på ulike tider på døgnet. Denne bestemmelsen suppleres av [§ 14-9](#) første ledd bokstav j og uttalelser i de nevnte forarbeidene. Konsekvensen er at også der variasjonen ikke knytter seg til når på døgnet det arbeides, men for eksempel til hvilke uker eller dager det skal arbeides, skal arbeidsavtalen «fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres, det vil si når arbeidstakeren har rett og plikt til å arbeide. Slik informasjon vil i disse tilfellene kunne gis gjennom en konkret angivelse i avtalen av de tidspunkter arbeidet skal utføres, eventuelt gjennom informasjon om og henvisning til en arbeidsplan etter § 10-3 eller til annen arbeidsplan/ordning som gir arbeidstaker forutsigbarhet for når arbeidet skal utføres og som utelukker at arbeidstaker må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb», jf. [Prop. 73 L \(2017–2018\) s. 51](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-3 1. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I endringslov [6. januar 1995 nr. 2](#) ble reglene om arbeidsplan endret. Det ble innført en plikt for arbeidsgiver å drøfte arbeidsplanen med de tillitsvalgte så tidlig som mulig, og senest to uker før arbeidsplanen skal begynne å gjelde. Departementet uttalte i [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 129](#) at ønsket var «å sikre arbeidstakerne større mulighet for reell innflytelse ved fastsettelse og endringer av arbeidsplaner».

Karnov Lovkommentar 3 til § 10-3 ...Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Hva som menes med dette, presiseres i neste punktum: Arbeidsplanen skal «drøftes» med arbeidstakernes tillitsvalgte. Drøfting forutsetter at de ansatte får reell innflytelse ved utarbeiding og endring av planen, men forutsetter ikke enighet. Hvis arbeidsplanen forutsetter gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, jf. [§ 10-5](#), eller andre unntak fra hovedregelen om alminnelig arbeidstid i [§ 10-5](#), er forutsetningen at partene må inngå avtale om arbeidsplanen, enten det er med hver enkelt arbeidstaker, jf. [§ 10-5](#) første ledd, eller med tillitsvalgte, jf. [§ 10-5](#) andre ledd. Forutsetningen vil ofte være at arbeidsplanen lages samtidig med forhandlinger om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Drøfting skal skje så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen.

§ 10-4. Alminnelig arbeidstid

- (1) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.
- (2) For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan når arbeidet er særlig passivt, gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover det

som er fastsatt i første punktum, men slik at arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av 24 timer. Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

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

(4) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager for:

- a. døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
- b. arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
- c. arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
- d. arbeid som hovedsakelig drives om natten.

(5) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager for:

- a. helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
- b. arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprengning av bergrom under jord.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 10-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-4

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 08.11.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer hva som er alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. Alminnelig arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.

Bestemmelsen i [§ 10-4](#) første ledd regulerer derfor bare lengden av arbeidstiden, ikke plasseringen av den. I fjerde, femte og sjette ledd finnes bestemmelser om plasseringen av arbeidstiden, blant annet om skift- og turnusarbeid, som kan føre til nedsettelse av alminnelig ukentlig arbeidstid. [§ 10-10](#) om søndagsarbeid og [§ 10-11](#) om nattarbeid begrenser hvordan arbeidstiden kan plasseres.

Arbeidstiden fordeles vanligvis på ukens fem første dager med åtte timer per dag, men loven åpner for andre løsninger. Se for eksempel [§ 10-2](#) tredje ledd om fleksibel arbeidstid.

Arbeidsavtalen skal etter [§ 14-6](#) første ledd bokstav j inneholde opplysninger om lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstiden. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. Om, og i så fall i hvilken grad, arbeidsgiver kan endre på plasseringen av arbeidstiden, er et spørsmål om styringsrettens rekkevidde, jf. [Rt-2009-1465](#).

Varer arbeidet for noen arbeidstaker ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid, regnes det overskytende som overtidsarbeid, jf. [§ 10-6](#) andre ledd.

I tariffavtaler er det en annen regulering av alminnelig arbeidstid. På LO–NHO-området gjelder Bilag om nedsettelse av den alminnelige arbeidstiden per [1. januar 1987](#) (arbeidstidsbilaget) for de fleste tariffavtalene. Arbeidstidsbilaget er et gjennomgående bilag på LO–NHO-området. Avvik fra bestemmelsene må godkjennes av de overordnede tariffparter, jf. [ARD-2009-1](#). Se også [ARD-2014-410](#) og [ARD-2012-196](#) om begrensningen av adgangen til å avtale arbeidstidsordninger i strid med arbeidstidsbilaget. Dette er annerledes regulert i kommunal sektor, jf. [AR-2020-25](#).

I dommen i [ARD-2005-1](#) avsnitt [8–34](#) gis det en oversikt over bilagets historikk. I arbeidstidsbilaget er den alminnelige arbeidstiden 37,5 timer per uke, med tilsvarende lavere arbeidstid enn i loven også for de mer belastende arbeidstidsordningene enn dagtidsarbeid. I arbeidstidsbilaget er det også flere arbeidstidsordninger som kvalifiserer til kortere ukentlig arbeidstid enn det som gjelder for dagtidsarbeid. På andre tariffområder enn på LO–NHO-området finnes det lignende bilag som arbeidstidsbilaget. Disse bilagene skal – med mindre det er holdepunkter for noe annet – tolkes på samme måte som arbeidstidsbilaget på LO–NHO-området, jf. [ARD-2014-316](#).

Arbeidsretten har i flere dommer tolket arbeidstidsbilaget og vurdert om ulike arbeidstidsordninger kvalifiserer til nedsatt ukentlig arbeidstid, jf. blant annet i [ARD-1994-50](#), [ARD-2002-74](#), [ARD-2005-1](#), [ARD-2011-241](#), [ARD-2014-316](#), [ARD-2016-69](#) og [AR-2019-22](#).

Det kan gjøres unntak fra reglene om alminnelig arbeidstid etter [§ 10-5](#) første ledd, [§ 10-5](#) andre ledd, [§ 10-5](#) tredje ledd og [§ 10-12](#) fjerde ledd. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan grensene i [§ 10-4](#) første ledd overstiges, uten at tiden som overstiger grensene i [§ 10-4](#) første ledd, skal regnes som overtidsarbeid.

Forskrift [12. februar 2010 nr. 158](#) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) regulerer alminnelig arbeidstid i denne sektoren.

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-4 1. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er den alminnelige arbeidstiden for dagtidsarbeidere. For arbeidstakere med andre arbeidstidsordninger, for eksempel nattarbeid, skift og turnus, er arbeidstiden regulert i fjerde til sjette ledd. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan det endres på grensene som er fastsatt i denne bestemmelsen, jf. [§ 10-5](#) og [§ 10-12](#) fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 3 til § 10-4 2. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved arbeid av passiv karakter, jf. bestemmelsens andre ledd, og for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, jf. bestemmelsens tredje ledd, kan den alminnelige arbeidstiden forlenges. Avgjørende for om arbeidet reguleres av bestemmelsens andre eller tredje ledd, er om arbeidstakeren har plikt til å oppholde seg der arbeidsgiver har bestemt. Ved beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet kan arbeidstakeren selv velge hvor han eller hun vil oppholde seg. I en situasjon hvor arbeidstaker har en form for hjemmevakt, men hvor belastningen ved denne er stor i form av tilgjengelighet og påregnelighet av utrykking med videre, kan det i realiteten være tale om arbeidstid. Slike tilfeller vil normalt omfattes av «arbeid av passiv karakter», hvor det settes en øvre ramme på 48 timer per uke, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 317](#).

I [Ot.prp. nr. 91 \(2005–2006\)](#) og med endringslov [15. desember 2006 nr. 69](#) ble «beredskapsvakt på arbeidsstedet» og «passiv vakt på arbeidsstedet» slått sammen til «arbeid av passiv karakter». I motsetning til «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet» gjelder «arbeid av passiv karakter» for arbeid på arbeidsstedet.

Karnov Lovkommentar 4 til § 10-4 ...passiv karakter...Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i NorgeVersjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må sondres mellom arbeid av passiv karakter ([§ 10-4](#) andre ledd) og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ([§ 10-4](#) tredje ledd), jf. EU-domstolens dom i sak [C-151/02 Jäger](#). EU-domstolen kom til at legen Jägers samlede oppholdstid på sykehuset skulle telle som arbeidstid, selv om han kunne hvile mellom arbeidsoppgavene i beredskapsvakten. Legen disponerte et værelse på sykehuset hvor han kunne sove når han ikke var tilkalt til aktiv tjeneste, som gjennomsnittlig utgjorde 49 prosent av vakttjenesten.

Arbeid av passiv karakter omfatter typisk hvilende vakt, slik som sovende nattevakt. Det kan også være andre tilfeller der arbeidstakeren er fritatt for aktivt arbeid, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrudd.

Formuleringen «arbeid av passiv karakter» er ment å fange opp de forhold som i [1977-loven](#) falt inn under arbeidsmiljøloven [§ 46](#) nr. 5 og 6, det vil si «arbeid der arbeidstakeren, bortsett fra kortvarige eller tilfeldige avbrytelser, er fritatt for arbeid og plikt til å vise aktpågivenhet». Det kreves et betydelig innslag av passivitet for å omfattes av denne bestemmelsen, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 317](#). Arbeid av «passiv karakter» må avgrenses mot arbeid som ikke faller inn under definisjonen av arbeidstid, jf. [§ 10-1](#). Dersom arbeidstaker ikke kan sies å stå til arbeidsgivers disposisjon, dreier det seg ikke om arbeidstid.

I [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 63](#) heter det blant annet at bestemmelsen «tar sikte på arbeidssituasjoner hvor det regelmessig oppstår perioder hvor arbeidstakerne ikke må utføre arbeid eller vise særlig aktpågivenhet, men hvor de hele tida må oppholde seg på arbeidsstedet og være beredt for arbeid», og videre at dette ikke vil gjelde «for drosjesjåfører o.l. som får sitt arbeid avbrutt av ventetid o. l. ved holdeplasser». Som eksempler på tilfeller hvor bestemmelsen kan komme til anvendelse, nevnes «arbeidstakere ved en flyplass med liten trafikk, hvor arbeidet regelmessig vil være avbrutt i lange perioder, og visse vaktordninger i helsesektoren».

For Arbeidsrettens tolkning av det tilsvarende begrepet i Hovedtariffavtalen i KS-området (HTA) se [ARD-2012-282](#). Etter Hovedtariffavtalen mellom LO/Fagforbundet og KS punkt 4.3.1 er vakt på vaktrom passiv arbeidstid som avlønnes i forholdet 1 : 3. Spørsmålet i saken var om det var tariffstridig at det ved Klokkartunet bokkollektiv i Bremanger kommune i perioden februar 2009 til mars 2010 i den passive vakten ble gjennomført planlagt tilsyn med en beboer. Arbeidsrettens flertall (4 dommere) kom til at Hovedtariffavtalen tillater kortvarige eller tilfeldige avbrudd i den hvilende vakten, men at den konkrete ordningen som var gjennomført i Bremanger kommune, lå utenfor det bestemmelsen åpnet for. Arbeidsretten kom enstemmig til at konsekvensen av det tariffstridige forholdet var at den hvilende vakten i sin helhet var å anse som aktiv arbeidstid

Karnov Lovkommentar 5 til § 10-4 ...kan arbeidstiden forlenges med inntil halvparten av de passi...Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i NorgeVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen begrenser hvor mye arbeidstiden kan forlenges.

Karnov Lovkommentar 6 til § 10-4 ...Arbeidstilsynet kan når arbeidet er særlig passivt, gi samty...Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i NorgeVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstilsynet kan gi tillatelse til forlengelse av arbeidet ut over grensene på to timer i løpet av 24 timer og ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstiden kan ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer, og den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

Karnov Lovkommentar 7 til § 10-4 3. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet må dreie seg om en vaktordning. I vurderingen av om det er en vaktordning, må det blant annet legges vekt på hvorvidt arbeidstaker med mobilberedskap har plikt til å møte innen en viss responstid, og hvor inngrifende denne responstiden er i arbeidstakers frihet. Dersom mobilberedskapen innebærer at arbeidstaker blir oppringt når noe skjer, men står fritt til å rykke ut / overlate til andre, vil det normalt ikke legge slike begrensninger på arbeidstaker at det er naturlig å karakterisere som «beredskapsvakt». Det tilsvarende gjelder dersom kravet til beredskapen er så lite begrensende at arbeidstaker for eksempel kan nyte alkohol under vakten, jf. [Ot.prp. nr. 91 \(2005–2006\) s. 5.](#)

I dommen [LB-2011-136570](#) tok Borgarting lagmannsrett stilling til om en ordning falt inn under begrepet «beredskapsvakt». Retten uttaler blant annet at «[d]et sentrale vurderingstemaet er om telefonvaktordningen la så sterke begrensninger på Bjørnstsads bevegelsesfrihet at hennes vanlige gjøremål og livsutfoldelse utenom arbeidstid ble så begrenset at en del av vaktperiodene skal regnes med i arbeidstiden», og at «[s]elv om det ikke var lagt noen restriksjoner på hvor Bjørnstad kunne oppholde seg, ut over at hun kunne nås på telefon/ha mobildekning, antar lagmannsretten at det var nødvendig å besvare oppringningene i løpet av kort tid. Det var heller ikke gitt restriksjoner i forhold til hva hun kunne holde på med, heller ikke i forhold til alkoholbruk. Men kontakt med foreldrene i beruset tilstand ville uansett ikke være forenlig med den rådgivende rollen familieterapeutene her hadde».

Dersom arbeidstakeren kan oppholde seg i sitt hjem eller står fritt når det gjelder hvor vedkommende vil oppholde seg (innenfor rammene av utkallingstiden), vil forholdet falle inn under formuleringen «beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet». Unntak kan imidlertid tenkes dersom arbeidstakeren stadig må rykke ut og arbeide under beredskapsvakten. I slike tilfeller må det, på samme måte som i dag, vurderes om vakten fullt ut skal regnes som arbeidstid og vurderes etter de vanlige reglene.

EU-domstolen kom i saken [C-518/15](#) til at hjemmekvanten til en brannmann fullt ut måtte regnes som arbeidstid. Brannmannen hadde plikt til å møte innen åtte minutter etter tilkalling.

Dommene i sakene [C-344/19](#) og [C-580/19](#) gjelder spørsmålet om hvorvidt beredskapsvakt skal anses som arbeidstid selv om arbeidstakeren ikke er forpliktet til å oppholde seg på arbeidsplassen.

Karnov Lovkommentar 8 til § 10-4 ...minst 1/7 av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstid,...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I [Prop. 48 L \(2014–2015\)](#) ble det foreslått ulike omregningsfaktorer, mellom 1/5 og 1/8. I [Innst. 207 L \(2014–2015\) s. 14](#) ønsket komiteen en annen løsning og valgte en fast brøk på 1/7. Flertallet i komiteen mente at «det er mest hensiktsmessig med en fast brøk istedenfor variabel brøk, da dette vil unngå unødig merarbeid for tilsynsmyndighetene».

Karnov Lovkommentar 9 til § 10-4 ...Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet s...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan ved skriftlig avtale fravike ordningen om at minst 1/7 av vakten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Det er antatt i Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven – Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 365 at § 10-12 femte ledd også omfatter § 10-4 tredje ledd, selv om § 10-12 fjerde ledd ikke henviser til § 10-4 tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 10 til § 10-4 ...Arbeidstilsynet kan etter krav fra arbeidsgiver eller arbeid...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom omregningsfaktoren på 1/7 vil virke «urimelig», kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte.

Karnov Lovkommentar 11 til § 10-4 4. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fire ulike kategorier av arbeidstidsordninger kvalifiserer etter loven til en alminnelig arbeidstid som ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager, jf. bokstav a til d. Flere av kategoriene korresponderer med kategoriene i arbeidstidsbilaget. Noen kategorier finnes bare i arbeidsmiljøloven, mens andre bare finnes i arbeidstidsbilaget. Der kategoriene og begrepene korresponderer med hverandre, vil Arbeidsrettens praksis også bidra til å fastlegge innholdet i lovens kategorier. Tilsvarende vil lovens forarbeider ha betydning for kategoriene i arbeidstidsbilaget.

Dommen i [ARD-2005-1](#) illustrerer den nære sammenhengen mellom arbeidsmiljølovens regulering av alminnelig arbeidstid og reguleringen i arbeidstidsbilaget. Ettersom utformingen av arbeidstidsordningene varierer, oppstår regelmessig spørsmålet om en gitt arbeidstidsordning kvalifiserer til nedsettelse av ukentlig arbeidstid, og i så fall etter hvilket alternativ.

Fjerde ledd viderefører reguleringen av kortere alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven 1977 § 46. Forslagets bokstav b erstatter 1977-lovens § 46 nr. 4 bokstav b og c. Endringene i paragrafens ordlyd er ikke ment å medføre noen realitetsendringer, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 317](#).

Skiftarbeiderutvalget avgjorde i 1979 innstillingen [NOU 1979: 56 Skift- og turnusarbeid](#). I [kapittel II](#) utarbeidet utvalget en ordliste og definisjoner. Disse definisjonene er fortsatt relevante for forståelsen av de ulike kategoriene arbeidstidsordninger, blant annet begrepet «skiftarbeid» og «døgnkontinuerlig skift- og turnusordning». [NOU 2008: 17 Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid](#) er også relevant for forståelsen av skift- og turnusarbeid.

Om noe er «skiftarbeid», må vurderes ut fra definisjonene av skiftarbeid gitt i [NOU 1979: 56 kapittel II](#) (fra [side 12](#)). Skiftarbeid er definert som «arbeidstidsordninger med ubekvem og uregelmessig arbeidstid i bedrifter og institusjoner hvor driftstiden går ut over vanlig dagtid på hverdager, på sondager og/eller på høytids- og helligdager».

I [NOU 1979: 56 s. 14](#) gis det også en definisjon av turnusbegrepet:

«Turnusordning. Arbeidstidsordning som brukes i arbeid som varer utover vanlig dagtid hvor flere arbeidstakere eller arbeidslag avløser hverandre etter en plan som er bestemt på forhånd, og etter et system med faste avløsningstider som kan være forskjellige for arbeidstakerne. Arbeidstidsordningen følger en arbeidsplan som i en periode fra 2 opp til 52 uker gir hver arbeidstaker like mange arbeidstimer i gjennomsnitt pr. uke.

Arbeidsplanen er ikke nødvendigvis systematisk rullerende som i en skiftordning. Tilpassing til behovet for ujevn bemanning i døgnet og uken gir arbeidsperioder av ulik lengde. Turnusarbeidere har

derfor ofte flere av en type vakter enn av andre, f.eks. flere dagvakter enn nattvakter. Hver arbeidstaker har heller ikke alltid like mange av hver type vakt i løpet av turnusperioden.»

Det kan være vanskelig å skille mellom skift og turnus, men generelt kan det sies at skiftplaner er mer systematiske og repeterende enn turnusplaner. Det bekreftes også i [ARD-1994-50](#), der Arbeidsretten uttaler at det «typiske for turnus – i motsetning til skiftordninger – er gjerne at arbeidsplanen ikke er systematisk rullerende og at den enkelte har forskjellig antall vakter av ulik type i løpet av turnusperioden» ([s. 61](#)).

I [ARD-1996-108](#) foretok Arbeidsretten en ytterligere presisering av turnusbegrepet:

«De saksøkte har gjort gjeldende at det også er et vilkår for å anse arbeidstidsordningen som turnus at arbeidstagere som omfattes av arbeidsplanen, *avløser* hverandre – enten direkte eller med en kort overlappingstid. Arbeidsretten finner ikke at dette kan legges til grunn.» Turnusbegrepet forutsetter følgelig ikke at arbeidstakerne avløser hverandre.

I [AR-2017-3 avsnitt 65](#) uttaler Arbeidsretten at «[e]t særtrekk ved en turnusordning er at den kan ha arbeidsperioder av ulik lengde, at arbeidstakerne ofte har flere dagvakter enn nattevakter, og at det ikke alltid er like mange av hver type vakt i turnusperioden».

At arbeidstakerne avløser hverandre, er en forutsetning for «skiftarbeid». I [NOU 1979: 56](#) (s. [13–14](#)) heter det om skiftordning at det er en

«[a]rbeidstidsordning for drift også etter vanlig dagsid der flere arbeidstakere eller arbeidslag avløser hverandre etter en plan som er bestemt på forhånd og etter et system med faste avløsningstider. Arbeidstidsordningen følger en systematisk rullerende arbeidsplan, som i en periode fra 2 opp til 52 uker gir hver arbeidstaker like mange arbeidstimer i gjennomsnitt pr. uke.

Det er vanlig at arbeidsperiodene er like lange. I Norge er det likeledes vanlig med regelmessig skiftbytte slik at hver arbeidstaker har like mange av hver skifttype i løpet av skiftperioden».

Karnov Lovkommentar 12 til § 10-4 4. ledd bokstav a.

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Kategorien «døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid» finnes også i arbeidstidsbilaget punkt 3 bokstav b, der den kvalifiserer til en alminnelig arbeidstid på 35,5 timer i uken.

«Døgnkontinuerlig arbeid» betyr arbeidstidsordninger som innebærer arbeid hele døgnet, men ikke alle døgnene i uken. Hvis arbeidstidsordningen går hele døgnet alle dagene i uken, er det en helkontinuerlig arbeidstidsordning, jf. [§ 10-4](#) femte ledd bokstav a.

I [NOU 1979: 56 s. 12](#) er «døgnkontinuerlig skift- og turnusordning» definert slik:

«Arbeidstidsordning i bedrift eller institusjon hvor driften går sammenhengende døgnet rundt, men stopper i helgene ... Driften dekkes av flere arbeidstakere eller skiftlag som avløser hverandre i løpet av døgnet. Hver arbeidstaker har vanligvis like mange av hver type skift i løpet av skift- eller turnusperioden.»

Ved avgjørelsen av om en turnusordning kan sammenlignes med døgnkontinuerlig skiftarbeid, må det legges avgjørende vekt på om arbeidstidsordningen påfører arbeidstakerne de samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid. I [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 63](#) viser departementet til at det «som regel vil være tilfelle når arbeidet drives i mer enn 5 timer hver natt, selv

om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som ville være tilfellet om virksomheten ble drevet døgnet rundt».

Arbeidsrettens dom i [ARD-2016-69](#) gjelder begrepet «døgnkontinuerlig skiftordning og sammenlignbart skiftarbeid». Spørsmålet i saken var om de samlede ulemper med arbeidstidsordningen som høsten 2013 ble innført hos Idun avd. Rygge, gjorde den til en turnusordning som er sammenlignbar med en døgnkontinuerlig skiftordning, det vil si om den gav samme eller tilnærmet samme ulemper som en døgnkontinuerlig ordning, jf. [avsnitt 41](#). Arbeidsretten viste til at vurderingen må bygge på en bredere vurdering av arbeidstidsordningen og hvordan den er innrettet. Den rent tidsmessige fordelingen av arbeidstiden på dag, kveld og natt vil da bare være ett av flere momenter. Hvorvidt arbeid er kompensert med overtidstillegg, er ikke avgjørende ([avsnitt 42](#)). Hvor tidlig dagvakten begynte, fikk også betydning ([avsnitt 43](#)).

Om reduksjon i ukentlig arbeidstid og deltidsansatte se [ARD-2003-116](#) og [ARD-2006-437](#).

Karnov Lovkommentar 13 til § 10-4 4. ledd bokstav b.

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager» forutsetter 1) arbeid på to skift og 2) at arbeidet regelmessig drives på søn- og helgedager. Arbeid på to skift omfatter ifølge [NOU 1979: 56 s. 14](#) to ulike typer arbeidsordninger: a) arbeidsordning der skiftlagene veksler mellom formiddags- og ettermiddagsskift etter skift- eller turnusplan, b) skiftordning med to skiftlag som avløser hverandre og deler arbeidstiden/driftstiden mellom seg. I [NOU 2008: 17 s. 29](#) uttales det at

«[v]ed vurdering av hvorvidt arbeidstidsordningen anses for å være arbeid på to skift har Arbeidstilsynet i sin praksis etter 1977-loven lagt vekt på om arbeidstakeren veksler mellom å arbeide for- og ettermiddagsskift, om arbeidstakeren følger en systematisk rullende arbeidsplan, om arbeidstakeren normalt sett har like mange formiddagsvakter og ettermiddagsvakter i løpet av en skiftperiode og om vaktene er normalt like lange. En toskiftsordning utelukker ikke at arbeidstakernes skift overlapper hverandre».

Arbeidsretten uttaler i dommen i [ARD-2005-1 avsnitt 96](#) om begrepet «to-skiftarbeid» at det ikke er «definert i selve arbeidstidsbileget. I tradisjonell fagterminologi er det imidlertid reservert for arbeidstidsordninger hvor arbeidstiden veksler mellom dagskift og kveldsskift, men hvor det ikke arbeides natten igjennom».

Arbeidsrettens dommer [ARD-2011-241](#) og [AR-2019-22](#) gjelder begrepet «[v]anlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet», som er noe annet enn lovens alternativ i [§ 10-4](#) fjerde ledd bokstav b. Dommene kan likevel gi en viss veiledning for forståelsen av alternativet.

Når det gjelder hvor «regelmessig» arbeidet må drives på søn- og helgedager, gis det veiledning i [LE-1990-348](#). Ifølge denne dommen er vilkåret om regelmessighet oppfylt dersom det arbeides hver sjette søndag.

Arbeidsrettens dom i [AR-2019-18](#) gjelder også om en arbeidstidsordning kunne anses som sammenlignbar med døgnkontinuerlig skiftarbeid.

Karnov Lovkommentar 14 til § 10-4 4. ledd bokstav c.

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det eneste vilkåret som oppstilles i bestemmelsen, er at det arbeides minst hver tredje søndag og/eller bevegelige helligdag. Utover dette kan det ikke utledes andre vilkår.

Søndagsarbeid er arbeid i tiden fra kl. 1800 dagen før en søndag eller helgedag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag, jf. [§ 10-10](#) første ledd. Hvor mye det må arbeides i dette tidsrommet for at arbeidet omfattes av dette alternativet, sier ikke forarbeidene noe om. En relevant rettskilde for vurderingen kan være reglene om nattarbeid. I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 321](#) om nattarbeid uttaler departementet at bestemmelsen i [§ 10-11](#) sjette ledd gjelder først der arbeidstaker jevnlig har arbeidet mer enn tre timer om natten.

Dommen i [ARD-2006-437](#) gjelder om den tilsvarende bestemmelsen i arbeidstidsbilaget kunne få anvendelse for deltidsansatte.

Karnov Lovkommentar 15 til § 10-4 4. ledd bokstav d.

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det eneste vilkåret som oppstilles i bestemmelsen, er at det hovedsakelig arbeides om natten. Utover dette kan det ikke utledes andre vilkår. I litteraturen, Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven – Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 369, er det vist til at anslagsvis må tre fjerdedeler av arbeidstiden være nattarbeid.

Karnov Lovkommentar 16 til § 10-4 5. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

To ulike kategorier av arbeidstidsordninger kvalifiserer etter loven til en alminnelig arbeidstid som ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager, jf. bokstav a og b. Begge kategoriene korresponderer med kategoriene i arbeidstidsbilaget.

Karnov Lovkommentar 17 til § 10-4 5. ledd bokstav a.

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Helkontinuerlig skiftarbeid betyr arbeidstidsordninger som innebærer arbeid hele døgnet, også i helgedagene. Hvis arbeidstidsordningen går hele døgnet, men kun i ukedagene, er det døgnkontinuerlig arbeidstidsordning, jf. [§ 10-4](#) fjerde ledd bokstav a.

I [NOU 1979: 56 s. 13](#) er «helkontinuerlig skift- eller turnusordning» definert slik: «Arbeidstidsordning i bedrift eller institusjon hvor driften går sammenhengende døgnet rundt, hele uken, uten avbrudd».

Videre heter det i nevnte NOU at «[d]riften dekkes av flere arbeidstakere eller skiftlag som avløser hverandre i løpet av døgnet og uken. Hver arbeidstaker har vanligvis like mange av hver type skift eller vakt på formiddag, ettermiddag og natt, og på sondager, i løpet av skift- eller turnusperioden».

I dommen i [ARD-2005-1](#) avsnittene [69–96](#) gis det en grundig redegjørelse av begrepet «sammenlignbart turnusarbeid».

I arbeidstidsbilaget gir helkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid nedsettelse av ukentlig arbeidstid til 33,6 timer i gjennomsnitt.

Rettspraksis og forarbeider knyttet til [1977-loven](#) er relevante rettskilder, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 317](#), der det vises til at «[f]jerde ledd viderefører dagens kortere alminnelige arbeidstid etter arbeidsmiljøloven [§ 46](#) nr. 4. Forslagets bokstav b erstatter dagens [§ 46](#) nr. 4 bokstav b og c. Endringene i paragrafens ordlyd er ikke ment å medføre noen realitetsendringer».

Karnov Lovkommentar 18 til § 10-4 5. ledd bokstav b.

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Om arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprengning av bergrom under jord heter det i [NOU 2004: 5 s. 550](#) at det er «selve belastningen i arbeidet [som] utgjør vurderingstemaet». Det er følgelig arbeidets karakter som gir rett på nedsatt ukentlig arbeidstid.

Karnov Lovkommentar 19 til § 10-4 6. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under fjerde eller femte ledd, og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje lørdag, gir rett til redusert ukentlig arbeidstid. Bestemmelsen er en sekkebestemmelse som omfatter arbeidstidsordninger som ikke kvalifiserer til nedsatt ukentlig arbeidstid etter fjerde eller femte ledd, men som oppfyller bestemmelsens vilkår. Turnusordninger som er sammenlignbare med helkontinuerlig skiftarbeid, gir rett til nedsatt ukentlig i henhold til [§ 10-4](#) femte ledd bokstav a. I praksis vil imidlertid tredelt skift og turnus med arbeid minst hver tredje lørdag reguleres av sjette ledd, ettersom slike ordninger ikke anses som sammenlignbare med helkontinuerlig skift etter femte ledd, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 84](#).

Bestemmelsen kom inn i arbeidsmiljøloven i 2009 og ble foreslått av Skift- og turnusutvalget, jf. [NOU 2008: 17 Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid](#) (se særlig [kapittel 7](#)). Regjeringen foreslo regelen i [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\)](#), og på [side 84](#) i proposisjonen utdypes vilkårene for at en arbeidstidsordning skal omfattes av bestemmelsen, og om rettsvirkningene av at en ordning omfattes av den. Tredelt skift og turnus skal forstås slik at det er krav til en rullende arbeidsplan; arbeidstidens plassering for den enkelte arbeidstaker må variere i døgnet eller uken. Det er følgelig et krav til «rotasjon». Det betyr at arbeidstakeren må utføre arbeid til alle tider av døgnet, det vil si dag, kveld og natt. Dette rotasjonskravet vil ikke være oppfylt dersom mindre enn en fjerdedel av arbeidstiden er på dag og ettermiddag/kveld.

Begrepet «tredelt skift og turnus» forutsetter ikke at arbeidet nødvendigvis er delt i tre vakter per døgn. Andre delinger av døgnet omfattes også, slik som for eksempel to vakter på 12 timer. Forutsetningen er at arbeidstaker har en reell rotasjon. Det kreves også at virksomheten drives hele døgnet.

Rettsvirkningen av bestemmelsen skiller seg fra de øvrige bestemmelsene om nedsatt ukentlig arbeidstid, ved at virkningen er en forholdsmessig reduksjon i ukentlig arbeidstid. Reduksjonen knytter seg til antall timer arbeidet på lørdag og helgedag og om natten. Søndagsarbeid reguleres i – og regnes som i – [§ 10-10](#), og nattarbeid reguleres i – og regnes som i – [§ 10-11](#).

Én times arbeid på lørdag og helgedag regnes som én time og ti minutter. Én times arbeid om natten regnes som én time og femten minutter, jf. [NOU 2008: 17 s. 118](#). Det gis ikke dobbeltkompensasjon for nattimer på lørdag og helgedag. Reduksjonen tar utgangspunkt i 40 timer per uke (jf. henvisningen til bestemmelsens første ledd) og går ikke lenger ned enn til 36 timer per uke.

Den alminnelige arbeidstiden må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av sju dager.

Kravet om dag- og kveldsarbeid er satt for å skille ordningen fra arbeid som «hovedsakelig drives om natten», jf. [§ 10-4](#) fjerde ledd bokstav d.

Et spørsmål er når innslagspunktet for overtidsbetaling kommer med en slik beregning av arbeidstiden. I [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 37–38](#) vises det til at «det er den ordinære skift-/turnusordning som skal ligge til grunn når alminnelig ukentlig arbeidstid skal beregnes». Eventuelt merarbeid/overtidsarbeid skal derfor ikke medregnes når den «lovfestede» ukentlige arbeidstiden fastsettes. Og fordi tidskompensasjonen som gis i bestemmelsen, ikke relaterer seg til faktisk utført

arbeid, skal den heller ikke regnes med når det gjelder grensene for overtid/merarbeid / samlet arbeidstid i § 10-6 andre til niende ledd samt ellevte ledd. Kompensasjonsminuttene kan eventuelt avspasses. Og videre: Dersom vakten er pålagt eller avtalt overtidsarbeid, vil overtidstillegget kun ges for faktisk arbeidet timer.

§ 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 lengre enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke.

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 10-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-5

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 08.11.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Reglene om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid befinner seg innholdsmessig og etter sin plassering i skjæringspunktet mellom bestemmelsene om alminnelig arbeidstid i § 10-4 og bestemmelsene om overtid i § 10-6. I § 10-4 settes et tak på 40 timers arbeidsuke, med en begrensning på 38 og 36 timer for arbeid angitt i § 10-4 fjerde til sjette ledd. Arbeid som varer ut over den alminnelige arbeidstiden, regnes som overtidsarbeid, jf. § 10-6 andre ledd. Reglene i § 10-5 gir på nærmere vilkår adgang til å endre hva som er alminnelig arbeidstid, slik at overtidsbetalingen får andre innslagspunkter.

Bestemmelsen er hjemmel for å ha en annen arbeidstidsordning enn det som følger av reglene om arbeidstidens lengde i § 10-4. Det må settes opp en arbeidsplan etter § 10-3 dersom det skal arbeides til ulike tider på døgnet. Etter omstendighetene, særlig avhengig av hvordan arbeidstiden plasseres, kan slike ordninger gi rett til nedsatt ukentlig arbeidstid.

En arbeidstidsordning med gjennomsnittsberegnet arbeidstid må i alle tilfeller oppfylle kravene i § 10-2 om at arbeidstakerne ikke må utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. Om det enkelte arbeidstidsordning gjør det, må vurderes ut fra den konkrete utformingen av arbeidsplanen og arten av arbeidet som utføres.

Krav fra arbeidstakeren om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden reguleres i [§ 10-2](#) tredje ledd om fleksibel arbeidstid.

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-5 1. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 20.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan arbeidstiden gjennomsnittsberegnes. I kravet til avtale ligger det selvsagte at det er frivillig for arbeidsgiveren og arbeidstakeren å akseptere en ordning med gjennomsnittsberegnet arbeidstid, med forbehold om regelen i [§ 10-2](#) tredje ledd.

Etter [§ 10-5](#) første ledd kan arbeidstiden ikke overstige ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Men grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker. Ved slik gjennomsnittsberegning kan arbeidstiden likevel ikke overstige 50 timer i noen enkelt uke. Gitt at arbeidstakeren har alminnelig arbeidstid på 40 timer per uke, må det som arbeides mer enn 40 timer i noen uker, reduseres tilsvarende i andre uker. Tilsvarende gjelder innenfor åtteukersperioden etter bestemmelsens andre punktum: Gjennomsnittet må ikke bli høyere enn 48 timer innenfor denne perioden og må reduseres ned til 40 timer innenfor den totale perioden.

Kravet om skriftlighet er ikke et ubetinget gyldighetsvilkår, jf. [Rt-2004-53](#), men som den klare hovedregel må avtalen være skriftlig. Spørsmålet i [Rt-2004-53](#) var om en arbeidstaker kunne kreve etterbetaling av overtidstillegg, og hvilken betydning det hadde at partene ikke hadde inngått skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning. Det var på det rene at partene hadde inngått muntlig avtale om gjennomsnittsberegning. Høyesterett kom til at det var inngått avtale om gjennomsnittsberegning, selv om den ikke var skriftlig. Høyesterett la vekt på at det var arbeidstakeren som hadde ønsket gjennomsnittsberegning, ordningen hadde kommet i stand for å dekke hans behov for periodevis ekstra fritid, og arbeidsgiveren hadde ikke noe behov for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Videre ble kravet først fremsatt etter at arbeidsforholdet var avsluttet, og Høyesterett viste til at kravet om skriftlighet i denne bestemmelsen har et annet siktemål enn å ivareta arbeidstakerens økonomiske interesser, slik situasjonen var i saken.

Ordlyden i bestemmelsen er tvetydig knyttet til om en «periode på høyst 52 uker» kun relaterer seg til beregningsperioden, det vil si at innenfor denne perioden må timeantallet i snitt ikke overstige grensene i [§ 10-4](#), eller om ordlyden også relaterer seg til varigheten på avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, slik at partene i avtalen eventuelt må inngå ny avtale hver 52. uke.

Ordlyden kan tale for at avtaleperioden er begrenset til 52 uker; unntaket fra [§ 10-4](#) kan bare gjelde for en «periode på høyst 52 uker» om gangen. Som nevnt ovenfor kan det også tenkes en annen forståelse av ordlyden, gitt at de 52 ukene kun relaterer seg til beregningsperioden. I så fall vil det være slik at ved avtaler om gjennomsnittsberegning uten utløpstidspunkt (det er ikke regler om utløpstidspunkt i loven) kan partene i avtalen bli bundet på ubestemt tid, selv om forutsetningene for driften i virksomheten endrer seg. Et spørsmål er om det er forenlig med blant annet [§ 10-2](#) første ledd og vernehensynene i [§ 1-1](#). Arbeidsgiver vil kunne foreta en endringsoppsigelse ved å endre arbeidstidsordningen, mens arbeidstaker gitt et slikt tolkningsresultat ikke har noen endringsadgang. En slik ubalanse i arbeidsforholdet er ikke forenlig med de vernehensyn som ellers gjelder, som blant annet kommer til uttrykk i [§ 1-1](#).

I forarbeidene, [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 317](#), uttales det følgende:

«Første ledd viderefører delvis dagens § 47 nr. 1, men dagens grense for daglig arbeidstid på 9 timer er utvidet til 13 timer.

Dagens § 47 nr 1. andre ledd om at avtalen skal fastsette, eller gi grunnlag for arbeidstakeren til å beregne, når i året de enkelte uker med lengre eller kortere arbeidstid faller, er opphevet. Forslaget til § 14-6 bokstav j stiller krav til innholdet i arbeidsavtalen, og at denne skal angi lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid. Der det er inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal også dette omtales i arbeidsavtalen, herunder også når i året man kan forvente uker med lengre eller kortere arbeidstid faller».

Forutsetningen i forarbeidene er følgelig at avtalen skal gi forutsigbarhet for når det er lengre og kortere arbeidstid. Det trekker i retning av at grensen på 52 uker også relaterer seg til avtaleperioden. I nevnte forarbeider er det imidlertid gjennomgående referert til «gjennomsnittsberegningsperiode», noe som tilsier at det ikke knytter seg begrensninger til avtaleperioden.

I dommen i [Rt-2004-53](#) er arbeidstakers anførsler gjengitt slik, i [avsnitt 14](#):

«Selv om motparten skulle få medhold i at også en muntlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i dette tilfellet er gyldig, følger det av [§ 47](#) nr. 1 at avtalen ikke kan inngås for mer enn ett år».

Høyesterett svarer ut denne anførselen slik, i [avsnitt 40](#):

«A har for Høyesterett fremsatt anførsler knyttet til den ett-årsbegrensning ved gjennomsnittsvurderingen som man finner i [§ 47](#) nr. 1, og til rekkevidden av vilkårene i § 47 nr. 2 bokstavene a til d. Disse anførslene er klart uholdbare, og jeg finner derfor ikke grunn til å gå nærmere inn på dem».

Dette trekker i retning av at grensen på 52 uker bare relaterer seg til gjennomsnittsberegningsperioden. Om denne konklusjonen til Høyesterett gjelder uforbeholdent, eller om den må leses ut fra avsnitt [36](#) og [37](#), er imidlertid ikke gitt. Det Høyesterett tok stilling til, var arbeidstakerens krav som oppsto i etterkant av arbeidsforholdet, og forutsetningen for Høyesterett var at partene hadde inngått en muntlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Ettersom det var inngått muntlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, og arbeidstakeren ønsket en slik ordning av arbeidstiden hele tiden, ble grensen på 52 uker ikke relevant for avgjørelsen.

I kommentarutgaven til Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 heter det at «[a]vtalen kan gjelde for inntil 52 uker om gangen. Avtalen vil normalt ikke ha noen bestemmelse om oppsigelse i perioden. Avtalen opphører uten oppsigelse ved utløpet av perioden». I øvrig teori er spørsmålet ikke drøftet.

Dette spørsmålet er slik denne forfatteren vurderer det, ikke endelig avklart.

Karnov Lovkommentar 3 til § 10-5 2. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter avtale mellom arbeidstakernes tillitsvalgte og arbeidsgiver kan arbeidstiden gjennomsnittsberegnes. Forutsetningen er at virksomheten er bundet av tariffavtale. Avtalen skal inngås skriftlig. Grensene for adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden er videre enn i bestemmelsens første ledd.

Bestemmelsen ble endret i 2015, jf. [Prop. 48 L \(2014–2015\) punkt 3.4](#). Departementet viste til at «grensen for den daglige arbeidstid etter lokal avtale om gjennomsnittsberegning mellom virksomheten og tillitsvalgte i tariffbundet virksomhet i [§ 10-5](#) andre ledd, økes fra ti til 12,5 timer. Partene skal ved avtale om vakter ut over ti timer ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd».

Det er ikke krav om en bestemt type begrunnelse for ikke å ville inngå avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Etter [§ 10-5](#) kan det derfor ikke stilles krav til hvilke typer av betingelser som stilles for å inngå en slik avtale, jf. [LB-2010-11335](#), der lagmannsretten viser til at «det ikke er grunnlag for [å] stille nærmere krav til de tillitsvalgtes begrunnelse for ikke å inngå avtalen». Lagmannsretten viser også til [ARD-1996-67](#), der Arbeidsretten fant at det ikke kunne stilles opp noe krav om begrunnelse fra arbeidstakerne.

Om en slik avtale er en tariffavtale, jf. arbeidstvistloven [§ 1](#) bokstav e, se [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 71](#) flg., Stein Evjus artikkel «*Tariffavtalebegrepet – prosessuelt og materielt: ARD 2005 lnr. 17 og 18 – tariffavtalebegrepets rekkevidde og rettvirkninger, ‘omplasseringssamtaler’ og arbeidsmiljølovens § 56 A, m.m.*» i *Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 2 (2005)*.

Hjem arbeidsgiver kan gjøre en slik avtale gjeldende for, er i loven regulert i [§ 10-12](#) femte ledd. Hvis avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden må anses å være en tariffavtale, jf. avsnittet ovenfor, er det et spørsmål om den også skal få alle virkningene en tariffavtale normalt har, herunder at arbeidsgiver vil ha en tariffrettlig (deklaratorisk) forpliktelse overfor avtalemotparten (tillitsvalgte) til å anvende tariffavtalens bestemmelser overfor uorganiserte/utenforstående arbeidstakere som utfører den type arbeid som reguleres av avtalen.

Karnov Lovkommentar 4 til § 10-5 ...arbeidstakernes tillitsvalgte...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

«Arbeidstakernes tillitsvalgte» kan enten bety en representant valgt av arbeidstakerne eller en representant valgt av og blant de arbeidstakerne som er medlemmer i fagforeningen(e) som er part(er) i avtalen(e) bedriften er bundet av. I relasjon til [§ 10-5](#) andre ledd, der det er adgang til å gjøre unntak fra alminnelig arbeidstid fordi virksomheten er bundet av tariffavtale, er forutsetningen at det er tillitsvalgt som er medlem i fagforeningen, som har kompetanse til å inngå avtalen om gjennomsnittsberegning. Samvirket mellom loven og tariffavtalen på dette punkt gjør også at det er mest nærliggende at det er tariffavtalens partsforhold som er styrende for hvem som har kompetanse til å inngå slik avtale. Se Stein Evju, «[Direktivimplementering og arbeidstageres søksmålsposisjon: Tillike om ‘tillitsvalgte’ og noen sider ved den nye arbeidsmiljøloven](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2005 s. 175–251.

Avtalen må inngås med tillitsvalgte for den aktuelle gruppen av ansatte, jf. [ARD-2005-38](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 10-5 ...virksomhet som er bundet av tariffavtale...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Subjektet for tariffbinding er ikke nødvendigvis hele selskapet. For eksempel innenfor LO–NHO-området gjøres tariffavtaler som hovedregel gjeldende i den enkelte bedrift. Bedriften som blir bundet, tariffenheten, er ikke nødvendigvis hele virksomheten, for eksempel hele aksjeselskapet. Hvis for eksempel et aksjeselskap til sammen har to butikker, en på hver side av byen, kan den ene butikken være tariffbundet og den andre ikke. Konsekvensen er da blant annet at kun den tariffbundne butikken kan gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter [§ 10-5](#) andre ledd. Her kan det være ulike regler på forskjellige tariffområder.

Karnov Lovkommentar 6 til § 10-5 ...skriftlig avtale...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

For så vidt gjelder kravet om skriftlig avtale, se [note 2 til § 10-5](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 10-5 ...den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ik...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Også i [§ 10-5](#) andre ledd er den maksimale varigheten av avtale om gjennomsnittsberegning 52 uker.

Karnov Lovkommentar 8 til § 10-5 ...men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Yttergrensene for lengden på arbeidstiden, både den enkelte dag og den enkelte uke, er videre i [§ 10-5](#) andre ledd enn i [§ 10-5](#) første ledd. Gjennomsnittet i løpet av gjennomsnittsberegningsperioden må imidlertid være lik den alminnelige arbeidstiden. Per dag er maksgrisen 12,5 timer, og per uke er maksgrisen 48 timer.

I [§ 10-9](#) andre ledd om pauser skal arbeidstaker som arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstiden er avviklet, gis en pause på minst en halv time. Denne pausen regnes som en del av arbeidstiden.

Karnov Lovkommentar 9 til § 10-5 ...Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsbe...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Grensen på 48 timer kan slik som i [§ 10-5](#) første ledd gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, men yttergrensen den enkelte uke er utvidet til 54 timer per uke. Se imidlertid [§ 10-6](#) åttende ledd om maksimal grense på samlet arbeidstid.

Karnov Lovkommentar 10 til § 10-5 ...Ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arb...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 02.11.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

I [punkt 8.1](#) i [Prop. 48 L \(2014–2015\)](#) heter det at ved

«avtaler hvor den alminnelige arbeidstiden i løpet av 24 timer overstiger 10 timer, forutsetter at partene særlig vektlegger hensynet til arbeidstakernes helse og velferd. Dette innebærer at de driftsmessige hensyn som taler for en gjennomsnittsberegningsordning må avveies mot arbeidstakernes helse og velferd, og at de sistnevnte hensyn skal tillegges mer vekt dess lengre arbeidsøkter avtalen åpner for».

Karnov Lovkommentar 11 til § 10-5 3. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen i [§ 10-5](#) tredje ledd åpner for at virksomheten kan søke Arbeidstilsynet om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Det er ikke et krav om avtale, slik som etter første og andre ledd, men ordningen av arbeidstiden skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. For øvrig har bestemmelsen nokså lik oppbygning som bestemmelsene i første og andre ledd.

Karnov Lovkommentar 12 til § 10-5 ...periode på høyst 26 uker...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Mens perioden er 52 uker i første og andre ledd, er den kun 26 uker i tredje ledd. I løpet av denne perioden må arbeidstiden i gjennomsnitt ikke være lengre enn bestemt i § 10-4 om den alminnelige arbeidstid.

Karnov Lovkommentar 13 til § 10-5 ...den samlede arbeidstiden ikke overstiger 13 timer i løpet av...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Den samlede arbeidstiden kan ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer. Det er den samme yttergrensen som i § 10-6 åttende ledd.

Karnov Lovkommentar 14 til § 10-5 ...48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjenn...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke satt noen grense for arbeidstiden i noen enkelt uke. Arbeidstilsynet har praktisert at arbeidstiden normalt ikke skal overstige 60 timer i noen enkelt uke, jf. Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 382.

Karnov Lovkommentar 15 til § 10-5 ...Før Arbeidstilsynet treffer sin avgjørelse, skal ordningen a...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordningen skal drøftes med «arbeidstakernes tillitsvalgte». Etter tredje ledd er ikke nødvendigvis forutsetningen at virksomheten er bundet av tariffavtale, slik at «tillitsvalgte» i denne bestemmelsen ikke nødvendigvis må være en tillitsvalgt tilknyttet en fagforening, men kan være en representant for de ansatte.

Karnov Lovkommentar 16 til § 10-5 ...Referat fra drøftingene samt utkast til arbeidsplan skal ved...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsplanen må inneholde arbeidstidens lengde og plassering i gjennomsnittsberegningsperioden, daglig og ukentlig arbeidsfri, pauser, eventuelt passivt arbeid, samt natt- og søn- og helgedagsarbeid.

§ 10-6. Overtid

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

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

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

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

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

(6) Arbeidstilsynet kan etter søknad i særlige tilfeller tillate samlet overtidsarbeid inntil 25 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker. Referat fra drøftingene, jf. tredje ledd, skal vedlegges søknaden. Fremmer virksomheten søknad om overtid innenfor rammen i femte ledd, skal årsaken til at saken

ikke er løst ved avtale med de tillitsvalgte alltid oppgis. Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

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

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

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

(10) Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller 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 overtidsarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 10-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-6

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at arbeidstiden skal holdes innenfor rammene i § 10-4, eventuelt det som er avtalt eller gitt tillatelse til etter § 10-5. Av og til kan det imidlertid være behov for arbeid ut over det som er avtalt, og/eller ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid. Loven fastsetter to begrensninger for overtidsarbeid: 1) Arbeid ut over avtalt arbeidstid krever at det foreligger et særskilt og tidsavgrenset behov for dette arbeidet, og 2) hvis dette arbeidet varer ut over lovens grenser for den alminnelige arbeidstiden, regnes det overskytende som overtidsarbeid – og for overtidsarbeid skal det betales et tillegg til lønnen på minst 40 prosent. Innslagspunktet for disse to begrensningene kan i praksis ofte være ulikt: For arbeidstakere med 37,5 timers arbeidsuke vil begrensningen i første ledd gjelde etter arbeidet 37,5 timer, mens det først regnes som overtidsarbeid etter arbeidet 40 timer per uke. Avtale eller tariffavtale kan gi grunnlag for at innslagspunktet for overtidsarbeid er etter passerte 37,5 timer per uke.

Tiden mellom avtalt arbeidstid og lovens grense for alminnelig arbeidstid ble i 1977-loven (§ 49 nr. 1 og 2) omtalt som «merarbeid». Begrepet «merarbeid» brukes ikke i gjeldende arbeidsmiljølov. Det er likevel relevant å bruke «merarbeid» som et uttrykk for arbeidstiden etter den avtalte arbeidstiden, men før den alminnelige arbeidstiden er avsluttet.

Tariffavtaler fastsetter typisk at innslagspunktet for overtidsarbeid er etter 37,5 timer per uke, men har ikke så ofte bestemmelser om at overtidsarbeid slår inn etter for eksempel 7,5 timer per dag. I slike tilfeller vil lovens regel om ni timer som alminnelig dagarbeidstid gjelde.

Paragrafen inneholder også regler om hvor mye det totalt er tillatt å arbeide, det vil si summen av alminnelig arbeidstid og overtidsarbeid. Bestemmelsen er derfor en speilvending av regelen i § 10-8 om daglig og ukentlig arbeidsfri. Disse maksgrensene gjelder imidlertid i utgangspunktet kun for den enkelte arbeidsgiver, jf. dommen i [Rt-1998-1357](#). I dommen uttalte Høyesterett på [side 1362](#) at

«[a]rbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid regulerer bare en arbeidstakers forhold til én arbeidsgiver. Loven er således ikke til hinder for at en arbeidstaker tar arbeid hos to forskjellige arbeidsgivere, og på den måte får en samlet arbeidstid som overstiger lovens maksimum. Arbeidsgiveren plikter ikke i et slikt tilfelle å gripe inn for å begrense arbeidstiden, og arbeidstakeren får ikke rett til overtidsbetaling».

Bestemmelsen i § 10-6 ellevte ledd er spesiell fordi den er en av få bestemmelser i arbeidsmiljøloven som er relatert til lønnens størrelse, men da riktig nok kun som en funksjon av den lønnen man i utgangspunktet har.

Overtredelse av reglene om overtid er straffsanksjonert, jf. [kapittel 19](#). At overtidsarbeid er ulovlig, fritar ikke arbeidsgiveren fra å betale lønn og overtidstillegg.

Forskrift [12. februar 2010 nr. 158](#) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg har egne regler om overtid i § 41.

Forarbeider med relevans for paragrafen er blant annet [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#), [Ot.prp. nr. 24 \(2005–2006\)](#), [Ot.prp. nr. 91 \(2005–2006\)](#) og [Prop. 48 L \(2014–2015\)](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-6 1. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I tillegg til at overtidsarbeidet må ligge innenfor de tidsmessige grensene som er fastsatt i fjerde, femte og sjette ledd, må et materielt vilkår være oppfylt: Det må foreligge «et særlig og tidsavgrenset behov» for arbeidet. I dette ligger det at arbeid ut over avtalt arbeidstid ikke kan praktiseres som fast ordning.

Arbeidstidens lengde og plassering kan ordnes på ulike måter, jf. § 10-5 og § 10-12 fjerde ledd. Etter slike ordninger er arbeidstidens lengde og plassering normalt avtalt. Da vil det være arbeid ut over disse grensene som ikke må gjennomføres uten at vilkåret foreligger.

I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 318](#) viser departementet til at formuleringen er ment å være en videreføring av 1977-lovens vilkår for overtid og merarbeid, jf. 1977-loven § 49 nr. 1 fjerde ledd, og at

«[f]ormuleringen ‘avtalt arbeidstid’ dekker både de som i dag har avtalefestet en kortere daglig og ukentlig arbeidstid enn lovens alminnelige arbeidstid, samt de som har redusert arbeidstid eller arbeider deltid. Der arbeidstaker arbeider ni timer per dag og 40 timer per uke, vil den avtalte arbeidstid samsvare med den alminnelige arbeidstid».

I 1977-loven var det en opplisting av når overtidsarbeidet var nødvendig. Denne listen er det fortsatt relevant å se hen til for å fastlegge innholdet i begrepet «særlig og tidsavgrenset behov», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 164](#), der departementet foreslår at «opplistningen av vilkår for adgang til overtid i § 49 erstattes med formuleringen ‘særlig og tidsavgrenset behov for økt arbeidsinnsats’. Departementet tar ikke sikte på noen realitetsendring med dette forslaget, jf forslaget til ny § 10-6 første ledd». Ifølge 1977-loven § 49 kunne overtidsarbeid og merarbeid

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

- a. når uforutsette hendinger eller forfall blant arbeidstakerne har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift,

- b. når overtidsarbeid og merarbeid er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- c. når det er oppstått uventet arbeidspress,
- d. når det på grunn av mangel på arbeidskraft med spesiell kompetanse, sesongmessige svingninger e.l. har oppstått særlig arbeidspress.»

At det er overtidsarbeid som er utført, forutsetter ikke et konkret pålegg fra arbeidsgiver eller at det er avtalt. Det er tilstrekkelig at arbeidsgiver er klar over at det utføres arbeid, hvis arbeidsgiver ikke gir beskjed om at arbeid ikke skal utføres. I dommen i [Rt-1998-1357](#) uttalte Høyesterett:

«Utgangspunktet må være at en arbeidstaker ikke på eget initiativ kan arbeide overtid, uten å innhente arbeidsgivers aksept. På den annen side utløser en avtale med arbeidsgiver om å arbeide overtid krav på overtidsbetaling, selv om initiativet skulle komme fra arbeidstakeren. Det avgjørende er at arbeidsgiveren har samtykket i at det arbeides overtid. Det samme vil gjelde uten avtale hvis det foreligger en sedvane eller et akutt behov uten at det er anledning til å kontakte arbeidsgiveren.»

I dommen i [LG-2012-144598](#) viste lagmannsretten til at arbeidsgiver hadde gjort gjeldende at overtid bare kan pålegges av arbeidsgiver, og at arbeidstakeren ikke ut fra egne vurderinger kunne påføre arbeidsgiver en kostnad for overtid. Til dette uttalte lagmannsretten at den ikke finner at arbeidsgiver «kan verta hørt med dette. Det er ei faktisk kjensgjerning at A har arbeidd utover alminneleg arbeidstid, noko bedrifa har vore kjent med og der timane har vorte registrert. At Aibel har opptredd i den tru at A ikkje har vore omfatta av arbeidstidsreglane, kan ikkje frita arbeidsgjevar frå plikt til å godtgjera det utførte arbeidet».

For deltidsansatte gjelder det også at de ikke har plikt til å jobbe ut over avtalt arbeidstid – med mindre vilkårene for overtidsarbeid er oppfylt.

Etter [§ 10-12](#) fjerde ledd kan det gjøres unntak fra [§ 10-8](#) første og andre ledd og [§ 10-11](#) sjette og sjuende ledd. Slike avtaler forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid etter slik tariffavtale gjelder vilkårene i [§ 10-6](#) første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidsarbeidet.

Karnov Lovkommentar 3 til § 10-6 2. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvis arbeidet varer ut over lovens grenser for den alminnelige arbeidstiden, regnes det overskytende som overtidsarbeid. For overtidsarbeid skal det betales et tillegg til lønnen på minst 40 prosent. Overtidsarbeid i lovens forstand forutsetter følgelig at lovens grenser for den alminnelige arbeidstiden er passert. Tariffavtaler kan inneholde mer fordelaktige regler for arbeidstakerne med hensyn til når innslagstidspunktet for overtid er.

Overtidsarbeid etter loven er relatert til arbeidstidens lengde, ikke til plasseringen av arbeidstiden, slik det er i mange tariffavtaler. I tariffavtaler er det også utbredt med ulike typer av tillegg ved arbeid på bestemte tider av døgnet/uken/året.

Rammene for den alminnelige arbeidstiden er fastsatt i [§ 10-4](#) første ledd. Arbeidstakere som har nedsatt ukentlig arbeidstid, jf. [§ 10-4](#) fjerde til sjette ledd, vil få et tidligere innslagspunkt for overtid enn arbeidstakere som jobber alminnelig dagarbeidstid.

Rammene for den alminnelige arbeidstiden kan endres ved avtale om gjennomsnittsberegning eller etter tillatelse fra Arbeidstilsynet. I Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven: Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 388 heter det at

«[v]ed avtale om en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter § 10-5 har en arbeidstaker ansatt i fulltids stilling krav på overtidskompensasjon for arbeid ut over det arbeidsplanen viser for den aktuelle dagen og/eller uken. Det er overtid selv om arbeidstakeren den aktuelle dagen eller uken arbeider mindre enn alminnelig arbeidstid».

Dette synes å samsvarer med kommentaren om det samme i Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven: Lovkommentar* av, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 s. 446, der det heter vedrørende gjennomsnittsberegne arbeidstidsordninger:

«Hvis arbeidstakerne har gjennomsnittsberegnet den alminnelige arbeidstiden etter § 10-5, fastsatt enten ved avtale eller dispensasjon, blir den enkelte arbeidstakers utførte arbeidstid per 24 timer og per sju dager å legge til grunn. Arbeid ut over disse grensene i de respektive periodene blir å anse som overtidsarbeid, hva enten den fastsatte arbeidstid i de respektive periodene er kortere eller lengre enn lovens maksimum, selv om den gjennomsnittlige arbeidstid for hele avtaleperioden faller sammen med lovens maksimum. Hvis en avtalt arbeidsordning bygger på en kortere gjennomsnittlig arbeidstid enn det som er tillatt etter loven, vil overtidsarbeid likevel foreligge hvis lovens grense for arbeidstidens lengde i den enkelte periode er overskredet, jf. uttalelse av Direktoratet for arbeidstilsynet i Ot.prp. nr. 17 (1958) s. 47 (som var relatert til periodene på døgn og uke den gang)».

Deltidsansatte får – i likhet med heltidsansatte – først overtidsbetaling når lovens grenser for den alminnelige arbeidstiden passerer, med mindre annet er avtalt.

Karnov Lovkommentar 4 til § 10-6 3. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Før overtidsarbeid iverksettes, skal arbeidsgiver – dersom det er mulig – drøfte nødvendigheten av arbeidet med arbeidstakernes tillitsvalgte. Unntaket har betydning ved sporadisk og kortvarig overtidsarbeid.

I denne sammenhengen er «arbeidstakernes tillitsvalgte» arbeidstakernes representant og ikke nødvendigvis en organisasjonstillitsvalgt.

Når det gjelder kontroll med og oversikt over overtidsbruken, vises det til §§ [3-1](#) og [4-1](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 10-6 4. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I fjerde ledd fastsettes det grenser for den ukentlige, månedlige og årlige bruken av overtidsarbeid.

I [Ot.prp. nr. 101 \(2001–2002\) s. 3](#) flg. drøftes rammene for tillat overtid, per dag, uke og år.

I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 318](#) vises det til at «[d]et følger av definisjonen av overtid i andre ledd at det er først for arbeid som strekker seg utover lovens alminnelige arbeidstid at grensen på 200 timer kommer til anvendelse». Videre presiseres det selvsgjorte om at «[l]engden, plasseringen og den nærmere reguleringen av gjennomsnittsberegningen innenfor taket på 200 timer, reguleres av de øvrige bestemmelsene».

I den juridiske litteraturen, for eksempel i Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven: Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 s. 447, vises det til at tidsperiodene må være rullerende. Det betyr at

maksimumsgrensene må overholdes uavhengig av hvor man plasserer periodene, enten om det for eksempel er fra mandag til mandag eller fredag til fredag, for så vidt gjelder grensen på sju dager.

Karnov Lovkommentar 6 til § 10-6 5. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan det inngås skriftlig avtale om bruk av overtidsarbeid. Grensene er økt med det dobbelte av grensene i fjerde ledd for så vidt gjelder sjudagersperioden og fireukersperioden. Grensen for 52-ukersperioden kan økes fra 200 til 300 timer.

I relasjon til femte ledd er det sentralt at tillitsvalgte representerer arbeidstakerne som berøres, og det er nærliggende at tillitsvalgte har tilknytning til tariffavtalen arbeidsgiver er bundet av, enten ved å være organisasjonstillitsvalgt for fagforeningen som er part i tariffavtalen virksomheten er bundet av, eller ved at tillitsvalgte er representant for klubben som er den fagforeningen bedriften har inngått en såkalt hus(tariff)avtale med.

Bestemmelsen gjeninnfører 1977-loven [§ 50](#) nr. 2 slik den lød før lovendringene i 2003. Bestemmelsen i åttende ledd kan begrense denne adgangen i tilfeller der det arbeides mer enn 48 timer samlet ukentlig arbeidstid i mer enn åtte uker, jf. [Ot.prp. nr. 24 \(2005–2006\) s. 11](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 10-6 6. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Grensene for overtid kan økes ytterligere etter tillatelse fra Arbeidstilsynet. Grensene kan økes til 25 timer per sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker. Slik tillatelse kan gis etter søknad. Søknaden må inneholde referat fra drøftingene etter tredje ledd. Hvis søknaden om utvidelse av overtidsgrensene ligger innenfor grensene i femte ledd, må virksomheten oppgi hvorfor det ikke er inngått avtale med tillitsvalgte, jf. femte ledd. I vurderingen av om det skal gis tillatelse i henhold til søknaden, skal Arbeidstilsynet særlig legge vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Bestemmelsen innebærer at Arbeidstilsynets adgang til å tillate ytterligere overtidsarbeid slik den var før 2003, gjeninnføres. Arbeidstilsynet kan likevel ikke gi tillatelser som bryter grensene for daglig og ukentlig hvile ([§ 10-8](#) første og andre ledd) og samlet ukentlig arbeidstid ([§ 10-6](#) åttende ledd). Dette innebærer at bestemmelsen har noe strammere grenser for hva Arbeidstilsynet kan gi tillatelse til, enn hva tilfellet var før 2003, jf. [Ot.prp. nr. 24 \(2005–2006\) s. 11](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 10-6 7. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter sjuende ledd kan arbeidstakere utføre overtidsarbeid ut over grensene som er fastsatt i fjerde ledd. Forutsetningen er at arbeidstakeren i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til å utføre overtidsarbeid.

I Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven – Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 side 391, vises det til at det ikke er anledning til å inngå en generell avtale hvor arbeidstakeren forplikter seg til å arbeide utvidet overtid. En slik tolkning er forenlig med ordlyden «i det enkelte tilfellet har sagt seg villig...».

Karnov Lovkommentar 9 til § 10-6 8. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen handler om samlet arbeidstid, det vil si alminnelig arbeidstid og overtid. Den korresponderer derfor med [§ 10-8](#) om daglig og ukentlig arbeidsfri. Det settes en maksimumsgrense for arbeid den enkelte dag (13 timer) og uke (48 timer). Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker.

Det samlede arbeidstiden den enkelte uke kan ikke overstige 69 timer i noen enkelt uke. Grensen vil ha praktisk betydning i tilfeller hvor det er inngått en lokal avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden med opp til 54 timer alminnelig arbeidstid i en enkelt uke, og denne ordningen kombineres med en lokal avtale om utvidet ramme for overtid. I disse tilfellene vil bruk av overtid i tillegg til den ukentlige alminnelige arbeidstiden begrenses, jf. [Prop. 48 L \(2014–2015\) s. 85](#).

Fordi grensen på 48 timer i uken kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, vil det enkelte uker være anledning til å arbeide ut over 48 timer mot at det arbeides tilsvarende mindre i andre perioder. Begrensningene ut over 48 timer følger av kravene til ukentlig hviletid i [§ 10-8](#) andre ledd, daglig hviletid i [§ 10-8](#) første ledd og hvorvidt dette er forsvarlig etter [§ 10-2](#) første ledd, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 319](#).

Grensene for samlet arbeidstid er ikke absolutte, jf. bestemmelserne i [§ 10-6](#) niende ledd og [§ 10-12](#) fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 10 til § 10-6 9. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Grensen på 13 timer i åttende ledd kan det gjøres unntak fra. Det stilles krav til hvem som kan inngå avtalen: Forutsetningen er at arbeidsgiver som er bundet av tariffavtale, og arbeidstakernes tillitsvalgte inngår avtalen. Det stilles formkrav: Avtalen må være skriftlig. Det stilles også et krav til innholdet i avtalen: Den samlede arbeidstiden kan ikke overstige 16 timer i løpet av 24 timer.

I [Ot.prp. nr. 24 \(2005–2006\) s. 7](#) ble det foreslått gjeninnført en maksimumsgrense for hvor lang samlet arbeidstid (alminnelig arbeidstid pluss overtid) arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet bundet av tariffavtale kan avtale seg frem til. Departementet viste til at det er behov for en slik maksimumsgrense for å begrense meget lange arbeidsdager. Grensen ble fastsatt til 16 timer over en periode på 24 timer. Dette ble gjennomført ved at minimumsgrensen for den arbeidsfrie perioden settes til åtte timer for den daglige og 28 timer for den ukentlige arbeidsfrie perioden. Dette kommer i tillegg til kravet om kompenserende hvile, jf. [§ 10-8](#) tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 11 til § 10-6 ...Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern» finnes også i [§ 10-8](#) tredje ledd, [§ 10-11](#) niende ledd, [§ 10-12](#) tredje ledd, [§ 10-12](#) fjerde ledd og i [§ 11-3](#) tredje ledd. Kompenserende hvile oppstår som et krav når bestemte yttergrenser for arbeidstiden passeres. Begrepet finnes også i arbeidstidsdirektivet (direktiv [2003/88/EF](#)), for eksempel i [fortalen](#) punkt 16. I engelsk versjon kalles begrepet «equivalent compensatory rest periods». Kravet om kompenserende hvile knytter seg derfor til avvik fra døgnhvile ([artikkel 3](#)), pauser ([artikkel 4](#)) og ukentlig hvile ([artikkel 5](#)). Arbeidsmiljøloven må tilfredsstille minstekravene i direktivet og må derfor tolkes i overensstemmelse med direktivet. Det er ingen uttrykkelige holdepunkter for at avvik fra flere av bestemmelserne gir krav på lengre kompenserende hvile.

Ifølge dommen i Jäger-saken ([C-151/02](#)) skal kompenserende hvile gis umiddelbart etter at den utvidede arbeidsøkten er avsluttet. Det betyr at det må gå minst 11 timer før arbeidstakeren skal arbeide igjen.

I forarbeidene er det gitt nærmere opplysninger om hva som ligger i kravene til «tilsvarende kompenserende perioder» og «annet passende vern», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 319](#):

«Hva som skal sies å ligge i ‘tilsvarende kompenserende hvileperioder’ må vurderes konkret i forhold til hvilken bestemmelse det er tale om å fravike og hvordan fraviket skal gjennomføres. En dom fra EF-domstolen ([C-151/02](#)) vedrørende tolkningen av denne bestemmelsen i arbeidstidsdirektivet kan danne grunnlag for forståelsen av bestemmelsen. Dommen slår fast at den kompenserende hvileperioden må følge umiddelbart etter de arbeidsperioder som den har til formål å kompensere for. Videre uttales det i dommen at den kompenserende hvileperiode, i forhold til adgangen til å fravike kravet til daglig hvile, i prinsippet skal utlignes ved en sammenhengende periode som tilsvarer den aktuelle reduksjon (i daglig hvile).»

På [side 183](#) i de samme forarbeidene heter det at «arbeidstaker som har arbeidet 16 timer i sammenheng skal ha den kompenserende hvilen på tre timer, i tillegg til den daglige hvilen på 11 timer, rett etter en slik arbeidsbelastning».

Se også dommen i [C-428/09](#) avsnitt 49–52 om begrepet «kompenserende hvile».

Karnov Lovkommentar 12 til § 10-6 10. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Hva som omfattes av «vektige sosiale grunner», er det sagt noe om i [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 66](#), der det uttales at «[s]om sosiale fritakelsesgrunner må regnes hensynet til f.eks. pass av mindre barn, deltagelse i større familiebegivenheter o.l.». I de samme forarbeidene uttales det at helsemessige grunner i prinsippet vil være en absolutt fritakelsesgrunn. Det stilles ikke noe krav om legeattest e.l., men i tvilstilfeller vil det være praktisk om arbeidstakeren foregger spørsmålet for sin lege. Dersom det er tale om fullstendig fritakelse for overtidsarbeid over lengre tid, må arbeidsgiveren kunne kreve legeerklæring fremlagt.

For øvrig må bestemmelsen leses i sammenheng med [§ 4-1](#) andre ledd og [§ 10-2](#) første ledd.

Twisteløsningsnemnda avgjør tvister etter denne bestemmelsen. Avgjørelser fra nemnda er relevant for forståelsen av bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 13 til § 10-6 11. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av 1977-loven [§ 49](#) nr. 3, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 319](#).

For overtidsarbeid, som er definert i paragrafens andre ledd, skal det betales et overtidstillegg på minst 40 prosent. Beregningsgrunnlaget for overtidstillegget er «den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden». I utgangspunktet må dette derfor være lønnen, grunnlønn inkludert eventuelle tillegg, som arbeidstakeren har for arbeid i den alminnelige arbeidstiden før overtidsarbeidet begynner. Om tillegg skal inngå i beregningsgrunnlaget for overtidstillegget, må imidlertid vurderes ut fra tilleggets rettsgrunnlag og partenes avtale.

I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 319](#) vises det til at

«[t]illegget skal bare betales for overtidsarbeidet det vil si det arbeid som går utover lovens grense for den alminnelig arbeidstid. De som arbeider deltid eller har redusert arbeidstid, har som i dag ikke rett til overtidsgodtgjørelse før arbeidsinnsatsen overstiger alminnelig arbeidstid. Det samme gjelder for de som har en kortere tariffbestemt arbeidstid enn lovens alminnelige arbeidstid. Tariffavtaler kan imidlertid inneholde andre bestemmelser».

I de fleste tariffavtaler er overtidstillegget 50 prosent. Tariffavtalene inneholder ofte også mer detaljerte regler om innslagspunkter for overtidstillegg og om beregningsgrunnlaget for overtidstillegg.

Arbeidsretten har i flere dommer tatt stilling til hva som er beregningsgrunnlaget for overtidstillegg i ulike tariffavtaler. I dommen i [ARD-1984-22](#) var spørsmålet om et leddbusstillegg var en del av beregningsgrunnlaget i overtidstilleggsbestemmelsen i rutebiloverenskomsten. Dommen i [ARD-2007-46](#) gjaldt spørsmålet om hvorvidt tillegg etter en særavtale inngikk i beregningsgrunnlaget i overtidstilleggsbestemmelsen i grossistoverenskomsten mellom HSH og LO/NTF. Dommen i [ARD-2009-14](#) gjaldt spørsmålet om hvorvidt ansiennitetstillegg etter avisbudavtalen inngikk i beregningsgrunnlaget. En variant av dette spørsmålet var også tema i dommen i [ARD-2009-14](#): Dommen gjaldt spørsmålet om hvorvidt ansiennitetstillegg etter avisbudavtalen skal inngå i beregningsgrunnlaget ved omregning av timelønnen fra 37,5 til 35,5 timers uke. I dommen i [ARD-2010-137](#) tok Arbeidsretten stilling til om et tariffavtalt skiftstillegg (Speditøroverenskomsten) skulle inngå i beregningsgrunnlaget for tariffavtalens bestemmelse om overtidstillegg. I dommen i [AR-2021-7](#) var spørsmålet hva beregningsgrunnlaget for overtidsbetaling for arbeidstakere med nedsatt ukentlig arbeidstid skal være. I [avsnitt 48](#) uttalte Arbeidsretten at med

«støtte i arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og overtid, legger flertallet til grunn at det også må anses som mer belastende å arbeide overtid i en arbeidstidsordning som gir kortere ukentlig arbeidstid. Overtid slår i slike tilfeller inn på et tidligere tidspunkt, og det er ikke urimelig at denne overtiden skal koste mer for arbeidsgiver ved at den kompenseres på grunnlag av faktisk timelønn».

Karnov Lovkommentar 14 til § 10-6 12. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Partene i arbeidsavtalen kan inngå skriftlig avtale om at overtidstimene skal avspaserses. Grunnlønnen for disse timene kan derfor byttes ut mot tilsvarende friperioder. Overtidstillegget må i alle tilfeller utbetales.

I [1977-loven](#) var det ikke adgang til å avspasere overtidstillegget, men en slik mulighet ble innført med [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#). På [s. 319](#) uttalte departementet:

«Adgangen til å avspasere overtidstillegget er ny, samtidig som dagens adgang til å avtale at overtidstimer kan avspaserses, er synliggjort. Bestemmelsen er ikke til hinder for en avtale om at bare overtidstillegget skal avspaserses, mens overtidstimen betales ved siden av, eller omvendt».

Denne adgangen ble endret etter forslag i [Ot.prp. nr. 24 \(2005–2006\)](#). Departementet uttalte der på [s. 7](#) at adgangen ikke skulle videreføres, og begrunnet dette med at

«en slik ordning kan føre til økt bruk av overtid. Den begrensende effekt som betalingsregelen kan ha vil ikke være like sterk dersom overtidstillegget kan avspaserses. Departementet foreslår imidlertid å beholde bestemmelsen om at det skal være adgang til å avtale at overtidstimer skal avspaserses. Dette er bare en presisering av gjeldende rett».

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 10-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-7

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 08.11.2021 [[Lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av [§ 52](#) i arbeidsmiljøloven fra 1977, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 320](#).

Oversikten over arbeidstiden skal vise hva den enkelte arbeidstaker faktisk har arbeidet. Formålet med bestemmelsen er dels at virksomheten selv skal ha nødvendig oversikt over arbeidstiden, dels at tilsynsmyndigheten skal kunne kontrollere at bestemmelsene overholdes. Arbeidsgiver har ansvar for at oversikt over arbeidstiden til enhver tid foreligger. Hvordan arbeidsgiver velger å gjøre dette, er opp til arbeidsgiver selv å vurdere. Bestemmelsen er ikke til hinder for at arbeidsgiver kan be de ansatte om egenrapportering om hva som er arbeidet utover alminnelig arbeidstid. Se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 320](#).

Arbeidsgiver har ansvaret for at arbeidstidsreglene overholdes, jf. [§ 2-1](#) og [§ 2-2](#), og oversikt over arbeidstiden er en forutsetning for å kunne overholde denne forpliktselsen.

Når det gjelder betydningen av oversikten i tvist om hvor mye en ansatt faktisk har arbeidet, uttalte Borgarting lagmannsrett følgende i sak [LB-2011-82239](#):

«Kiwi har for sin del ikke har kunnet legge fram noen oversikt over As faktiske arbeidstid. Kiwi har dermed opptrådt i strid med bestemmelsen i arbeidsmiljøloven [§ 10-7](#), som krever at arbeidsgiver skal ha en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Dette er forsømmelse fra Kiwis side som må gå ut over Kiwi ved den samlede bevisbedømmelsen.»

Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte. Ifølge [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 186](#) er det viktig at arbeidstakernes tillitsvalgte har en samlet oversikt over hvor mye som totalt arbeides utover alminnelig arbeidstid i virksomheten, og hvordan dette fordeler seg på de ulike avdelinger, seksjoner, osv. I de nevnte forarbeidene viste departementet til personvernghensyn som gjør seg gjeldende i slike tilfeller, men pekte på at gjeldende rett gir tillitsvalgte adgang til lønningslister, og at slike lønningslister vel må oppfattes å inneholde mer sensitive opplysninger enn en oversikt over arbeidstiden. I tillegg viste departementet til hensynet til helse og sikkerhet. Departementet foreslo derfor også at de tillitsvalgte bør få innsyn i oversikten over arbeidstiden til den enkelte.

I [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 67](#) uttales det at «[d]e tillitsvalgtes rett til å se lønningslister bør ikke bare omfatte medlemmene i den forening vedkommende tillitsmann representerer, men alle arbeidstakere innenfor den arbeidstakergruppe hvor vedkommende fagforening henter sine medlemmer». Det gjøres imidlertid en avgrensning: «Tillitsmennene bør derimot ikke ha rett til å se lønningslister som gjelder ansatte i arbeidstakergrupper hvor det ikke rekrutteres medlemmer til vedkommende fagforening.»

§ 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 sørn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende sørn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver sørn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke faller på en sørn- eller helgedag.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 10-8

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-8

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsfri er definert i [§ 10-1](#) andre ledd. Bestemmelsene i [§ 10-8](#) fastsetter minstekrav til plassering av og lengde på arbeidsfrie perioder.

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-8 ...Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfr...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer kravet til lengde og plassering av arbeidsfri per døgn (døgnhvilen).

Lengden på den arbeidsfrie perioden skal minst være 11 timer i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal være sammenhengende.

Plasseringen av den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder. Det er ikke regulert når 24-timersperioden starter. Det praktiske er at den begynner å løpe når arbeidstakeren starter arbeidet. Den arbeidsfrie perioden skal ligge innenfor det enkelte døgnet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 320](#).

Det er ikke adgang til å legge den arbeidsfrie perioden i forkant av én arbeidsperiode og i etterkant av den neste. I [Ot.prp. nr. 91 \(2005–2006\) s. 9](#) nevnes et eksempel på slik ulovlig plassering av hvileperioden: For virksomheter som for eksempel har definert døgnet (perioden på 24 timer) mellom kl. 0000 og kl. 2400, vil det etter en slik forståelse være mulig å legge friperioden mellom kl. 0000 og kl. 1100, arbeide 13 timer frem til kl. 2400, for deretter å gå på en ny 13-timersperiode med arbeid. En slik løsning ville uansett ikke vært forenlig med det generelle forsvarlighetskravet i [§ 10-2](#) første ledd.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet kan ikke legges i den arbeidsfrie perioden.

Karnov Lovkommentar 3 til § 10-8 2. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer kravet til lengden av arbeidsfri per uke (ukehvilen). Bestemmelsens fjerde ledd regulerer plasseringen av denne perioden.

Lengden på den arbeidsfrie perioden skal minst være 35 timer i løpet av sju dager. Disse 35 timene er en friperiode på ett døgn pluss den arbeidsfrie perioden på elleve timer.

I motsetning til i regelen om døgnhvile er det ikke regulert at ukehvilen må plasseres mellom to hovedarbeidsperioder. Hvis den ikke er det, kan arbeidstidsordningen imidlertid støte an mot [§ 10-2](#) første ledd.

Heller ikke i [§ 10-8](#) andre ledd er det regulert når perioden starter.

Karnov Lovkommentar 4 til § 10-8 3. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I tariffavtale kan det gjøres unntak fra første og andre ledd. Forutsetningen er at virksomheten er bundet av tariffavtale, og at avtalen om unntak er inngått skriftlig mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte. Det stilles også innholdsmessige krav til avtalen: Arbeidstaker må sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, hvis dette ikke er mulig, annet passende vern. Se om dette [note 11 til § 10-6](#). Det er også fastsatt minimumsgrenser for de arbeidsfrie periodene, i døgnet og i sjudagersperioden, de arbeidsfrie periodene, i døgnet og i sjudagersperioden.

Disse grensene gjelder imidlertid ikke ved nødvendig overtidsarbeid, eller dersom arbeid ved utkalling under beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.

Det åpnes også – forutsatt at det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser – for unntak i virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale: Arbeidsgiver og arbeidstakernes representanter kan skriftlig avtale unntak fra første og andre ledd. Det er de samme innholdsmessige begrensningene som beskrevet ovenfor.

Karnov Lovkommentar 5 til § 10-8 4. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer plasseringen av ukehvilen: Den arbeidsfrie perioden skal så vidt mulig omfatte søndag. I hvilke tilfeller det kan jobbes på søn- og helgedager, reguleres i [§ 10-10](#), mens i denne bestemmelsen reguleres det hvor ofte og hvor tett det kan arbeides på søn- og helgedager.

Arbeid på minst hver tredje søndag (i gjennomsnitt) gir rett til nedsatt ukentlig arbeidstid, jf. [§ 10-4](#) fjerde ledd bokstav c. Hvis det likevel er utført søn- og helgedagsarbeid, skal arbeidstakeren ha arbeidsfri påfølgende søn- og helgedagsdøgn. Etter skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan det gjøres unntak fra denne regelen, men i gjennomsnitt – over en periode på 26 uker – må arbeidstaker ha arbeidsfri annenhver søn- og helgedag. En ytterligere begrensning i avtaleadgangen er at det ukentlige fridøgnet minst hver fjerde uke må være på en søn- eller helgedag. Se [Prop. 48 L \(2014–2015\) s. 85](#) og [Innst. 207 L \(2014–2015\) s. 14](#). I proposisjonen foreslo regjeringen at det ukentlige fridøgnet minst hver sjette uke måtte være på en søn- eller helgedag. Dette ønsket ikke Stortinget å følge opp i innstillingen, der flertallet uttalte at

«[d]ersom disse lovforslagene fra regjeringen hadde blitt vedtatt av Stortinget, ville søndag blitt en vanlig arbeidsdag. Disse medlemmer mener det er bra for samfunnet i sin helhet at søndagen bevares som en felles ukentlig fridag. Felles fritid er av stor verdi for familielivet, fritid og deltagelse i samfunnslivet. Grensen mellom fritid og arbeidstid er allerede under press, og åpning for individuelle avtaler om fri til ulike tider av uken vil viske ut helgen som felles friperiode».

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale arbeid på søn- og helgedager mot tilsvarende fri på andre dager som i henhold til arbeidstakerens religion er helge- eller høytidsdag. Dette kan gjøres uten

hensyn til bestemmelsene i [§ 10-8](#) om plassering av ukehvilen, jf. [§ 10-10](#) femte ledd, jf. [Prop. 48 L \(2014–2015\) s. 38](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 10-8 5. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskriftshjemmelen har tidligere blitt brukt for flygeledere, se midlertidig forskrift [27. april 2007 nr. 459](#) om unntak fra arbeidsmiljøloven [§ 10-8](#) fjerde ledd for flygeledere.

Forskrift [12. februar 2010 nr. 158](#) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) gjør i [§ 39](#) unntak fra arbeidsmiljøloven [§ 10-8](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 10-9

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-9

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 08.11.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av [§ 51](#) nr. 1 i arbeidsmiljøloven fra 1977, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 320](#).

For petroleumsvirksomhet til havs gjelder det andre regler: Se forskrift [12. februar 2010 nr. 158](#) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften).

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-9 1. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time, har arbeidstaker rett på minst én pause. Loven sier ikke noe om lengden på denne pausen. Formålet med pausen er at arbeidstakerne skal kunne hvile og spise. Pausen må derfor ha en varighet som åpner for dette.

Hvis den daglige arbeidstiden er minst åtte timer, skal pausene til sammen være minst en halv time.

Ifølge [§ 14-6](#) første ledd bokstav k skal lengden av pausene angis i arbeidsavtalen.

Plasseringen av pausen er ikke regulert i loven. Formålet med pausen tilsier at pausen eller pausene bør plasseres slik at arbeidsøktene blir ca. like lange.

I [arbeidstidsdirektivet artikkel 13](#) heter det – i norsk oversettelse:

«Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at ein arbeidsgjevar som planlegg å organisere arbeidet etter ein viss rytme, tek omsyn til det allmenne prinsippet om at arbeidet skal

tilpassast mennesket, særleg med sikte på å dempe verknadene av monoton arbeid og einsformig oppattakande arbeid, alt etter kva type verksemdu det gjeld og krava til tryggleik og helse, særleg med omsyn til pausar i arbeidstida.»

Pausenes lengde og plassering må derfor tilpasses disse forholdene.

Karnov Lovkommentar 3 til § 10-9 ...Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen un...

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Pausen er etter loven ikke en del av arbeidstiden, men ikke uten unntak, slik det fremgår av bestemmelsens første ledd tredje punktum. Pausen skal regnes som arbeidstid hvis 1) arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen i pausen, eller 2) det ikke finnes tilfredsstillende pauserom.

I arbeidsavtalen kan det være bestemt at pausen er betalt, at pausen er en del av arbeidstiden eller lignende. I slike tilfeller må det foretas en tolkning av hva partene har ment med dette, om det også skal få betydning for når arbeidstaker arbeider ut over lovens grense for den alminnelige arbeidstid, jf. [§ 10-6](#) andre ledd.

Generaladvokaten i EU-domstolen uttaler i avsnitt 55 i sak [C-107/19](#) at pausebegrepet i arbeidstidsdirektivet (direktiv [2003/88/EF](#)) må tolkes slik at dersom en arbeidstaker må være tilgjengelig for utkalling på kort varsel i løpet av pausen, skal pausen regnes som arbeidstid. Saken gjaldt en brannmann som måtte være tilgjengelig for arbeidsgiveren med to minutters varsel. Pausen skulle regnes som arbeidstid selv om pausen kun ble avbrutt tilfeldig og på en uforutsigbar måte. Det hadde heller ikke betydning hvor hyppig pausen ble avbrutt.

Arbeidsrettens dom i [ARD-1990-47](#) handler om forholdet mellom alminnelig arbeidstid, pauser og tilfredsstillende pauserom i en tariffrettlig sammenheng.

Hvis pausen skal regnes som arbeidstid, vil det kunne føre til et krav om overtidstillegg, jf. [§ 10-6](#) elevte ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 10-9 ...Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves....

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er særlig aktuell i yrker innenfor tjenester der det er nødvendig at de ansatte er tilgjengelig hele tiden, for eksempel i yrker med kundekontakt og i passasjertransport.

Karnov Lovkommentar 5 til § 10-9 2. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av [§ 51](#) nr. 1 femte ledd i arbeidsmiljøloven fra 1977, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 320](#).

Bestemmelsen gjelder for arbeid som varer mer enn to timer etter alminnelig arbeidstid, det vil si mer enn to timer overtidsarbeid. I slike tilfeller skal arbeidstakeren ha en pause på minst en halv time. Denne pausen skal regnes som en del av arbeidstiden, og den skal betales som for overtidsarbeid, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 158](#). Forutsetningen for at pausen skal betales som for overtidsarbeid, er at pausen legges etter den alminnelige arbeidstiden. Denne pausetiden regnes imidlertid ikke med i det antall timer det er tillatt å jobbe overtid etter [§ 10-6](#). Den regnes imidlertid med i rammen for samlet arbeidstid, jf. [§ 10-6](#) åttende ledd.

I gjennomsnittsberegnehedde arbeidstidsordninger, med arbeidsdager for eksempel på 12 timer, må lengde og antall pauser tilfredsstille kravet i [§ 10-2](#) første ledd.

§ 10-10. Søndagsarbeid

- (1) Det skal være arbeidsfri fra kl. 1800 dagen før en sørn- eller helgedag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseafsen skal det være arbeidsfri fra kl. 1500 til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Arbeid innenfor disse tidsrom regnes som sørn- og helgedagsarbeid.
- (2) Arbeid på sørn- og helgedager er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.
- (3) Arbeidsgiver skal drøfte behovet for sørn- og helgedagsarbeid med arbeidstakerne tillitsvalgte før det iverksettes.
- (4) I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om arbeid på sørn- og helgedager dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.
- (5) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan slutte skriftlig avtale om arbeid på sørn- 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.

Karnov lovkommentarer: § 10-10

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-10

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 08.11.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører [§ 44](#) i arbeidsmiljøloven fra 1977, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 320](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-10 1. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Hovedregelen er at det skal være arbeidsfri i periodene bestemmelsen nevner. Før en søndag starter perioden på lørdag kl. 1800. Perioden avsluttes kl. 2200 på søndagen. Det gjelder imidlertid også begrensninger for nattarbeid, jf. [§ 10-11](#). I tillegg skal det være arbeidsfri innenfor nevnte tidsrom jul-, påske- og pinseafsen. For eksempel skal det som hovedregel være arbeidsfri fra kl. 1500 på julasten. Denne arbeidsfrie perioden varer til kl. 2200 på andre juledag (26. desember).

Hovedregelen gjelder for arbeid i det som ellers er alminnelig arbeidstid, jf. [§ 10-4](#), og for overtidsarbeid, jf. [§ 10-6](#). Bestemmelsen står i sammenheng med [§ 10-8](#) fjerde ledd, som sier at arbeidsfri så vidt mulig skal omfatte søndag.

Helligdagsfredloven [§ 2](#) regulerer hvilke dager som er helligdager. Hvilke dager som er «helgedager» i arbeidsmiljølovens forstand, samsvarer med hvilke dager som er «helligdager» i helligdagsfredloven.

Lov [26. april 1947 nr. 1](#) om 1. og 17. mai som høgtidsdager [§ 1](#) bestemmer at 1. og 17. mai er høgtidsdager sidestilt med søndager. Etter lovens [§ 2](#) skal dagen før 1. mai og dagen før 17. mai regnes som vanlig virkedag, ikke som dag før søndag, om den ikke faller på en lørdag, på dagen før Kristi Himmelfartsdag eller på en søndag eller annen helgedag. Arbeid som etter gjeldende lovgivning ikke kan holdes i gang på søndager, skal slutte senest kl. 22 dagene før 1. og 17. mai. Dette gjelder imidlertid ikke arbeid ved faste utsalgssteder. I lovens [§ 3](#) og i forskrift [26. april 1947 nr. 1](#) reguleres betaling av lønn på disse dagene. Fagforening med innstillingsrett kan inngå tariffavtale om unntak fra disse bestemmelsene.

Bakgrunnen for hovedregelen er hensynet til arbeidstakerne sosiale og velferdsmessige behov, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 178](#). Felles hvile- og helgedager ivaretar en samfunnsinteresse ved at det

muliggjør aktiviteter som skaper en følelse av fellesskap og kollektiv tilhørighet i samfunnet, og hvile- og helgedagene markerer et menneskelig behov for en livsrytme der arbeid og hvile veksler, der det er forskjell på hverdag og helg. I tillegg viser departementet til at det er viktig å verne om en felles fridag som gir mulighet til sosial kontakt med venner og familie, og til at en rekke fritidsaktiviteter er organisert slik at det er nødvendig med en felles fridag.

Departementet mener at det er viktig ut fra velferdshensyn at adgangen til å arbeide på søndager begrenses. Det er viktig å verne om en felles fridag som gir mulighet til sosial kontakt med venner og familie. Departementet vil videre vise til at barnehager og skoler er stengt på søndag. Videre er en rekke fritidsaktiviteter organisert slik at det er nødvendig med en felles fridag.

Karnov Lovkommentar 3 til § 10-10 2. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[Lenke til kommentaren](#)]

Hvis «arbeidets art» gjør det «nødvendig», kan det utføres arbeid på sør- og helgedager. Nødvendighetskravet i dagens arbeidsmiljølov er en forenkling og videreføring av 1977-loven, der det i § 44 bokstav a til p ble angitt unntak fra forbudet mot søndagsarbeid. Bestemmelsen gir fremdeles veiledning, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [178](#) og [320](#). Unntakene omfatter

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

vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres på sør- eller helgedager. Slikt arbeid kan også av hensyn til annen virksomhets jevne gang utføres på sør- eller helgedager når viktige grunner krever det,

arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffe eller produkter skal ta skade,

vakthold og portnerarbeid,

tilsyn med og stell av dyr.

fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler. Med transportvirksomhet er likestilt arbeid som av hensyn til transportmidlenes drift eller reisendes behov må utføres som sør- og helgedagsarbeid,

arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjelp, samt i internat som er knyttet til internatskoler, barnehjem o.l.,

arbeid i herberge- og bevertningsbedrifter når det er nødvendig for betjening av gjester,

arbeid av politi, brannvesen, tollvesen, kriminalomsorg, kirkelig betjening, arbeid ved redningssentraler og drift av kringkasting, aviser, telegram- og nyhetsbyråer.

arbeid ved bibliotek, teatre og andre forevisninger og forestillinger,

arbeid ved utsalgssteder innenfor de åpningstidsrammer som er fastsatt i eller i medhold av annen lovgivning,

berging og dykkerarbeid når forholdene gjør sør- eller helgedagsarbeid nødvendig,

arbeid som av driftstekniske årsaker ikke kan avbrytes.

arbeid i jordbruk når det oppstår særlig arbeidspress.

tilsyn med og stell av planter.

begrensede arbeidsoperasjoner i bakerier som er nødvendige for at neste dags produksjon skal kunne gå normalt.»

Denne opplistingen gir også etter gjeldende rett veiledning om hva som gjør det nødvendig med søndagsarbeid. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 178](#) presiserer at adgangen etter 1977-lovens [§ 45](#) til å avtale søndagsarbeid videreføres, men at formuleringen av vilkårene endres tilsvarende som for nattarbeid.

Karnov Lovkommentar 4 til § 10-10 3. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Behovet for søn- og helgedagsarbeid skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før dette arbeidet iverksettes.

Karnov Lovkommentar 5 til § 10-10 4. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for arbeid på søn- og helgedager, kan virksomhet bundet av tariffavtale inngå skriftlig avtale med arbeidstakernes tillitsvalgte om arbeid på søn- og helgedager.

Behovet må følgelig være «særlig og tidsavgrenset». Vilkåret har samme ordlyd som vilkåret for overtid i [§ 10-6](#) første ledd. I 1977-loven hadde arbeidsmiljøloven en opplisting i den tilsvarende bestemmelsen om når behovet var «særlig og tidsavgrenset», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 320](#). Denne opplistingen er fortsatt relevant for bestemmelsens innhold. I nevnte forarbeider heter det at «[m]ed ‘særlig og tidsavgrenset behov for søndagsarbeid’ siktes det til de tilfeller som i dag dekkes av arbeidsmiljøloven [§ 45](#) nr. 1». Det er følgende tilfeller:

«når det til regelmessig tilbakevendende tider av året oppstår særlig arbeidspress,

når det er oppstått uventet arbeidspress,

når naturhendinger, ulykkeshendinger eller andre upåregnelige begivenheter har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift,

når det er forbundet med betydelige driftstekniske ulemper å avbryte produksjonen,

når viktige samfunnsinteresser eller andre viktige hensyn gjør det særlig påkrevet»

Se [§ 10-12](#) femte ledd for spørsmålet om hvorvidt tariffavtalen kan gjøres gjeldende overfor ansatte som ikke er medlemmer i fagforeningen som er part i tariffavtalen.

Karnov Lovkommentar 6 til § 10-10 5. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvis arbeidstaker ønsker fri på andre dager enn søndager som etter arbeidstakerens religion er helge- eller høytidsdag, kan arbeidsgiver og arbeidstaker slutte skriftlig avtale om dette. Bestemmelsen i [§ 10-8](#) fjerde ledd med hovedregel om arbeidsfri på søndager ikke til hinder for slik skriftlig avtale. Mer generelt om rett til fri på høytidsdager for arbeidstaker se trossamfunnsloven [§ 18](#). I bestemmelsen heter det at «[p]ersoner som har andre religiøse høytidsdager enn de offentlige helligdagene, har rett til fri fra arbeid, skolegang, tjenesteplikt og lignende i opptil to selvvalgte dager hvert år i forbindelse

med høytider etter sin religion». Videre heter det at arbeidstakere som ønsker å benytte retten til fri, skal varsle arbeidsgiver senest 14 dager før høytidsdagen. Arbeidsgivere kan kreve at arbeidstakere tar igjen tapt arbeidstid på et annet tidspunkt. Etter drøfting med arbeidstakeren fastsetter arbeidsgiveren når tapt arbeidstid skal tas igjen. Selv om slike arbeid skulle overstige alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven, regnes det ikke som overtid.

§ 10-11. Nattarbeid

- (1) Arbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600 er nattarbeid. Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig fastsette et annet tidsrom på minst åtte timer som omfatter tiden mellom kl. 0000 og kl. 0600. Som nattarbeid regnes ikke arbeid på to skift som legges mellom kl. 0600 og kl. 0000.
- (2) Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.
- (3) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 2100 og kl. 2300.
- (4) Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om nattarbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for dette.
- (5) Arbeidsgiver skal drøfte nødvendigheten av nattarbeid med arbeidstakers tillitsvalgte før det iverksettes.
- (6) Den alminnelige arbeidstiden for arbeidstaker som jevnlig arbeider mer enn tre timer om natten, skal i gjennomsnitt ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer. Gjennomsnittet skal beregnes over fire uker. Minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri i [§ 10-8](#) andre ledd skal ikke tas med ved beregning av gjennomsnittet.
- (7) Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn tre timer om natten skal ikke overstige åtte timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.
- (8) Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten, skal gis tilbud om helsekontroll før tiltredelse og deretter med jevne mellomrom.
- (9) Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte ved virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at bestemmelser i sjette og sjuende ledd skal fravikes. Arbeidstakerne skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

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

Karnov lovkommentarer: § 10-11

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-11

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 175](#) vises det til at formålet med en hovedregel om forbud mot nattarbeid er å «verne arbeidstakerne mot de helsemessige belastninger det er å arbeide om natten. Dette tilslører en relativt streng vurdering av når nattarbeid skal tillates. En rekke andre viktige hensyn bidrar likevel til at nattarbeid tillates». Én av flere grunner til hovedregelen om forbud mot nattarbeid er helserisikoen nattarbeid fører med seg, jf. for eksempel [NOU 2008: 11 punkt 16.2](#) om sammenhengen mellom nattarbeid og brystkreft. Når det likevel åpnes for nattarbeid, er dette begrunnet i produksjonsmessige, bedriftsøkonomiske og samfunnsøkonomiske hensyn.

Et visst omfang av nattarbeid kan kvalifisere til kortere ukentlig arbeidstid, jf. [§ 10-4](#). Arbeidstakere kan ha rett til fritak fra nattarbeid, jf. [§ 10-2](#) tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-11 1. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nattarbeid begynner kl. 2100 og slutter kl. 0600. I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 176](#) ble det foreslått å endre perioden for nattarbeid fra kl. 2200 til 0600, men dette ble ikke fulgt opp i Stortinget, jf. [Innst. O. nr. 100 \(2004–2005\)](#). Medlemmene fra Arbeiderpartiet, Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet viste til at arbeidstidsforskning viser at nattarbeid har en rekke effekter på helse og sikkerhet. Disse medlemmene gikk derfor imot regjeringens forslag om å endre definisjonen av natt med en time. Nattperioden ble derfor ikke endret.

En annen periode for nattarbeidet kan likevel avtales – innenfor visse rammer – mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte, jf. første ledd andre punktum. Forutsetningen er at arbeidsgiver er bundet av tariffavtale.

Et generelt unntak fra hovedregelen om nattarbeid er arbeid på to skift som legges mellom kl. 0600 og kl. 0000. Arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager, gir rett til nedsatt ukentlig arbeidstid til 38 timer i løpet av sju dager.

I henhold til arbeidstidsdirektivet [artikkel 2](#) nr. 3 og 4 kan nattperioden defineres i nasjonal lovgivning, men den må være minst sju timer, og den må inkludere perioden mellom midnatt og kl. 0500. En «night worker» er en arbeidstaker som jobber minst tre timer av den daglige arbeidstiden innenfor nattperioden, eller som jobber en viss andel av den årlige arbeidstiden i løpet av natten. I artikkel [8](#) til [12](#) er det verneregler for nattarbeidere.

Karnov Lovkommentar 3 til § 10-11 2. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvis «arbeidets art» gjør det «nødvendig», kan det utføres arbeid om natten. På tilsvarende måte som bestemmelsen om søndagsarbeid inneholdt 1977-loven en opplisting av hvilket arbeid som etter sin art gjør det nødvendig å utføre arbeid om natten, mens denne opplistingen i 2005-loven er erstattet med et nødvendighetskriterium. Ifølge [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 321](#) viderefører [§ 10-11](#) andre ledd 1977-loven [§ 42](#) andre ledd, som inneholdt denne opplistingen:

«arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres om natten,

vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres om natten. Slik arbeid kan også av hensyn til annen virksomhets jevne gang utføres om natten når viktige grunner krever det,

arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffe eller produkter skal ta skade,

vakthold og portnerarbeid,

tilsyn med og stell av dyr.

fast organisert transportvirksomhet og dertil knyttet nødvendig lasting, lossing og lagring samt ekspedisjon av post, telegrammer og telefonsamtaler. Med transportvirksomhet er likestilt arbeid som av hensyn til transportmidlene drift eller reisendes behov må utføres som nattarbeid,

arbeid på to skift som legges mellom kl. 06.00 og 24.00,

arbeid i virksomhet for syke- og pleiehjelp, samt i internat som er knyttet til internatskoler, barnehjem, barnehager o.l.,

arbeid i herberge- og bevertningsbedrifter når det er nødvendig for betjening av gjester,

arbeid av politi, brannvesen, tollvesen, kriminalomsorg, kirkelig betjening, arbeid ved redningssentraler og drift av kringkasting, aviser, telegram- og nyhetsbyråer.

arbeid ved teatre og andre forevisninger og forestillinger,

arbeid ved utsalgssteder,

berging og dykkerarbeid når forholdene gjør nattarbeid nødvendig,

arbeid som av driftstekniske grunner ikke kan avbrytes.

arbeid i jordbruk når det oppstår særlig arbeidspress.

tilsyn med og stell av planter.

nødvendig arbeid i forbindelse med produksjon av bakervarer.»

Departementet peker i [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 175](#) på at nødvendighetsvurderingen ikke bare tar utgangspunkt i en formålsbetrakting som gjelder vern av liv og helse, men at også andre relevante momenter skal vurderes, som samfunnshensyn, allmennhetens behov og driftsmessige hensyn. Nødvendighetsvurderingen kan ta høyde for forhold som ikke fremgår av opplistingen. Den samfunnsmessige utviklingen vil derfor til en viss grad være normgivende for i hvilken grad nattarbeid skal tillates.

Karnov Lovkommentar 4 til § 10-11 3. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved endringslov [16. juni 2017 nr. 42](#) kom det inn et nytt tredje ledd i paragrafen, som åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale unntak fra hovedregelen i andre ledd.

[NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget: Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet](#) [side 246](#) foreslo at «dersom arbeidstaker selv vil, kan deler av arbeidsdagen flyttes til etter klokken 21.00. Det er avgjørende at det er arbeidstakerens initiativ og ønsker som skal være førende».

I [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 31](#) foreslo regjeringen at «arbeidsgiver og arbeidstaker kan inngå skriftlig avtale om arbeid mellom klokken 21.00 og 23.00. Avtalen kan inngås for et enkelt tilfelle, gjelde for en tidsavgrenset periode, eller være en fleksitidsavtale hvor arbeidstaker i samråd med arbeidsgiver kan velge å benytte seg av det handlingsrommet avtalen åpner for».

Dette ble fulgt opp av Stortinget i [Innst. 303 L \(2016–2017\)](#). Flertallet i komiteen (Høyre, Fremskrittspartiet og Venstre) viste til at flere har mulighet til å jobbe fleksibelt og har tilgang på nødvendig arbeidsutstyr hjemme. Mange ønsker å gå tidligere fra jobb, for deretter å ta igjen arbeid senere på kvelden. Samtidig viste flertallet til at arbeidstaker kan kjenne på et press for å jobbe på ubekvemme tidspunkter. Derfor var flertallet fornøyd med forslaget om at slikt kveldsarbeid må avtales skriftlig, og at slik avtale skal inngås etter initiativ fra arbeidstaker. Forarbeidene gir ikke svar på om skriftligetskravet er et gyldighetsvilkår eller kun en ordensregel. I den juridiske litteraturen, Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven : Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 s. 477, er det lagt til grunn at skriftligetskravet er et gyldighetsvilkår.

Bestemmelsen i [§ 10-8](#) første ledd tilsier at en arbeidstaker som har arbeidet frem til kl. 2300, ikke skal begynne før kl. 1000 neste dag som følge av kravet om minst 11 timer sammenhengende

arbeidsfri. I § 10-8 tredje ledd åpnes det imidlertid for unntak. Bestemmelsen i § 10-11 tredje ledd kan kombineres med slik avtale om forkortet hvile. Unntaksadgangen er forbeholdt avtaler i virksomheter bundet av tariffavtale, og avtalen må inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte.

I Prop. 72 L (2016–2017) s. 31 presiseres det at det kun er «arbeidstaker som kan ta initiativet til den faktiske utførelsen av arbeidet mellom klokken 21.00 og 23.00 i hvert enkelt tilfelle». Departementet presiserer samme sted at avtale om arbeid som utføres etter klokken 21.00, fortsatt må være innenfor den daglige arbeidstiden slik den følger av lov eller avtale. Dersom det arbeides ut over daglig eller ukentlig alminnelig arbeidstid, vil dette være arbeid som reguleres av arbeidsmiljøloven § 10-6 om overtid.

Karnov Lovkommentar 5 til § 10-11 4. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for nattarbeid, kan virksomhet bundet av tariffavtale inngå skriftlig avtale med arbeidstakernes tillitsvalgte om nattarbeid.

Behovet må følgelig være «særlig og tidsavgrenset». Vilkåret har samme ordlyd som vilkåret for overtid i § 10-6 første ledd.

I [1977-loven](#) hadde arbeidsmiljøloven en opplisting i den tilsvarende bestemmelsen om når behovet var «særlig og tidsavgrenset», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 175](#). Denne opplisten er fortsatt relevant for bestemmelsens innhold. I de nevnte forarbeidene uttaler departementet:

«Dagens adgang til utvidet nattarbeid i § 43 bør videreføres, jf forslaget til ny § 10-11 fjerde ledd. Det dreier seg her om særlige forhold hvor det i kortere perioder oppstår behov for nattarbeid blant annet på grunn av sesongmessige svingninger, uventet arbeidspress eller andre upåregnelige begivenheter. Opplisten kan mer hensiktsmessig formuleres som et særlig og tidsavgrenset behov for nattarbeid».

Opplisten i § 43 var som følger:

«når det til regelmessig tilbakevendende tider av året oppstår særlig arbeidspress,

når det er oppstått uventet arbeidspress,

når naturhendinger, ulykkeshendinger eller andre upåregnelige begivenheter har forstyrret eller truer med å forstyrre den jevne drift,

når det er forbundet med betydelige driftstekniske ulemper å avbryte produksjonen,

når viktige samfunnsinteresser eller andre viktige hensyn gjør det særlig påkrevet»

For at det skal være tale om et «særlig og tidsavgrenset behov», må det dreie seg om kortere perioder, men hvor kort må vurderes konkret. Fordi det dreier seg om et tidsavgrenset behov, vil seks måneder i utgangspunktet også være den øvre grensen etter denne bestemmelsen, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 175](#).

Se § 10-12 femte ledd for spørsmålet om hvorvidt tariffavtalen kan gjøres gjeldende overfor ansatte som ikke er medlemmer i fagforeningen som er part i tariffavtalen.

Karnov Lovkommentar 6 til § 10-11 5. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nødvendigheten av nattarbeidet skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte. Ifølge forarbeidene til den tilsvarende bestemmelsen i 1977-loven bør det ved disse drøftelsene tas sikte på å kartlegge både behovet for nattarbeid og om vilkårene for å gi tillatelse er til stede. En bør videre ta sikte på å drøfte hvordan arbeidstiden skal ordnes slik at den fører til minst mulig ulemper for den enkelte arbeidstaker, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 61.](#)

Drøftingsplikten gjelder nattarbeid etter tredje og fjerde ledd, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 37.](#)

Karnov Lovkommentar 7 til § 10-11 6. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Ifølge arbeidstidstdirektivet [artikkelen 8](#) skal den alminnelige arbeidstiden for nattarbeidere ikke overstige åtte timer i gjennomsnitt i løpet av 24 timer. Arbeidstidstdirektivet (direktiv [2003/88/EF](#)) definerer en nattarbeider som en som normalt utfører minst tre timer av sin daglige arbeidstid i nattperioden, eller en arbeidstaker som det forventes utfører en viss del av sin årlige arbeidstid i nattperioden.

Arbeidstakere som får redusert ukentlig arbeidstid som følge av skift- eller turnusarbeid, kan derfor også få redusert daglig arbeidstid. Det vil si at en arbeidstaker som jevnlig arbeider mer enn tre timer om natten, ikke skal arbeide mer enn åtte timer per døgn i gjennomsnitt. Motsatt vil en arbeidstaker som omfattes av [§ 10-11](#) sjette ledd, kunne ha en ukentlig arbeidstid bestemt etter [§ 10-4](#), men en gjennomsnittlig daglig alminnelig arbeidstid regulert etter [§ 10-11](#) sjette ledd.

Begrensningen på åtte timer kan imidlertid gjennomsnittsberegnes over en periode på fire uker.

Ifølge [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 321](#) gjelder bestemmelsen først der arbeidstaker jevnlig har arbeidet mer enn tre timer på natten. Det vil si at en arbeidstaker som allerede har arbeidet åtte timer frem til kl. 2100, kan arbeide frem til midnatt uten at begrensningen på åtte timer gjelder.

Ukehvilen etter [§ 10-8](#) andre ledd skal ikke regnes med, heller ikke overtid etter [§ 10-6](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 10-11 7. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I motsetning til i bestemmelsen i sjette ledd kreves det ikke jevnlig nattarbeid, men arbeidet må innebære en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger. Og i motsetning til bestemmelsen i sjette ledd kan ikke arbeidstiden gjennomsnittsberegnes, og arbeidstaker kan ikke pålegges arbeid ut over åtte timer, selv om vilkårene for overtidsarbeid skulle være oppfylt, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 321.](#)

Utgangspunktet for vurderingen av om arbeidet oppfyller de nevnte kriteriene, er at nattarbeid generelt er belastende, og at det derfor må dreie seg om forhold av mer ekstraordinær karakter. I nevnte forarbeider nevnes det at arbeid som krever en meget høy grad av presisjon for at arbeidstakers sikkerhet skal være ivaretatt, kan utgjøre en «særlig risiko», sett hen til at reaksjonsevnen normalt er svekket på nattetiden. Normalt fysisk tungt arbeid i industrien eller innenfor helsevesenet vil i utgangspunktet ikke fylle kravet til «betydelige fysiske belastninger». Betydelige psykiske belastninger kan for eksempel være arbeid med pasienter med tunge psykiatriske diagnosenter og uthygget ved nattevakter alene på utsatte arbeidsplasser.

Karnov Lovkommentar 9 til § 10-11 8. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Veiledning i om arbeidstaker hovedsakelig utfører arbeid om natten, kan hentes fra paragrafens sjette ledd. Kravet til «hovedsakelig» må vurderes ut fra en full stilling. Arbeidstaker som bare arbeider natt, men i redusert stilling og kanskje derfor bare har en nattevakt i måneden, oppfyller således ikke kravet til helsekontroll, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 322](#).

Ettersom arbeidstaker skal gis et tilbud om helsekontroll, er det ikke en plikt til å takke ja til tilbuddet. Se også arbeidsmiljøloven [kapittel 3](#), om blant annet bedriftshelsetjeneste.

Helsekontrollen skal være gratis.

Karnov Lovkommentar 10 til § 10-11 9. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I virksomhet bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om unntak fra reglene i sjette og sjuende ledd.

Avtale om unntak fra sjette ledd betyr i praksis at man er tilbake til hovedregelen om alminnelig arbeidstid på ni timer i løpet av 24 timer, jf. [§ 10-4](#). Avtale om lengre arbeidstid enn ni timer om natten krever avtale etter [§ 10-5](#) andre ledd. Slik avtale må oppfylle de generelle kravene i [§ 4-1](#) om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og i [§ 10-2](#) om at arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Ved slike avtaler skal arbeidstaker sikres kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern, se [note 11](#) til [§ 10-6](#).

§ 10-12. Unntak¹

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 10-12

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-12

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven § 10-12 inneholder flere typer av unntak fra de øvrige bestemmelsene i kapitlet. Bestemmelsen i § 4-1 andre ledd og § 10-2 første ledd gjelder imidlertid uavhengig av de ulike mulighetene for unntak.

I første og andre ledd kan det gjøres unntak for bestemte kategorier av arbeidstakere: for arbeidstakere med ledende stilling eller med særlig uavhengig stilling. I sjunde ledd kan det gjøres unntak for ansatte innen helse og omsorg og innen vakt- og overvåkningsarbeid. I tredje ledd kan det gjøres unntak ved særegne hendinger, mens det i fjerde ledd kan gjøres unntak hvis det er bestemte parter som inngår avtale om det. Femte ledd inneholder en bestemmelse med relevans for flere av unntaksbestemmelsene ellers i kapitlet, om hvem unntak fra loven kan gjøres gjeldende overfor. Ifølge sjette ledd kan Arbeidstilsynet gjøre unntak fra § 10-8 og § 10-10 andre ledd hvis arbeidstaker har lang avstand mellom arbeidssted og bosted. Etter åttende ledd kan departementet i forskrift fastsette «særlige regler» hvis arbeidet «er av så særengen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet her».

Bestemmelsen er en videreutvikling av § 41 i 1977-loven.

I sammenheng med § 10-12 er det relevant å nevne EFTA-domstolens dom avgjort 16. desember 2015 i [E-5/15](#) (Fossumkollektivet) om medleverere, jf. forskrift [24. juni 2005 nr. 686](#) om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger. I sak [LE-2014-56639](#) ble en av sakens problemstillinger henvist til EFTA-domstolen, nemlig spørsmålet om en arbeidstidsordning 7-7turnus, det vil si 7 døgn på kollektivet etterfulgt av 7 døgn fri, er i strid med arbeidstidsdirektivet (direktiv [2003/88/EF](#)). De ansatte tapte i tingretten og i lagmannsretten. EFTA-domstolen uttalte at

«[e]n gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 84 timer i medleverforhold er forenlig med direktiv [2003/88/EF artikkel 6](#) i tilfelle som omfattes av [artikkel 22](#) nr. 1 bokstav a), forutsatt at arbeidstakeren uttrykkelig, frivillig og individuelt har samtykket til å utføre slike arbeid, og forutsatt at de generelle prinsipper om beskyttelse av arbeidstakerens sikkerhet og helse etterleves». Det var også forenlig med arbeidstidsdirektivet at arbeidstakers samtykke til å arbeide utover 60 timer per uke i medleverforhold, ikke kunne trekkes tilbake.

Arbeidsretten har avgjort flere dommer om medleverordninger, blant annet dommene i [AR-2022-38](#) og [AR-2022-7](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 10-12 1. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Med unntak av bestemmelsene i § 10-2 første, andre og fjerde ledd kommer bestemmelsene i kapittel 10 ikke til anvendelse for arbeidstaker «i ledende stilling». Det må foretas en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering basert på stillingens innhold og funksjon. Uttalelser i forarbeidene og i rettspraksis gir veiledning for denne vurderingen.

Hvis det uriktig er lagt til grunn at arbeidstakeren har en ledende stilling, og dette ikke stemmer, vil den alminnelige arbeidstiden reguleres av § 10-4, og arbeidstakeren vil kunne ha et krav på overtidsbetaling etter § 10-6. Kravet i dommene som gjelder ledende stilling og særlig uavhengig stilling, er derfor ofte et krav om etterbetaling av overtidstillegg.

Bestemmelsen bygger på § 41 i 1977-loven. I Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 322 heter det at «[a]rbeid av ledende art erstattes med arbeidstaker i ledende stilling uten at det er ment å innebærer [sic] en realitetsendring i hva dette omfatter i forhold til gjeldende rett». Rettspraksis og forarbeider knyttet til 1977-loven er derfor også relevant.

Departementet uttalte at «flest mulig grupper bør omfattes av arbeidstidsreglene og det vernet som reglene er ment å gi arbeidstakerne. Samtidig er det slik at en del arbeidstakere i et øvre ledersjikt har en type arbeid som krever stor fleksibilitet og hvor det er uhensiktsmessig at arbeidstidsregler (og tidsregistrering) skal komme til anvendelse», jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 180.

Personer som skal omfattes av unntaket, bør være personer i overordnede og ledende stillinger som i stor utstrekning selv må vurdere behovet for arbeid. I den sammenheng er det også relevant å legge vekt på lønnsnivået. Unntaket skal ikke gjelde for arbeidstakere som selv deltar i det arbeidet de er satt til å lede, jf. Ot.prp. nr. 41 (1975–76) s. 38.

Unntaket omfatter arbeidstakere som innehar klare lederfunksjoner. Som eksempel nevnes «disponenter, avdelingssjefer, kontorsjef, overingeniører og andre som har et større ansvar eller som i særlig grad kan treffe selvstendige avgjørelser, og som selv må vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats. Det avgjørende for om en arbeidstaker går inn under unntaket, må være den faktiske stilling og funksjon vedkommende har i virksomheten. Hvilken tittel arbeidstakeren har, er av underordnet betydning», jf. side 59 i Ot.prp. nr. 41 (1975–76).

Dommen i LB-2007-101453 gjaldt spørsmålet om hvorvidt en utviklingsleder i et programvareselskap hadde en ledende stilling. Lagmannsretten viste til at det avgjørende etter loven er arbeidets art, ikke stillingsbetegnelsene eller tittel. En arbeidstaker i stilling som leder behøver derfor ikke å ha «arbeid av ledende art» i lovens forstand, og en arbeidstaker med stilling uten lederbetegnelse kan ha «en særlig selvstendig/uavhengig stilling» og i kraft av denne falle utenfor vernebestemmelsene. Videre viser lagmannsretten til at et ledende synspunkt er at unntaket gjelder personer som har en overordnet stilling, og som har et særlig ansvar, eller som selv kan treffe selvstendige avgjørelser i større omfang. Med «særlig selvstendig stilling» menes personer som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel er tillagt stort ansvar. I den konkrete vurderingen la lagmannsretten avgjørende vekt på at programmererne måtte anses i høy grad å ha vært styrt av prosjektet de var en del av. Arbeidstakeren hadde arbeid av produserende, ikke ledende art. Det ble også lagt vekt på at arbeidstakeren ikke hadde personalansvar og dermed ikke hadde innflytelse eller ansvar for fastsettelse av lønn, ferier, avspassing, delegering av arbeidsoppgaver eller kompetanseutvikling. Han hadde heller ikke budsjettansvar.

I dommen i LH-2007-191174 er også begrepet «ledende stilling» drøftet. Lagmannsrettens flertall kom til at stillingen til en prosjektleader i en bedrift som utførte elektrisk installasjonsarbeid på flyplasser, ikke var ledende. Flertallet legger vekt på at arbeidstakeren utførte fysisk arbeid på lik linje med montørene, blant annet grøftegraving og kabelstrekking. Selv om arbeidstakeren kunne gi

instruksjoner til de andre montørene ute på anleggene, og ble omtalt som prosjektleder, fant lagmannsrettens flertall det klart at hans stilling ikke var av «ledende art».

Dommen i [LE-2009-100120](#) gjaldt spørsmålet om hvorvidt en butikksjef (i en Kiwi-forretning på Raufoss tilhørende NG Kiwi Innland AS) hadde en ledende stilling. Lagmannsrettens flertall kom til at stillingen var ledende, og at butikksjefen derfor ikke hadde krav på overtidsbetaling. Lagmannsretten oppstilte følgende vurderingstema: «[S]pørsmålet om en stilling er ledende eller ikke, må bero på en samlet helhetsvurdering av stillingens reelle innhold og funksjon. I den vurderingen er det naturlig å ta utgangspunkt i de dokumenter som nærmere regulerer stillingens innhold, selv om det vil være det reelle innhold i stillingen som må være avgjørende».

Lagmannsretten tok deretter stilling til de formelle og reelle sidene ved stillingen til butikksjefen. Flertallet (4–1) tok utgangspunkt i at det var arbeidstakeren som innen de rammer som gjaldt for stillingen og Kiwis driftskonsept, var leder i butikken. Butikken var en selvstendig enhet med ca. 7 til 9 ansatte, og den hadde en omsetning på om lag 40 millioner kroner. En slik betydelig omsetningsenhet, mente lagmannsretten, med neste ledd i organisasjonen plassert et annet geografisk sted, har åpenbart et behov for en tilstedeværende leder. Arbeidstakeren hadde distriktsjefen som sin nærmeste overordnede, men han hadde ikke sin arbeidsplass i butikken på Raufoss og hadde også ansvar for om lag 15 ytterligere forretninger. Lagmannsretten presiserte at selv om arbeidstakeren på mange måter var svært bundet av på hvilken måte han kunne drive butikken, hadde han likevel i praksis klare lederfunksjoner og oppgaver. Han hadde blant annet det overordnede ansvaret for innkjøp av varer, særlig innen ferskvarer, og det var han som eventuelt kunne bestemme vareutvalget innen de valgmuligheter som forelå. Videre var det arbeidstakeren som ansatte sine medarbeidere, med unntak av assisterende butikksjef, og det var hans ansvar å lære dem opp og instruere og følge dem opp. Det var også han som bestemte hvordan butikken internt skulle organiseres, og hvilke gjøremål den enkelte medarbeider skulle ha. Det var ingen andre i Kiwi-systemet som hadde direkte instruksjonsmyndighet over de andre ansatte i butikken. At arbeidstakeren måtte samarbeide med distriktsjefen om ansettelse av assisterende butikksjef, og at oppsigelser eventuelt skulle skje i samråd med regionkontoret, endret ikke dette. Lagmannsretten la også vekt på at arbeidstakeren hadde innflytelse på inntekts- og kostnadsbudsjettet. Endelig ble det vist til at arbeidstakeren ikke hadde noen avtalt arbeidstid, og det var han som i utgangspunktet selv bestemte når han skulle arbeide. Det var heller ingen som direkte kontrollerte at han fulgte turnusen, og at han var på arbeidsstedet. Han trengte heller ikke spørre noen om lov for å forlate butikken. Det at han selv til dels inngikk i den ordinære turnusen, endret ikke ved det. Her uttalte lagmannsretten at «[t]vert om er det naturlig siden han selv i ikke ubetydelig grad også utførte ordinære butikkoppgaver», noe forarbeidene, jf. ovenfor, trekker frem som et moment som tilsier at man ikke har en ledende stilling. I dommen i [LG-2014-163402](#) (nedenfor) vises det til at om vedkommende selv deltar i det arbeidet han er satt til å lede, er av underordnet betydning.

Dommen i [LG-2014-163402](#) gjaldt spørsmålet om hvorvidt en enhetsleder i en kommune hadde en ledende stilling. Lagmannsretten kom til at stillingen var ledende. Lagmannsretten viser innledningsvis til at lovhistorien tilsier at det er lagt opp til en streng håndheving av unntakene. Unntakene skal anvendes for dem som reelt har arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig stilling. Det legges til grunn at Arbeidstilsynet har lagt seg på en streng fortolkning av de aktuelle bestemmelsene. Dette fremgår blant annet av brev fra Arbeidstilsynet datert 30.03.2007. Tilsynet fremhever der at unntaket tar sikte på overordnede og ledende stillinger, det vil si arbeidstakere med klare lederfunksjoner. I den konkrete vurderingen viste lagmannsretten til at arbeidstakeren i hele perioden var leder av plan- og næringsavdelingen i kommunen, at han hadde personalansvar, ansvar for å fordele arbeidet, at han deltok i ansettelsesprosesser, hadde budsjettansvar, at han selv måtte kontrollere sin egen arbeidstid, og at han ikke var underlagt fast kontroll med hensyn til arbeidstiden. I tillegg la lagmannsretten vekt på at arbeidstakeren og de øvrige enhetslederne, i forståelse med

kommunens øverste ledelse, i en viss utstrekning hadde gjennomført avspasering på mer uformelt grunnlag.

Dommen i [LH-2014-103370](#) gjaldt spørsmålet om hvorvidt en barnevernleder hadde en ledende stilling. Lagmannsretten uttalte at det må foretas en skjønnsmessig samlet helhetsvurdering, hvor viktige momenter blant annet vil være lederens fullmakter, ansvar, styring av egen og andres arbeidstid og arbeidsinnsats og øvrige arbeidsoppgaver. Det er den faktiske stillingen og funksjonen som er avgjørende, ikke tittel. Lagmannsretten viste blant annet til at arbeidstakeren hadde budsjettansvar, faglig ansvar, personalansvar og fordele arbeidsoppgaver. Arbeidstakeren valgte å utføre mye saksbehandlingsoppgaver selv og hadde ansvaret for en egen portefølje av saker. Det mente lagmannsretten mer var et uttrykk for arbeidstakerens egen måte å ivareta lederfunksjonen på, enn et uttrykk for at hans stilling som sådan hadde et hovedpreg av saksbehandlingsfunksjoner. Det ble også vist til at han styrtet sin egen arbeidstid, selv om den også kunne bli styrt av akutte hendinger.

Bestemmelsene i rammeforskriften [§ 43](#) om nattarbeid gjelder også for arbeidstaker i ledende eller særlig uavhengig stilling.

Se [NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget kapittel 12](#) om unntaket for ledende og særlig uavhengig stilling.

Karnov Lovkommentar 3 til § 10-12 2. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Med unntak av bestemmelsene i [§ 10-2](#) første, andre og fjerde ledd kommer bestemmelsene i [kapittel 10](#) ikke til anvendelse for arbeidstaker i «særlig uavhengig stilling». Det må foretas en konkret og skjønnsmessig helhetsvurdering basert på stillingens innhold og funksjon. Uttalelser i forarbeidene og i rettspraksis gir veiledning for denne vurderingen.

Hvis det uriktig er lagt til grunn at arbeidstakeren har en særlig uavhengig stilling, og dette ikke stemmer, vil den alminnelige arbeidstiden reguleres av [§ 10-4](#), og arbeidstakeren vil kunne ha et krav på overtidsbetaling etter [§ 10-6](#). Kravet i dommene som gjelder ledende stilling og særlig uavhengig stilling, er derfor ofte et krav om etterbetaling av overtidstillegg.

Det fremgår av forarbeidene til 2005-loven at det med formuleringen «særlig uavhengig stilling» ikke er ment noen realitetsendring, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) og [Inst. O. nr. 18 \(2005–2006\)](#).

I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 322](#) heter det at «[b]egrepet ‘særlig selvstendig’ omformuleres til ‘særlig uavhengig’, men det er ikke ment å ligge noe vesentlig annet i begrepet uavhengig enn det som opprinnelig var ment å ligge i selvstendig». Videre pekes det på at bestemmelsen er ment å omfatte arbeidstakere som ikke har en «ledende stilling», men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. For å falle inn under begrepet «særlig uavhengig stilling» er det ikke tilstrekkelig å kunne kontrollere egen arbeidstid og/eller ha fleksibel arbeidstid. En særlig uavhengig stilling må også innebære en tydelig og åpenbar «selvstendighet» eller «uavhengighet» i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres. Det betyr blant annet at prosjektmedarbeidere i utgangspunktet ikke omfattes. Denne gruppen arbeidstakere, som i utgangspunktet har stor frihet, blir i praksis styrt av omgivelsene sine, herunder spesielt utviklingen i prosjektet.

I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 181](#) uttaler departementet at bestemmelsen «er ment å omfatte arbeidstakere som ikke innehar lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger». Departementet viser til NHOs høringsuttalelse om at «dette dreier seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver. De bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres». Departementet sluttet seg til NHOs uttalelse.

Dommen i [LB-2007-101453](#) gjaldt spørsmålet om hvorvidt en utviklingsleder i et programvareselskap hadde en «særlig uavhengig stilling». Lagmannsretten uttalte at det med «særlig selvstendig stilling» menes personer som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel er tillagt stort ansvar. Etter lagmannsrettens syn hadde ikke arbeidstakeren arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig/uavhengig stilling i selskapet han jobbet i. Se beskrivelse av dommen i [note 2 til § 10-12](#).

Dommen i [LH-2007-191174](#) gjaldt spørsmålet om hvorvidt en prosjektleder hadde en særlig uavhengig stilling. Lagmannsretten konkluderte med at arbeidstakeren ikke hadde hatt en særlig uavhengig stilling. Verken lønn eller frihet med hensyn til arbeidstid og styring av arbeidsoppgaver tilsa at arbeidstakeren hadde en særlig uavhengig stilling.

Dommen i [LG-2012-144598](#) gjaldt spørsmålet om hvorvidt en seniorrådgiver for innkjøp i serviceselskap innen olje- og gassbransjen hadde en særlig uavhengig stilling. Konklusjonen var at arbeidstakeren ikke hadde en særlig uavhengig stilling. Lagmannsretten uttalte at «stillingsskildringa vil generelt seia ein del om kva type stilling vi har med å gjera ... Det vil likevel vera den konkrete utføringa av arbeidet som er avgjerande». Lagmannsretten la særlig vekt på at arbeidstakeren måtte ta de oppdragene han ble tildelt, han kunne ikke gi oppgaver til andre, oppgavene var prosjekt- og tidsstyrt, og hans styring med arbeidsoppgaver og arbeidstid var hele tiden tydelig avgrenset.

Dommen i [LG-2020-45754](#) gjaldt spørsmålet om hvorvidt en driftssjef hadde en «særlig uavhengig stilling». Konklusjonen var at arbeidstakeren hadde en særlig uavhengig stilling. Lagmannsretten la vekt på at arbeidstakeren ga arbeidsoppgaver til medarbeidere og instruerte dem i hvordan arbeidet skulle utføres. Tittel og lønn tilsa at arbeidstakeren var plassert på et ledende nivå i virksomheten. Han prioriterte og styrtede arbeidsdagen sin selv og jobbet hjemmefra når han ønsket det. Det hadde mindre betydning at han, i likhet med kollegene, måtte komme med ønsker om tidspunkter for ferieavvikling.

Se [NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget](#) [kapittel 12](#) om unntaket for ledende og særlig uavhengig stilling.

Karnov Lovkommentar 4 til § 10-12 3. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Naturhendelser, ulykke eller andre uforutsette begivenheter som fører til at det må foretas arbeid for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom, gjør at bestemmelsene i [kapittel 10](#) kan fravikes. Unntaket må antas å gjelde det som av og til omtales som force majeure-situasjoner. Forutsetningen er at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Se [note 11 til § 10-6](#).

Ordlyden «avverge fare for eller skade på» tilslirer at unntaket ikke kan gjøres gjeldende etter at skaden har skjedd.

Bestemmelsen viderefører [§ 53](#) i 1977-loven. I [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 67](#) uttaler departementet at «[s]elv om arbeidstidsreglene kan settes til side, må arbeidsgiveren sørge for at arbeidet utføres på en sikkerhets- og helsemessig forsvarlig måte». I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 322](#) uttaler departementet: «Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av arbeidsmiljøloven § 53, men det presiseres at unntak etter bestemmelsen forutsetter at arbeidstakerne sikres kompenserende hvileperioder, eller passende vern jf merknadene til § 10-6 sjuende ledd».

Karnov Lovkommentar 5 til § 10-12 4. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge
Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved avtale mellom bestemte parter, fagforening med innstillingsrett på den ene siden og arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon på den annen side, kan det inngås tariffavtale som fraviker

bestemmelsene i [kapittel 10](#). Bestemmelsene i [§ 10-2](#) første, andre og fjerde ledd og [§ 10-11](#) åttende ledd må imidlertid overholdes. Om begrepet «innstillingsrett» se arbeidstvistloven [§ 39](#) og tjenestetvistloven [§ 25](#).

Hvis det gjøres unntak fra [§ 10-8](#) første og andre ledd og [§ 10-11](#) sjette og sjuende ledd, må arbeidstakerne sikres kompenserende hvile, eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Se [note 11](#) til [§ 10-6](#). Dette kravet er basert på arbeidstidsdirektivet (direktiv [2003/88/EF](#)).

Etter [§ 10-12](#) fjerde ledd kan det gjøres mer omfattende unntak enn etter [§ 10-5](#) andre ledd. Uansett er den ytre grensen 48 timer i gjennomsnitt i løpet av året, jf. EU-domstolens dom i sak [C-151/02](#), avsnitt 100. Dersom det inngås en tariffavtale om en gjennomsnittlig samlet arbeidstid på mer enn 48 timer i gjennomsnitt i løpet av ett år, forutsetter arbeidstidsdirektivet at den enkelte arbeidstaker gir sitt samtykke til å utføre slikt arbeid. Ifølge artikkel 22 i arbeidstidsdirektivet kan en medlemsstat unnlate å bruke grensene på 48 timer i gjennomsnitt i løpet av uken. Arbeidstid på mer enn 48 timer i snitt per uke forutsetter at arbeidstakeren samtykker til å utføre et slikt arbeid.

Bestemmelsen viderefører [§ 41](#) i 1977-loven, men med enkelte endringer, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 322](#), for å sikre at slik tariffavtale er i overenstemmelse med arbeidstidsdirektivets krav.

Tariffavtalen som kan inngås etter [§ 10-12](#) fjerde ledd, vil nødvendigvis måtte inneholde bestemmelser om plasseringen av arbeidstiden. Arbeid utenfor denne arbeidstiden er overtidsarbeid. Hvis det skal arbeides overtid, må imidlertid arbeidstakeren samtykke til overtidsarbeidet i det enkelte tilfellet. Vilkårene for overtidsarbeid i [§ 10-6](#) første ledd må også være oppfylt.

Om forholdet mellom arbeidstidsbegrepet i [§ 10-12](#) fjerde ledd og overtidsbetaling etter [§ 10-6](#) ellevte ledd vises det til dommene i [LB-2013-88645](#) og [HR-2018-1036-A](#). Til tross for adgangen til å gjøre unntak fra reglene i [kapittel 10](#) i [§ 10-12](#) fjerde ledd kan det ikke gjøres unntak fra lovens definisjon av arbeidstid. I [LB-2013-88645](#) la Borgarting lagmannsrett til grunn at «arbeidstidsdirektivet ikke setter begrensinger i forhold til at hvilende vakt kan avlønnes lavere enn aktiv tjeneste, for eksempel ved at hvilende vakt godtgjøres med 1/3 av lønnen ved aktiv tjeneste som avtalt i denne saken». Dette begrunner lagmannsretten med at «[n]år statene etter [arbeidstids]direktivet står fritt å bestemme om de skal ha regler om overtid og overtidsgodtgjørelse, herunder hvor innslagspunktet for overtidsgodtgjørelse skal ligge, fremstår det lite konsekvent om statene skal være forpliktet til å benytte direktivets arbeidstidsdefinisjon ved fastsettelsen av dette innslagspunktet».

I dommen i [ARD-2017-29](#) var spørsmålet om Rikslonnsnemnda hadde kompetanse til å videreføre unntak fastsatt i medhold av [§ 10-12](#) fjerde ledd. Arbeidsrettens flertall kom til at lovvedtaket om tvungen lønnsnemnd i tvisten mellom Akademikerne/Legeforeningen og Arbeidsgiverforeningen Spekter ikke ga tilstrekkelig klar hjemmel til å videreføre unntak ut over det Akademikerne/Legeforeningen nedla påstand om for Rikslonnsnemnda. Arbeidsretten uttalte i avsnitt 117 at arbeidsmiljøloven [§ 10-12](#) fjerde ledd åpner for unntak fra lovens [kapittel 10](#) i «tariffavtale» mellom en fagforening med innstillingsrett og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening, og videre at «[d]en alminnelige definisjonen av tariffavtale i arbeidstvistloven [§ 1](#) bokstav e må legges til grunn [...] Vedtak truffet etter behandling i tvungen lønnsnemnd er i norsk rett ikke tariffavtaler, og faller derfor utenfor direktivets artikkel 18». Etter dette var spørsmålet om lovvedtaket om tvungen lønnsnemnd av 2016 ga tilstrekkelig hjemmel for Rikslonnsnemndas avgjørelse (avsnitt 119). Arbeidsretten konkluderte med at 2016-loven sett i sammenheng med forarbeidene ikke ga tilstrekkelig klar hjemmel for at Rikslonnsnemnda kunne forlenge unntakene fra overenskomsten som var inntatt i de tidligere tariffavtalene på grunnlag av [§ 10-12](#) fjerde ledd ut over det Legeforeningen nedla påstand om.

Se også [note 3](#) til [§ 10-5](#) andre ledd om konsekvensene av at en avtale om arbeidstid er en tariffavtale.

Karnov Lovkommentar 6 til § 10-12 5. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viser til avtaler som er inngått i medhold av flere bestemmelser: [§ 10-5](#) andre ledd, [§ 10-6](#), [§ 10-8](#) tredje ledd, [§ 10-10](#), [§ 10-11](#) første, fjerde og niende ledd eller [§ 10-12](#) fjerde ledd.

Tilsvarende bestemmelse finnes også i ferieloven [§ 3](#) andre ledd.

Hvis et flertall av arbeidstakere er bundet av en slik avtale, kan arbeidsgiver gjøre avtalen gjeldende overfor alle. Bestemmelsen avklarer ikke hvor dette flertallet må være til stede, om det er i en virksomhet eller på arbeidsstedet. Hvor flertallet må være til stede, må antakelig vurderes ut fra hvem avtalen er ment å gjelde for.

Begrunnelsen for regelen er at «[p]raktiske hensyn kan tilsi at det gjelder like arbeidstidsbestemmelser for alle arbeidstakere innen en bestemt kategori», jf. [Ot.prp. nr. 76 \(1982–83\) s. 3](#). Saklig er det en begrensning ved at det må gjelde avtalens bestemmelser om arbeidstid. En annen begrensning er at avtalen kun kan gjøres gjeldende overfor arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. En tredje begrensning er at [§ 10-12](#) femte ledd ikke gir arbeidsgiver adgang til å gripe inn i bestemmelser i tariffavtaler og/eller i individuelle arbeidsavtaler. Dette presiseres i [Ot.prp. nr. 76 \(1982–83\)](#) s. 3–4, der departementet uttalte at lovutkastet er

«formulert med sikte på å gjøre det klart at utvidet anvendelse av tariffavtalen bare vil innebære at arbeidsgiveren i forhold til loven har adgang til å la alle de aktuelle arbeidstakere utføre arbeid i den utstrekning tariffavtalen tillater. § 45 A gir ikke arbeidsgiveren en ensidig adgang til, gjennom slik utvidet anvendelse, å, gripe inn i bestemmelser om arbeidsplikt i andre tariffavtaler eller de individuelle arbeidsavtaler».

Dette gjentas i [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 322](#), der det heter at «[o]rdningen innebærer bare at arbeidsgiver i forhold til loven har adgang til å la alle de aktuelle arbeidstakere utføre arbeid i den utstrekning tariffavtalen tillater». Bestemmelsen fjerner kun den lovmessige begrensningen, ikke eventuelle avtalemessige begrensninger.

Bestemmelsen bygger på 1977-loven [§ 45 A](#), som inneholdt tilsvarende adgang til å gjøre tariffavtaler om nattarbeid, søn- og helgedagsarbeid gjeldende overfor alle ansatte, se [Ot.prp. nr. 76 \(1982–83\)](#) s. 3 og 4. I disse forarbeidene understrekes det også at

«[§ 45 A](#) heller ikke sier noe om disse arbeidstakernes adgang til å nekte å utføre slikt arbeid som det gjennom tariffavtale er åpnet adgang for. Utstrekningen av den enkelte arbeidstakers arbeidsplikt vil som ellers avhenge av hva som følger av den individuelle arbeidsavtale eller eventuell tariffavtale som vedkommende er direkte bundet av».

Se dommen i [LH-2010-11770](#), som gjelder arbeidsgivers styringsrett overfor uorganiserte arbeidstakere og rekkevidden av [§ 10-12](#) femte ledd.

Bestemmelsen legger opp til en beregning av forholdet mellom arbeidstakerne som er bundet av avtalen, enten det er etter for eksempel [§ 10-5](#) andre ledd eller [§ 10-12](#) fjerde ledd, og det samlede antallet arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. Et spørsmål er hvem som er bundet av avtalen. Det er for det første tariffbundne arbeidstakerne. For det andre antas det at arbeidstakere som er omfattet på avtalemessig grunnlag, også er omfattet. Bundethet på dette grunnlaget skjer gjennom bestemmelse i arbeidsavtalen som henviser til den aktuelle avtalen.

For så vidt gjelder innleide arbeidstakere følger det ikke direkte av ordlyden i [§ 14-12 a](#), men i forarbeidene heter det at «likebehandlingen også vil gjelde de tillatelser som virksomheten har fått til å avvike arbeidstidsreglene, i de tilfellene disse ville omfattet den innleide dersom han eller hun var

ordinært ansatt», og videre at «den innleide kan inngå i innleievirksomhetens arbeidstidsordninger som forutsetter for eksempel gjennomsnittsberegning», jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 54](#). Videre heter det at

«[p]rinsippet om likebehandling vil også gjelde tillatelser som innleievirksomheten har fått til å avvikle arbeidstidsreglene, i de tilfellene disse ville ha omfattet den innleide dersom han eller hun var direkte ansatt. Tilsvarende gjelder avtaler om avvikende arbeidstidsordninger som gjelder hos innleier og som kunne vært gjort gjeldende for den innleide hvis vedkommende var direkte ansatt, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd».

Et spørsmål er om innleide arbeidstakere inngår i «et flertall av arbeidstakerne», jf. [§ 10-12](#) femte ledd. I forarbeidene vises det til at innleid arbeidstaker kan inngå i innleiers avvikende arbeidstidsordning dersom denne «kunne vært gjort gjeldende for den innleide hvis vedkommende var direkte ansatt, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 femte ledd». Det tilsier at innleide arbeidstakere må inngå i beregningen av om «et flertall av arbeidstakerne» er bundet av avtalen. Uttrykket «arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter» omfatter både bundne og ubundne ansatte hos innleier samt innleide arbeidstakere.

Et spørsmål er om beregningen skal skje basert på stillingsstørrelse eller antall arbeidstakere i hver kategori.

Et ytterligere spørsmål er når flertallet må foreligge. Det er antatt at flertallet må foreligge når arbeidsgiver bestemmer at arbeidstidsordning i medhold av for eksempel [§ 10-5](#) andre ledd eller [§ 10-12](#) fjerde ledd skal gjøres gjeldende overfor alle som utfører arbeid av den art avtalen omfatter.

Bestemmelsen i [§ 10-12](#) femte ledd gir ikke i seg selv grunnlag for at en tariffavtale regulering kan bli bindende overfor utenforstående arbeidstakere. Det er nødvendig med et annet, selvstendig rettsgrunnlag. I de fleste tilfeller vil den utenforståendes arbeidsavtale utgjøre dette grunnlaget, enten gjennom en uttrykkelig inkorporasjon av tariffregulering eller ved at arbeidsavtalen utfilles i tråd med utfyllingsnormen. Om dette temaet se Alexander Næss Skjønberg, «[Tariffavtalers virkning for utenforstående arbeidstakere](#)», masteroppgave, Universitetet i Oslo, 2011 punkt 5.

Bestemmelsen i [§ 10-12](#) femte ledd gjelder for kollektive avtaler som er tariffavtaler i arbeidstvistlovens forstand, og for kollektive avtaler som ikke er tariffavtaler i arbeidstvistlovens forstand. Dagens ordlyd i [§ 10-12](#) femte ledd tar høyde for dette, ved at det vises til «avtale» som nevnt i [§ 10-5](#) andre ledd, [§ 10-6](#), [§ 10-8](#) tredje ledd, [§ 10-10](#), [§ 10-11](#) første, fjerde eller niende ledd eller [§ 10-12](#) fjerde ledd. Avtalen etter [§ 10-12](#) fjerde ledd må imidlertid etter ordlyden være en tariffavtale. Generelt om tariffavtalebegrepet og i relasjon til avtaler etter [§ 10-5](#) andre ledd se Stein Evju, «[Tariffavtalebegrepet – prosessuelt og materielt](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2005. Evju peker på at det nok er

«meningen at avtaler skal være bindende på lignende måte for de arbeidsforhold som representeres gjennom de tillitsvalgte som inngår avtale. Derimot er det nok en mer fremmed tanke at slike avtaler skal ha rettsvirkning som tariffavtaler med hensyn til arbeidstvistlovens (eller tjenestetvistlovens) regler om gyldighetstid, oppsigelsesfrist og prolongasjon, jfr. atv. § 3 nr. 1 og 2 – slik at avtalen skal gjelde for tre år om ikke annet er fastsatt, at en avtale vil ha tre måneders oppsigelsesfrist om den ikke selv fastsetter noe annet, og slik at den automatisk prolongeres for ett år om den ikke er sagt opp rettidig og på riktig måte» (s. 120–121).

I dommen i [ARD-2014-25 avsnitt 139](#) flg. drøfter Arbeidsretten om turnusprotokoller er tariffavtaler. Se også [note 3](#) til [§ 10-5](#) andre ledd.

I dommen i [AR-2017-26](#) er spørsmålet om det var tariffstridig at St. Olavs Hospital HF ved arbeidstidsplanlegging som omfattet medlemmer av Fagforbundet bygget på en arbeidstidsavtale helseforetaket hadde inngått med Delta. Arbeidsretten konstaterte i [avsnitt 30](#) at «[b]lasert på lønnsmassen i 2017 er de ansattes organisasjonstilhørighet at Delta har 154 medlemmer, Fagforbundet 49 medlemmer og Norsk Sykepleierforbund 22 medlemmer». Et flertall av arbeidstakerne var derfor bundet av arbeidstidsavtalen.

Det neste spørsmålet var dermed rekkevidden at [§ 10-12](#) femte ledd. Her uttalte Arbeidsretten at arbeidsmiljøloven ikke i seg selv gir en «ubetinget adgang til å anvende arbeidstidsavtalen overfor arbeidstakere som ikke er direkte bundet av den gjennom medlemskap i Delta. Arbeidstidsavtalen med Delta kan likevel få virkning for medlemmer av andre organisasjoner ved at den så langt den rekker opphever de skranner arbeidsmiljøloven oppstiller for styringsretten. I hvilken utstrekning andre avtaler er til hinder for at arbeidsgiver «gjør gjeldende» arbeidstidsavtalen løses ikke av arbeidsmiljøloven. Dette følger klart av forarbeidene til bestemmelsen». Her viste arbeidsretten til [Ot.prp. nr. 76 \(1982–83\)](#) s. [3–4](#), der departementet blant annet uttaler at bestemmelsen er «formulert med sikte på å gjøre det klart at utvidet anvendelse av tariffavtalen bare vil innebære at arbeidsgiveren i forhold til loven har adgang til å la alle de aktuelle arbeidstakere utføre arbeid i den utstrekning tariffavtalen tillater. [§ 45A](#) [den tidligere § 10-12 (5)] gir ikke arbeidsgiveren ensidig adgang til, gjennom slik utvidet anvendelse, å gripe inn i bestemmelser om arbeidsplikt i andre tariffavtaler eller de individuelle arbeidsavtaler».

Etter dette konstaterte Arbeidsretten at spørsmålet var om «det var tariffstridig av St. Olavs Hospital å bygge på arbeidstidsavtalen ved arbeidstidsplanlegging for Fagforbundets medlemmer», og at dette spørsmålet måtte løses «ved en tolkning av tarifforholdet mellom Spekter og LO Stat/Fagforbundet». I den sammenheng presiserte Arbeidsretten at «St. Olavs Hospital kan overfor medlemmer av Fagforbundet ikke bygge på arbeidstidsavtalen med Delta dersom dette vil stride mot overenskomsten som gjelder for Fagforbundets medlemmer». Det gjorde det imidlertid ikke, og arbeidsgiverforeningen Spekter og St. Olavs Hospital HF ble frifunnet.

Karnov Lovkommentar 7 til § 10-12 6. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.02.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved lang avstand mellom arbeidssted og bosted kan Arbeidstilsynet gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker [§ 10-8](#) og [§ 10-10](#) andre ledd. Forutsetningen er at det har sikkerhetsmessig betydning å legge til rette for en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene på arbeidsplassen. Også her er det et krav om kompenserende hvile, se [note 11](#) til [§ 10-6](#).

Departementet har uttalt at

«[d]ispensasjonsadgangen er begrenset til de tilfeller der det er nødvendig å sikre en helhetlig regulering av arbeidstidsordningene, og er ment for situasjoner der det på samme arbeidsplass er inne flere virksomheter og hvor det er en gjensidig avhengighet mellom de ulike virksomheters aktivitet på arbeidsplassen. Det typiske tilfellet vil være der det er inngått tariffavtale etter [§ 10-12](#) fjerde ledd med den eller de dominerende virksomhetene på arbeidsplassen, og tilsvarende arbeidstidsordninger ikke kan følges av andre virksomheter fordi arbeidstakerne ikke har kompetanse til å inngå en slik avtale. Manglende kompetanse kan skyldes at arbeidstakerne ikke er organisert eller er organisert i en fagforening som ikke oppfyller kravene til ‘innstillingsrett’, jf. [§ 10-12](#) fjerde ledd», jf. [Ot.prp. nr. 91 \(2005–2006\)](#) s. [21](#).

I [Prop. 48 L \(2014–2015\)](#) s. [85](#) uttaler departementet at

«[f]orutsetningen etter gjeldende rett om at tilsynene bare kan gi samtykke dersom de ansatte ønsker å følge den ordningen det søkes om, videreføres.

For virksomheter som er tariffbundet og har tillitsvalgte, vil dette innebære at arbeidstakernes tillitsvalgte må støtte ordningen. Tilsynene skal sørge for at søknaden gir informasjon om dette. I virksomheter uten tariffavtale og tillitsvalgte, kan uttalelse eventuelt innhentes fra et verneombud eller en annen representant for de ansatte. For at tilsynet skal legge en slik uttalelse til grunn for en dispensasjon, bør det i så fall fremgå at denne representanten har fullmakt til å representere de ansatte i dette spørsmålet og har tatt saken opp med dem. Dersom det ikke finnes representanter som kan uttale seg på vegne av de ansatte, bør det innhentes uttalelse fra den enkelte arbeidstaker».

Karnov Lovkommentar 8 til § 10-12 7. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 16.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved helse- og omsorgsarbeid samt vakt- og overvåkningsarbeid der arbeidet helt eller delvis er av passiv karakter, kan Arbeidstilsynet gi samtykke til arbeidstidsordninger som fraviker [§ 10-8](#) første ledd og andre ledd og grensen på 13 timer i [§ 10-5](#) tredje ledd. Også her stilles det krav om kompenserende hvile, jf. [note 11 til § 10-6](#).

I [Ot.prp. nr. 91 \(2005–2006\) s. 21](#) uttalte departementet seg om kravet til arbeid av passiv karakter: Dispensasjon gis etter en helhetsvurdering av arbeidet, og passivt arbeid vil typisk være der arbeidet «krever tilstedeværelse, men gir rom for lengre perioder med hvile og/eller sovn. Graden av passivitet må vurderes ut fra fraviket som gis». Videre uttaler departementet at «[h]else- og omsorgsarbeid vil typisk være arbeid i institusjoner, men kan også være arbeid i andres eller eget hjem», og at det kan gjelde for «arbeidstaker som arbeider med pleietrengende som bor i egen bolig. Det kan også være arbeidstakere som normalt arbeider vanlig turnus i institusjoner, men hvor det kan være behov for særordninger når arbeidstakerne skal følge institusjonens klienter på feriereise og lignende».

Tilsvarende som i bestemmelsens sjette ledd forutsettes det at dispensasjon ikke gis med mindre arbeidstakerne ønsker dette.

Karnov Lovkommentar 9 til § 10-12 8. ledd

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 12.10.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen inneholder en forskriftshjemmel. Hjemmelen krever at arbeidet er av «særegen art» og det derfor er vanskelig å tilpasse til bestemmelsene i [kapittel 10](#).

Pr. oktober 2023 er det fastsatt seks forskrifter:

forskrift [25. juni 2017 nr. 1052](#) om arbeidstid for avlastere

forskrift [26. juni 2009 nr. 873](#) om unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for polititjenestemenn mv.

forskrift [3. juli 2008 nr. 783](#) om arbeidstid mv. for arbeidstakere i grensekryssende jernbanetrafikk

forskrift [16. desember 2005 nr. 1567](#) om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper

forskrift [24. juni 2005 nr. 686](#) om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger

forskrift [10. juni 2005 nr. 543](#) om arbeidstid for sjåfører og andre innenfor vegtransport (ofte forkortet «FATS»)

Dommen i [LE-2021-151486](#) gjelder blant annet FATS-forskriften.

§ 10-13. *Twisteløsning*

Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i [§ 10-2](#) andre, tredje og fjerde ledd og [§ 10-6](#) tiende ledd avgjøres av twisteløsningsnemnda, jf. [§ 17-2](#).

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

Karnov lovkommentarer: § 10-13

Karnov Lovkommentar 1 til § 10-13

Forfatter: [Andreas van den Heuvel](#), Advokat, Landsorganisasjonen i Norge

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer hvilke tvister som må behandles av twisteløsningsnemnda før de kan bringes inn for domstolene. Tvister om andre bestemmelser i [kapittel 10](#) kan bringes direkte inn for domstolene (tingrett eller forliksråd).

Tvister som først må behandles av twisteløsningsnemnda, er tvister som gjelder

rett til fritak fra nattarbeid, jf. [§ 10-2](#) andre ledd

rett til fleksibel arbeidstid, jf. [§ 10-2](#) tredje ledd

rett til redusert arbeidstid, jf. [§ 10-2](#) fjerde ledd

rett til fritak fra overtidsarbeid, jf. [§ 10-6](#) tiende ledd

Det er viktig å være oppmerksom på fristene i [§ 17-2](#) og [§ 17-2 a](#). Behandling i twisteløsningsnemnda er et absolutt vilkår for søksmål.

Om grensene for nemndas kompetanse – og sammenhengen med fristene – se [LB-2018-141677](#).

Borgarting lagmannsrett uttalte at den «vurderer at den absolutte prosessforutsetningen om behandling i twisteløsningsnemnda for å bringe tvist som nevnt i arbeidsmiljøloven [§ 10-2](#) fjerde ledd og [§ 14-3](#) inn for domstolen, ikke får anvendelse i denne saken». Grunnen til det var at arbeidstakeren kun hadde fremmet krav om erstatning. Om den situasjonen uttalte Borgarting at det «er ... liten grunn for å kreve nemndsbehandling. Twisteløsningsnemnda har ikke kompetanse til å ta stilling til et krav om erstatning, jf. blant annet [TLN-2016-62](#)».

Kapittel 11. Arbeid av barn og ungdom

Karnov lovkommentarer: Kapittel 11. Arbeid av barn og ungdom

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 11. Arbeid av barn og ungdom

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Kapittelet inneholder regler om arbeid av barn og ungdom. For barn og unge gjør vernehensyn seg særlig gjeldende, og adgangen til arbeid av barn og ungdom er i stor grad begrenset i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 12](#).

Regulering av barnearbeid har en sterk internasjonal forankring, blant annet i ILO-konvensjoner, [Den europeiske sosialpakten](#), [FNs konvensjon 11. november 1989 om barnets rettigheter](#) og EUs

rådsdirektiv [94/33/EF](#) om vern av unge personer på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøloven [kapittel 11](#) gjennomfører flere av konvensjonene, og [barnekonvensjonen](#) er gjort til norsk lov med forrang, se lov [21. mai 1999 nr. 30](#) om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett [§ 2](#) og [§ 3](#). Se nærmere om den internasjonale reguleringen i for eksempel Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020, s. 449–453 og Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 505–508.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 11-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 11-1 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hovedregelen er at barnearbeid er forbudt. Dette gjelder for barn som er under 15 år eller skolepliktige. Hvem som er skolepliktige, reguleres av lov [9. juni 2023 nr. 30](#) om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) [kapittel 2](#).

Unntak fra forbudet følger av bokstav a til c.

Før barn som er under 15 år eller som er skolepliktige, settes til arbeid, skal arbeidsgiver sørge for at det innhentes skriftlig samtykke fra foreldre eller andre foresatte, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-4](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 11-1 1. ledd bokstav a.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter også kunstnerisk, sportslig og reklamemessig arbeid, jf. forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-3](#) første ledd. Forutsetningen etter forskriften er at arbeidet ikke påvirker barnas sikkerhet, helse eller utvikling på en uheldig måte og ikke går ut over deres skolegang, deltagelse i yrkesveiledning eller yrkesrettet opplæring mv. Det skal innhentes forhåndssamtykke fra Arbeidstilsynet, jf. andre ledd.

Karnov Lovkommentar 3 til § 11-1 1. ledd bokstav b.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «lett arbeid» menes ifølge forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-2](#) «ethvert arbeid som på grunn av arbeidsoppgavenes art og de særskilte forhold de skal utføres under», (1) ikke påvirker barns sikkerhet, helse eller utvikling på en uheldig måte, og (2) ikke går ut over deres skolegang, deltagelse i yrkesveiledning eller yrkesrettet opplæring eller deres

mulighet til å få utbytte av undervisning. Eksempler på slikt arbeid kan være lettere kontorarbeid, rydde- og pakkearbeid, avissalg mv.

Karnov Lovkommentar 4 til § 11-1 1. ledd bokstav c.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter også arbeid som lærling. Se ellers nærmere forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-7](#). Arbeidsgiver plikter etter forskriften å tilrettelegge arbeidet under hensyn til den enkeltes arbeidslivserfaring og modenhet og ellers iverksette de tiltak som er nødvendige for å ivareta deres sikkerhet, helse og utvikling. Arbeidsgiver skal videre sørge for at ungdom som sette til slik arbeid, er underlagt tilsyn i nødvendig utstrekning av en erfaren og kompetent person.

Karnov Lovkommentar 5 til § 11-1 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 12](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 11-1 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se nærmere forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-12](#), som oppstiller en plikt for virksomheter som sysselsetter 20 arbeidstakere eller mer, til å føre liste over personer under 18 år som arbeider i virksomheten. Bestemmelsen oppstiller nærmere krav til hvilke opplysninger listen skal inneholde, og listen skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og verneombud.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 11-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 11-2 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver er forpliktet til å foreta en slik vurdering ved tilrettelegging av arbeidstiden for mindreårige arbeidstakere, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1996–67\) s. 18](#). Arbeidsgiver plikter dessuten å skaffe seg kjennskap til arbeidstakers samlede arbeidstid dersom vedkommende arbeider for flere arbeidsgivere, jf. fjerde ledd. Det følger av forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-12](#) at slik informasjon skal fremgå av listeføringen, se [note 6 til § 11-1](#) om listeføring.

Karnov Lovkommentar 2 til § 11-2 ...skolepliktig...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvem som er skolepliktig, reguleres av lov [9. juni 2023 nr. 30](#) om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) [kapittel 2](#). Grenser for arbeidstiden følger av bokstav a til c. Det er ikke adgang til å foreta gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Karnov Lovkommentar 3 til § 11-2 ...en ordning med vekslende teoretisk og praktisk utdanning...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Her siktes det til ordninger der den teoretiske og praktiske opplæringen er integrerte deler i samme utdannelse/opplæring, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1996–67\) s. 18](#). Det typiske er yrkesrettet opplæring. Arbeids- og skoletid skal da ses i sammenheng ved beregningen av arbeidstiden.

Karnov Lovkommentar 3a til § 11-2 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er gjort unntak fra dette i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-7A](#). For ungdom mellom 17 og 18 år som utfører arbeid som ledd i praktisk opplæring på lærekontrakt eller opplæringskontrakt i fag som bygger på vg2 anleggsteknikk, kan det opereres med arbeidstidsordninger som går utover grensene i [§ 11-2](#) tredje ledd. Dette er betinget av samtykke fra enten arbeidstakernes tillitsvalgte eller Arbeidstilsynet. Jf. også [§ 11-5](#) tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 11-2 5. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se nærmere forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 12](#).

§ 11-3. Forbud mot nattarbeid

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 11-3**Karnov Lovkommentar 1 til § 11-3 1. ledd**Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er gjort et unntak fra forbudet i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-8](#). Barn som er under 15 år eller er skolepliktige, kan likevel på nærmere vilkår utføre kulturelt eller sportslig arbeid i perioden mellom kl. 20.00 og 23.00.

Karnov Lovkommentar 2 til § 11-3 ...skolepliktig...Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hjem som er skolepliktig, reguleres av lov [9. juni 2023 nr. 30](#) om grunnskoleopplæringa og den vidaregående opplæringa (opplæringslova) [kapittel 2](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 11-3 2. leddForfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nærmere regler om i hvilke tilfeller ungdom mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige, kan utføre nattarbeid, følger av forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-9](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 11-3 4. leddForfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se nærmere forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [kapittel 12](#).

§ 11-4. Helsekontroll

(1) Arbeidsgiver skal sørge for at ungdom som settes til nattarbeid i henhold til [§ 11-3](#) fjerde ledd skal ges 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.

Karnov lovkommentarer: § 11-4**Karnov Lovkommentar 1 til § 11-4 1. ledd**Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten til å tilby helsekontroll gjelder bare nattarbeid som utføres med grunnlag i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning, jf. henvisningen til arbeidsmiljøloven [§ 11-3](#) fjerde ledd. Etter ordlyden gjelder det ingen unntak fra plikten. Tidligere var det et unntak for ungdom som bare «unntaksvis» utførte nattarbeid. Dette ble fjernet i forbindelse med en teknisk rettelse av lovteksten, jf. [Ot.prp. nr. 28 \(2001–2002\)](#). Det er noe uklart om unntaket fremdeles gjelder, se Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020, s. 462 og Jan Fougnier mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 526.

Karnov Lovkommentar 2 til § 11-4 ...med jevne mellomrom...Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det gjelder ikke nærmere bestemte krav til omfang og hyppighet av helsekontrollene. Det følger av forarbeidene at det avgjørende må være at det etableres en ordning i virksomheten som gir «en rimelig mulighet til å unngå helseskader for de mindreårige arbeidstakerne i det konkrete arbeidsforhold». Det er samtidig forutsatt at det i utgangspunktet vil være opp til arbeidsgivers skjønn å vurdere det faktiske behovet for helsekontroller, både når det gjelder omfang, hyppighet og gjennomføring. Se [Ot.prp. nr. 67 \(1996–97\) s. 19–20.](#)

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 11-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 11-5 ...om mulig sammenhengende...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det fremgår av forarbeidene at arbeidsplasser der arbeidstakere under 18 år arbeider, som utgangspunkt må anses å ha mulighet til å gjennomføre sammenhengende pauser. Dette tilsier dermed at det skal noe til for å gjøre unntak. Ved vurderingen av om pausene likevel kan deles opp, skal hensynet til den mindreåriges særlige behov være ivaretatt. Se [Ot.prp. nr. 67 \(1996–97\) s. 20–21.](#) Hvis arbeidstaker ikke gis pause i tråd med kravene, inntrer lønnsplikt for arbeidsgiver, jf. Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 464.

Karnov Lovkommentar 2 til § 11-5 ...skolepliktig...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hjem som er skolepliktig, reguleres av lov [9. juni 2023 nr. 30](#) om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) [kapittel 2.](#)

Karnov Lovkommentar 3 til § 11-5 ...ikke er skolepliktig...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hjem som er skolepliktig, reguleres av lov [9. juni 2023 nr. 30](#) om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) [kapittel 2.](#)

Karnov Lovkommentar 3a til § 11-5 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er gjort unntak fra dette i forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-7A](#). For ungdom mellom 17 og 18 år som utfører arbeid som ledd i praktisk

opplæring på lærekontrakt eller opplæringskontrakt i fag som bygger på vg2 anleggsteknikk, kan det opereres med arbeidstidsordninger som går utover grensene i [§ 11-5](#) tredje ledd. Dette er betinget av samtykke fra enten arbeidstakernes tillitsvalgte eller Arbeidstilsynet. Jf. også [§ 11-2](#) tredje ledd. Det er videre et krav at det er en sammenhengende arbeidsfri periode på minst 36 timer i løpet av syv dager, jf. forskriftens [§ 12-7A](#) fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 11-5 ...skal ha minst fire ukers feriefritid i året...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie (ferieloven) [§ 5](#) er den alminnelige ferietiden 25 virkedager i året, det vil si fire uker og én dag. Personer under 18 år som går på skole, har da ikke plikt til å ta ut den siste av de 25 feriedagene.

Karnov Lovkommentar 5 til § 11-5 ...minst to uker i sommerferien...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

For arbeidstakere under 18 år er det dermed en plikt til å avvikle to uker ferie i sommerferien, sml. lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie (ferieloven) [§ 7](#). Tidspunkt for avvikling av feriefritid i sommerferien er omfattet av kravet om listeføring etter forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-12](#). Se om listeføring i [note 6](#) til [§ 11-1](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 11-5 5. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. desember 2011 nr. 1355](#) om organisering, ledelse og medvirkning [§ 12-7A](#).

Kapittel 12. Rett til permisjon

Karnov lovkommentarer: Kapittel 12. Rett til permisjon

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 12. Rett til permisjon

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.04.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsene er i stor grad en videreføring av bestemmelsene om rett til permisjon i [arbeidsmiljøloven av 1977](#). Arbeidsmiljølovens regler gjelder bare retten til fri fra arbeidet, med unntak av §§ [12-1](#) og [12-8](#), som også regulerer spørsmål om rett til fri med lønn. Retten til økonomiske yteler under permisjon reguleres av folketrygdloven (lov [28. februar 1997 nr. 19](#)) og av eventuell regulering i arbeidsavtale, tariffavtale eller av administrative ordninger i virksomheten.

Reglene om rett til fravær i forbindelse med graviditet mv. er dels en gjennomføring av direktiv [92/85/EØF](#). De er i tillegg en oppfyllelse av kravene i ILO-konvensjon nr. [103](#) og [183](#) om mødrevern.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 12-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-1

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomfører direktiv [92/85/EØF](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-1 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [§ 10](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-1 ...lønn...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet er ikke nærmere omtalt i forarbeidene. Ved timelønn må dette bety at lønnen løper og beregnes som om fravær ikke hadde funnet sted. Ved lønn basert på innsats må det søkes fastlagt hva som ville vært lønnen dersom fraværet ikke hadde funnet sted. Det kan da måtte ses hen til et nivå ut fra en sammenligning med tidligere arbeid.

§ 12-2. Svangerskapspermisjon

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

Karnov lovkommentarer: § 12-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-2

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Rett til svangerskapsenger reguleres av lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 14-4](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-2 ...er gravid...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Fravær på grunn av sykdom omfattes ikke av bestemmelsen, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 73](#).

Permisen etter denne bestemmelsen inngår imidlertid i beregningen av foreldrepermisjon etter [§ 12-5](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-2 ...i inntil...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er ikke til hinder for at fraværet deles opp. Forarbeidene antar at oppdeling av permisjonen bare bør skje hvis det foreligger særlige forhold, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 119](#).

Utgangspunktet er imidlertid at den gravide arbeidstakeren velger om og når permisjonen skal tas, slik at det er arbeidsgiver som må påvise tilstrekkelig tungtveiende grunner til at permisjon bør tas ut samlet.

§ 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 stebarndadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Karnov lovkommentarer: § 12-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-3

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Rett til foreldrepenger i forbindelse med fødsel reguleres av lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd §§ [14-5](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-3 ...I forbindelse med...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Omsorgspermisjon må tas ut to uker før eller etter fødselstidspunktet, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) s. [73–74](#) og [NOU 2004: 5](#) s. [481](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-3 ...en annen som bistår moren...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Formuleringen «bistår» innebærer at det overlates til moren å avgjøre hvem som står henne så nær at bistand er aktuelt med rett til permisjon etter [§ 12-3](#), jf. [NOU 2004: 5](#) s. [557](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 12-3 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [190](#) om bakgrunnen for bestemmelsen.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 12-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-4

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Rett til foreldrepenger i forbindelse med fødsel reguleres av lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd §§ [14-5](#) flg.

Etter lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering § 33 har arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon etter [§ 12-5](#), rett til å vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling, nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet, og fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten.

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-4 ...bedre for henne å komme i arbeid...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kan være tilfeller hvor moren selv ikke skal eller kan ta hånd om barnet, for eksempel ved dødfødsel.

§ 12-5. Foreldrepermisjon

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 12-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-5

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Rett til foreldrepenge i forbindelse med fødsel reguleres av lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd §§ [14-5](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-5 ...til sammen...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er et kontinuitetsprinsipp, det vil si at permisjonen «tas sammenhengende, med mindre særlige forhold tilsier noe annet, og det ikke virker urimelig for arbeidsgiveren», jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 119](#). Dette er også lagt til grunn i praksis fra tvisteløsningsnemnda, jf. blant annet [TLN-2007-43](#), [TLN-2008-25](#), [TLN-2009-33](#) og [TLN-2009-39](#). Etter [TLN-2017-87](#) vil en slik oppdeling nå måtte vurderes etter reglene i § 12-6 om delvis permisjon.

Om bakgrunnen for kontinuitetsprinsippet uttales det i [TLN-2011-8](#):

«Kontinuitetskravet skal bl.a. motvirke spekulasjon i når permisjon uttas for å minimere antall arbeidsdager, og nemnda har også uttalt at kontinuitetskravet i utgangspunktet også må gjelde delvise permisjoner etter § 12-6. Likevel er det slik at delvise permisjoner, som andre arbeidstidsreduksjoner, kan gjennomføres slik at man arbeider enkelte dager, men ikke andre, og også slik at man arbeider mer intens i noen perioder enn i andre. På den annen side har nemnda vært skeptisk til ordninger der fridager (helgedager, bevegelige helligdager, avspaseringsperioder) holdes utenfor permisjonen, slik at det samlede traværet fra arbeidet blir større enn der permisjonen avvikles fortløpende.»

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-5 ...foreldrepenge...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [kapittel 14 del II](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 12-5 ...Hver...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Permisjonen tilkommer den enkelte forelderen og kan ikke overføres til den andre. Permisjon etter andre ledd kan tas ut av begge foreldre samtidig, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 231](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 12-5 ...fødsel...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Flerbarnsfødsler regnes som én fødsel, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 323.](#)

Karnov Lovkommentar 6 til § 12-5 ...umiddelbart...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er derfor ikke adgang til å vente med uttak av slik permisjon. Ved utvidelse av permisjonsperioden etter [§ 12-6](#) kan man ikke kreve permisjon etter [§ 12-5](#) andre ledd. Retten til permisjon faller bort, slik at det ikke er adgang til å kreve den etter at perioden med delvis permisjon er utløpt.

Karnov Lovkommentar 7 til § 12-5 ...delvis permisjon...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se for et spesielt tilfelle [TLN-2011-37](#), hvor det var avtalt 20 prosent permisjon fra og med permisjonsuke 1 til og med uke 35 og deretter 100 prosent fra permisjonsuke 36 til 51. Dette var en ordning med delvis permisjon som utelukket fortsatt permisjon etter andre ledd. Nemnda bemerket likevel at dette var et tilfelle som neppe var ment omfattet av unntaket fra rett til fortsatt permisjon, og oppfordret derfor partene til å finne en løsning gjennom avtale. I og med at den andre forelderen hadde hatt ordinær permisjon, ville denne ha rett til fortsatt permisjon.

Karnov Lovkommentar 8 til § 12-5 ...omsorg...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «omsorg» menes at vedkommende faktisk tar omsorg for barnet. I dette ligger ikke noe krav om at han eller hun skal ha foreldremyndighet, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 119.](#)

Karnov Lovkommentar 9 til § 12-5 ...alene om omsorgen...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter etterlatte, skilte, separerte, enslige mødre og enslige fedre, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 231.](#)

Karnov Lovkommentar 10 til § 12-5 ...Adoptivforeldre...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [16. juni 2017 nr. 48](#) om adopsjon [§ 24.](#)

Karnov Lovkommentar 11 til § 12-5 ...fosterforeldre...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [18. juni 2021 nr. 97](#) om barnevern (barnevernsloven) [§ 9-1.](#)

Karnov Lovkommentar 12 til § 12-5 ...foreldreansvar...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [8. april 1981 nr. 7](#) om barn og foreldre [§ 30.](#)

Karnov Lovkommentar 13 til § 12-5 ...vanlig samvær...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [8. april 1981 nr. 7](#) om barn og foreldre [§ 43](#) andre ledd.

Karnov Lovkommentar 14 til § 12-5 ...stebarnsadopsjon...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [16. juni 2017 nr. 48](#) om adopsjon [§ 26](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 12-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-6 ...delvis permisjon...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder oppdeling av uttak av permisjon. Spørsmål om tilrettelegging av arbeidet, slik som rett til hjemmekontor, reguleres ikke av bestemmelsen, jf. [TLN-2015-6](#).

Enhver oppdeling av foreldrepermisjon etter [§ 12-5](#) vil regnes som delvis permisjon, jf. blant annet [TLN-2019-78](#), [TLN-2018-22](#) og [TLN-2017-87](#).

Om formålet med denne ordningen heter det i [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 190](#):

«Arbeidstakere med små barn har et særlig behov for fleksible løsninger slik at de holder kontakten med arbeidslivet også i denne fasen. Mer fleksible muligheter for å ta delvis permisjon vil lette overgangen mellom omsorg og arbeid. Departementet mener også at dette vil være et likestillingspolitiske virkemiddel siden det er kvinner som tar ut det meste av foreldrepermisjonen i dag. Det er en målsetting å få foreldre til å dele mer på uttak av permisjonsrettighetene, både for å styrke fedres rolle som omsorgspersoner og for å styrke kvinnenes posisjon på arbeidsmarkedet. Mer fleksible regler vil gjøre det lettere for foreldrene å finne permisjonsavtaler som passer begge.»»

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-6 ...avtale...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Tvisteløsningsnemnda har lagt til grunn at den ikke har adgang til å endre en inngått avtale eller til å pålegge arbeidsgiver å inngå en avtale, jf. [TLN-2011-68](#). Nemnda kan ta stilling til om vilkåret for unntak fra retten til delvis permisjon er oppfylt.

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-6 ...ønske...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er i praksis anvendt en form for misbruksbegrensning, jf. [TLN-2020-42](#), hvor nemnda viser til at bestemmelsen «åpner for hensiktsmessige arbeidstidsordninger som arbeidstaker ønsker av hensyn til omsorg for barna, men ikke for ordninger hvis eneste formål er å maksimere fraværet». Jf. [TLN-2010-32](#), [TLN-2009-33](#) og [TLN-2007-43](#). Se også [TLN-2008-25](#), hvor arbeidstaker ønsket oppdeling av

permisjonen for å kunne bruke friuker til å arbeide som selvstendig næringsdrivende. Nemnda mente dette ikke var et spørsmål om oppdeling av permisjon, men om å utsette oppstart av permisjon.

Karnov Lovkommentar 4 til § 12-6 ...vesentlige ulemp...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver må konkretisere hvilke ulempes som følger av en delvis permisjon. Relevante momenter er hvilke konsekvenser delvis permisjon vil få for arbeidet i virksomheten, og om personell kan omdisponeres, mulighetene for å dekke arbeidsoppgavene gjennom bruk av vikarer, og om fraværet må dekkes inn gjennom bruk av overtid. Økte vikarkostnader vil ikke uten videre ha vesentlig vekt, og det vil være et poeng om tilsvarende permisjon har vært innvilget i sammenlignbare tilfeller, sml.

[TLN-2020-42](#).

Ulempene kan også være større enn det som vanligvis vil følge av en sammenhengende permisjon, jf. [TLN-2019-78](#), hvor det også legges vekt på hensynet til å legge til rette for likestilling mellom foreldrene.

Betydningen av gjeldende arbeidstidsordning er også relevant, jf. [TLN-2018-32](#) og [TLN-2018-22](#) om den økonomiske belastningen for arbeidsgiver ved delvis permisjon når det gjelder gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Dette kunne gi arbeidsgiver en betydelig merkostnad, fordi NAV bare refunderte basert på det gjennomsnittlige timetallet.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 12-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-7 ...Permisjon...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Både iverksettelse av permisjon og forlengelse av permisjon må varsles innenfor lovens frist, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 324](#). Hvis arbeidstaker bestemmer seg for lengre permisjon etter at permisjonen har tatt til, må denne forlengelsen varsles innenfor de samme frister. Reglene innebærer at en arbeidstaker som for eksempel er ute i foreldrepermisjon, og som opprinnelig har varslet ti måneders samlet permisjon, men som nå ønsker å ta permisjon ut over det første året, må varsle arbeidsgiver senest etter ni måneder

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-7 ...medfører ikke at...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at arbeidsgiver kan kreve permisjonen utsatt, det vil si at oppstart av permisjon forskyves i den grad fristen er oversittet.

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-7 ...kjennskap...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovens formulering tilskir at det kreves positiv kunnskap om forholdene.

§ 12-8. Ammefri

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 12-8

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-8

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen i første ledd viderefører arbeidsmiljøloven av 1977 § 33. Denne bestemmelsen og tidligere regulering er nærmere omtalt i Evju, Stein mfl., *Arbeidsrettslige emner*, Universitetsforlaget, 1979 s. 377 flg.

Tariffavtaler kan ha parallelle eller supplerende regler om rett til ammefri, jf. eksempelvis [Industrioverenskomsten 2022–2024 § 5-8](#) punkt 5.8.5.

Karnov Lovkommentar 1a til § 12-8 ...som ammer sitt barn...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I [TLN-2024-38](#) anførte arbeidsgiver at medmor er i samme stilling som barnets far ville hatt. Nemnda tok ikke stilling til spørsmålet fordi det under enhver omstendighet var en forutsetning for rett til fri at arbeidstakeren skulle ta opp igjen arbeidet etter å ha hatt foreldrepermisjon. Den av foreldrene som allerede var i arbeid, hadde derfor ikke rett til ammefri med lønn etter [§ 12-8](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-8 ...kan kreve...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker har en ubetinget rett til den fri som er nødvendig på grunn av amming. Rett til lønn i forbindelse med slik fravær er regulert i andre ledd, og andre rettigheter kan følge av avtale. Manglende tilrettelegging for amming kan være i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn, jf. likestillings- og diskrimineringsloven [§ 6](#) og Diskrimineringsnemndas uttalelse i [DIN-2020-158](#). I [Prop. 81 L \(2016–2017\) s. 317](#) uttales det imidlertid at «forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av amming ikke [vil] gi større rettigheter enn det som følger av arbeidsmiljøloven [[§ 12-8](#)]».

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-8 ...eksempel...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Regelen innebærer at kvinnen kan kreve fri hun av den grunn trenger, Begrensningen på inntil én time per dag er et eksempel, og ingen tallmessig skranke. Den nødvendige tiden kan for eksempel tas ut enten ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller ved en halv time i begge ender. Hun må også kunne kreve ammefri i tilknytning til spisepausen, dersom dette er mer praktisk. Kvinnen kan altså selv velge hvilket av de alternativer loven oppstiller, hun vil benytte seg av, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 119–120](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 12-8 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen om rett til lønn ble tilføyd ved endringslov [7. juni 2013 nr. 27](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 12-8 ...arbeidsdager...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er daglig arbeidstid, ikke stillingsprosent, som er avgjørende for rett til ammefri, jf. [Prop. 72 L \(2012–2013\) s. 7](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 12-8 ...avtalt arbeidstid sju timer eller mer...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [Prop. 72 L \(2012–2013\) s. 9](#):

«Utgangspunktet for beregningen er avtalt arbeidstid før ammefri for den enkelte arbeidsdagen, fra arbeidstidens start til arbeidstidens slutt. Ordinære pauser i arbeidsdagen som matpause (med eller uten lønn) eller andre vanlige, korte pauser på arbeidsplassen regnes som arbeidstid. Det samme gjelder korte situasjonsbetingete nedkortinger av arbeidstiden, som for eksempel lege- eller tannlegebesøk eller akutt sykefravær. Andre reduksjoner i arbeidstiden, som for eksempel delvis foreldrepermisjon eller gradert sykmelding med reduserte dager regnes ikke inn i arbeidstiden. Ulovlig fravær fra arbeidsplassen regnes ikke inn i arbeidstiden.

Vurderingen av arbeidstiden gjøres for hver enkelt dag, og retten til lønn under ammefri er knyttet til den avtalte arbeidstiden hver enkelt dag man ønsker å gjøre bruk av rettighetene. Selv om arbeidsdagen er mer enn 7 timer en dag fører ikke dette til at andre dager i samme arbeidstidsordning kan regnes som fulle arbeidsdager hvis de er mindre enn 7 timer. Ubenyttet ammefri kan ikke overføres til andre dager, og arbeidsgiver plikter heller ikke å kompensere ubenyttet ammefri på annet vis.»

§ 12-9. Barns og barnepassers sykdom

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 12-9

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-9

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Rett til omsorgspenger i forbindelse med barn og barnepassers sykdom reguleres av lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd §§ [9-5](#) flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-9 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

De tilfellene der arbeidstaker har rett til fri fra arbeidet, er parallelle med de som gir rett til omsorgspenger etter lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 9-5](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-9 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 9-5](#) tredje ledd og [§ 9-6](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 12-9 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 9-6](#) andre ledd.

Karnov Lovkommentar 5 til § 12-9 ...kronisk sykdom...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette skal fortolkes på samme måte som vilkåret i lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 9-6](#), jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 324](#). Det omfatter for eksempel barn med betydelige hjertesykdommer, leddgikt, astma og alvorlige medfødte misdannelser.

Karnov Lovkommentar 6 til § 12-9 ...langvarig sykdom...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet skal i utgangspunktet fortolkes som det tilsvarende begrepet i lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 9-13](#) om opplæringspenger. Uttrykket skal forstås som sykdom av minst ett års varighet. Det må også være tale om samme sykdomstilfelle. Videre bør bestemmelsen ta sikte på særlige tilfeller utover det som kan regnes som en normal sykdomshistorie for et barn. For eksempel vil flere barnesykdommer på rad ikke gi utvidede rettigheter, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 324](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 12-9 ...omsorgspenger...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd §§ [9-5](#) flg.

Karnov Lovkommentar 8 til § 12-9 ...pleiepenger...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 9-10](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 12-9 ...opplæringspenger...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 9-14](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 12-9 6. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 9-6](#) andre og tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 10a til § 12-9 ...er i fengsel, avtjener verneplikt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Endringslov [20. desember 2022 nr. 98](#) tilføyde tilfeller hvor omsorgspersonen er borte på grunn av soning av fengselsstraff eller for å avtjene verneplikt. Soning og verneplikt hindrer tilsyn med barn og ligger utenfor det den enkelte selv kan styre. Forvaltningspraksis aksepterte dette som situasjoner hvor arbeidstakeren var alene om omsorgen, i motsetning til fravær som følge av arbeid eller studier som gjennomføres på et annet sted enn der familien bor, jf. [Prop. 7 L \(2022–2023\) s. 18](#).

Karnov Lovkommentar 10b til § 12-9 ...tilsvarende forhold...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil si situasjoner som er sammenlignbare med dem som er nevnt i oppregningen foran. Det sentrale er en avgrensning mot fravær personen i stor grad rår over selv, slik som fravær på grunn av arbeid eller studier, jf. [Prop. 7 L \(2022–2023\) s. 36](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 12-9 ...mor eller far med samværsrett eller til den som arbeidstaker...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ekteskap eller en bestemt varighet av samboerforholdet er ikke et vilkår for overføring. Det er heller et vilkår at det foreligger en avtale om samværsrett, og at denne legges til grunn for overføringen, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 324](#).

§ 12-10. Omsorg for og pleie av nærstående

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 12-10

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-10

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Om rett til pleiepenger for pleie av nærstående se lov [28. februar 1997 nr. 19 § 9-13](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-10 ...nærstående...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven brukte opprinnelig formuleringen «nære pårørende», som skulle omfatte barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsknen og samboere, jf. [Ot.prp. nr. 44 \(1989–90\) s. 11](#). Ved endringslov [19. oktober 2012 nr. 68](#) ble begrepet endret til «nærstående». Forarbeidene understreker at dette

«fortsatt i all hovedsak vil være personer med nære familierelasjoner til den syke, men at det også vil kunne være personer som den syke har knyttet et nært personlig forhold til uten å være i slekt med. Typisk vil det kunne være venner, naboer eller andre personer i nærmiljøet. Det avgjørende er at den syke har en så nær relasjon til pleieyter at den syke er komfortabel/bekvem med pleien. Den sykes eget ønske om hvem som skal yte pleie vil være viktig moment i vurderingen av om vedkommende skal anses som ‘nærstående’», jf. [Prop. 118 L \(2011–2012\) s. 2–3](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-10 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til omsorgspermisjon ble tilføyd ved endringslov [9. april 2010 nr. 11](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 12-10 ...inntil 10 dager hvert kalenderår...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Grensen på 10 dager er knyttet til kalenderår, uansett hvor mange man har omsorg for, jf. [Prop. 64 L \(2009–2010\) s. 22](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 12-10 ...nødvendig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet må være at den som trenger omsorg, ikke kan klare seg selv i den aktuelle situasjonen. Hva som er nødvendig i det enkelte tilfellet, må vurderes konkret, jf. [Prop. 64 L \(2009–2010\) s. 22](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 12-10 ...dokumentasjon...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved kortere fravær vil det normalt være nok at arbeidstaker sier fra og redegjør for behovet. Ved lengre fravær vil det kunne være behov for at arbeidstaker redegjør mer utførlig, eventuelt fremlegger dokumentasjon som redegjør for omsorgstilfellet, jf. [Prop. 64 L \(2009–2010\) s. 22](#).

§ 12-11. Utdanningspermisjon

(1) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut

over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

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

(3) Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått a. dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og

b. minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet.

(4) Arbeidstaker som vil bruke retten til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette.

Varslet skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 12-11

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-11 ...arbeidslivet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette betyr at man ikke skal kunne bruke utdanningspermisjon som alternativ til den tradisjonelle studievei. De som skal omfattes, er kort sagt dem som etter en tid i arbeidet ønsker videre utdanning. Man har vært i arbeidslivet dersom man har hatt arbeidet «som sin hovedbeskjeftegelse» og ikke som et tillegg til studier, jf. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) s. 13](#):

«Perioder med deltidsarbeid, der f.eks. studier har vært hovedbeskjeftegelse, skal således ikke kunne medregnes i opptjeningsperioden. Et særlig spørsmål er om læretid i bedrifter skal kunne omfattes. Mot dette taler at læretiden er en obligatorisk del av utdanningen i det aktuelle fag. På den annen side vil lærlingen i læretiden arbeide tilnærmet som en alminnelig arbeidstaker. Lærlingen følger bl.a alminnelig arbeidstid og har samme rett til ferie som andre arbeidstakere. ... [Det vil] være mest rimelig om den tid lærlingen faktisk har arbeidet på lik linje med andre arbeidstakere, teller med i opptjeningsperioden.»

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-11 ...i minst tre år...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det gjelder ingen nedre aldersgrense, jf. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) s. 13](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-11 ...ansatt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kan være hel- eller deltidsstilling, fast eller midlertidig ansettelse, jf. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) s. 12](#).

Utgangspunktet er at arbeidstakeren faktisk må ha utført arbeid hele denne tiden. Unntak gjelder ved fravær på annet lovfestet grunnlag jf. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) s. 13](#): «Etter departementets vurdering bør perioder med fravær på annet lovfestet grunnlag ikke stenge for opptjening av retten til utdanningspermisjon.» Forarbeidenes presisering om at permisjonen i så fall må være på lovfestet grunnlag, er fulgt opp i praksis fra tvisteløsningsnemnda, jf. blant annet [TLN-2012-28](#), hvor permisjon var innvilget i henhold til kommunens interne permisjonsreglement.

Dersom den som krever utdanningspermisjon, har hatt permisjon på annet grunnlag, kan det være et moment i vurderingen av hensynet til arbeidsgivers driftsmessige disposisjoner, jf. andre ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 12-11 ...delvis...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til delvis permisjon ble tilføyd under stortingsbehandlingen, jf. [Innst. O. nr. 7 \(1998–99\) s. 13](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 12-11 ...organiserte utdanningstilbud...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I dette ligger at arbeidstaker ikke har rett til utdanningspermisjon til selvstudier som ikke inngår i et organisert opplegg, jf. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) s. 16](#). Men ulike former for fjernundervisning vil omfattes. Forarbeidene presiserer også at eventuell praksisperiode i forbindelse med utdanningen også må være organisert av utdanningsinstitusjonen. Der dette ikke er tilfelle, skal arbeidstaker ikke kunne kreve permisjon for heltidsarbeidsforhold som kreves som praksis for visse typer videreutdanning, for eksempel for leger og psykologer. I forslaget til bestemmelse i [NOU 1998: 20 s. 21](#) var det et vilkår for permisjon at det var et undervisningstilbud som ga dokumentert kompetanse. Dette ble ikke fulgt opp av departementet, jf. f. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) s. 16](#). Departementet mente et slikt vilkår kunne skape tolkningstvile, blant annet om det da måtte stilles krav til vekttall eller studiepoeng. Det ville også overlappe med vilkåret om organisert utdanningstilbud.

Karnov Lovkommentar 6 til § 12-11 ...ut over...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

For videregående opplæringsnivå er det et vilkår for rett til permisjon at arbeidstakeren ikke har fullført videregående opplæring tidligere. De som har videregående opplæring fra før, men nå ønsker annen slik utdanning, må på vanlig måte begrunne at den nye utdanningen vil være arbeidsmarkedsrelevant, jf. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) s. 16](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 12-11 ...Yrkesrelatert...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning. Det er ikke påkrevet at utdanningen vil ha betydning for den stilling eller arbeidsplass arbeidstakeren innehar, jf. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) s. 16](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 12-11 ...likevel ikke...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Twist om rett til utdanningspermisjon kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, jf. §§ [12-14](#) jf. [17-4](#). Om unntak fra retten til permisjon heter det i [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) s. 27](#):

«En rekke momenter vil være sentrale for vurderingen. For det første vil bl.a virksomhetens størrelse ha betydning for eventuelle ulemper ved permisjonen. På samme måte vil man måtte ta arbeidstakers

stilling i betrakning, slik at arbeidstakere i nøkkelposisjoner lettere må akseptere at permisjon tas på et tidspunkt som er forenlig med virksomhetens. Videre vil det kunne ha betydning hvilken varighet den ønskede permisjon skal ha, virknings av permisjonen sammenholdt med annet fravær fra virksomheten enten dette skyldes utdanningspermisjon eller annet, samt hvilke muligheter virksomheten har til å redusere ulempene. Har det gått lang tid siden arbeidstakeren første gang ga arbeidsgiver skriftlig varsel om at han ønsket å benytte permisjonsretten, skal det også legges vekt på hvilke muligheter virksomheten har hatt til å redusere ulempene ved permisjonen i tiden som har gått etter varsetidspunktet. Der utdanningen kan tas på flere tidspunkter, kan det også legges vekt på om utdanningen kan tas senere uten at arbeidstakerens formål med utdanningen svekkes vesentlig.»

I [TLN-2019-147](#) uttales det at det må foretas en

«konkret, helhetlig avveining av partenes interesser, hvor en rekke momenter vil være av betydning, herunder arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere ulempene.

Avvikling av utdanningspermisjon vil i alle tilfeller medføre visse problemer for virksomhetens planlegging av drift og personaldisponeringer. Det klare utgangspunkt etter loven er likevel at ansatte som fyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon har krav på dette».

Karnov Lovkommentar 9 til § 12-11 ...ny utdanningspermisjon...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

De hensyn som taler for utdanningspermisjon for å utvikle arbeidstakeres kompetanse, tilsier at det bør kunne gjøres flere ganger i løpet av ansettelsesforholdet. Samtidig vil en generell, umiddelbar rett til ny utdanningspermisjon kunne vanskelig gjøre driften. Vilkårene for rett til ny permisjon bygger på en avveining av disse hensynene, jf. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) s. 14](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 12-11 6. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [21. desember 2000 nr. 1368](#) om unntak fra bestemmelsen om utdanningspermisjon innenfor Forsvarets sektor for personell som har plikttjeneste. Denne er videreført i kraft av arbeidsmiljøloven [§ 20-2](#).

§ 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 deltagelse 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.

Karnov lovkommentarer: § 12-12

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-12

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelser om vern mot oppsigelse på grunn av militærtjeneste var tidligere inntatt i særlovsgivning, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 215](#). Regler om oppsigelsesvern er inntatt i [§ 15-10](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-12 ...permisjon...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Denne permisjonsretten er ikke undergitt tidsbegrensning, sml. andre punktum.

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-12 ...militærtjeneste...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [12. august 2016 nr. 77](#) om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m.

Karnov Lovkommentar 4 til § 12-12 ...lignende allmenn vernetjeneste...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. blant annet lov [25. juni 2010 nr. 45](#) om kommunal beredskapsplikt, sivile beskyttelsestiltak og Sivilforsvaret [kapittel III](#). Lovens vilkår er generelt og omfatter enhver allmenn arbeids- eller tjenesteplikt som måtte bli pålagt arbeidstakeren, uavhengig av militær eller sivil karakter eller varighet, jf. [Ot.prp. nr. 9 \(1940\) s. 5](#) og [TLN-2014-2](#). Dette vil kunne bero på den til enhver tid gjeldende kriselovgivning.

Karnov Lovkommentar 5 til § 12-12 ...frivillig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [12. august 2016 nr. 77](#) om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. [§ 50](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 12-12 ...til sammen...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er derfor adgang til å dele opp permisjonsperiodene, jf. [Ot.prp. nr. 35 \(2001–2002\) s. 5](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 12-12 ...arbeidsgiver...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder rett til permisjon overfor samme arbeidsgiver i det bestående arbeidsforholdet. Ved skifte av arbeidsgiver gjelder det ny rett til permisjon, jf. [Ot.prp. nr. 35 \(2001–2002\) s. 5](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 12-12 ...før tjenesten...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

For midlertidige arbeidsforhold er det et vilkår at det fortsatt består et arbeidsforhold, jf. [§ 14-9](#). Dersom avtaleperioden utløper under permisjonen, har arbeidstaker ikke rett til gjeninntreden.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 12-13

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-13

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En generell rett til permisjon for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer ble innført ved endringslov [6. januar 1995 nr. 2](#). Ved lov [23. februar 1996 nr. 9](#) ble vernet utvidet til å gjelde fravær på grunn av deltagelse i internasjonale fredsbevarende operasjoner. Et regelteknisk skille mellom regler om rett til permisjon og stillingsvern ble inntatt ved endringslov [7. juni 2002 nr. 18](#), jf. [Ot.prp. nr. 35 \(2001–2002\) s. 4](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-13 ...nødvendig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljølovetvalget foreslo i [NOU 1992: 20](#) at det skulle være et vilkår for permisjon at den kunne gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten. Departementet mente dette kunne åpne for en uheldig restriktiv holdning fra arbeidsgivers side til permisjon, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 101](#). På den andre siden ble retten til permisjon begrenset til det som er nødvendig for å oppfylle møteplikten; den gir ikke rett til permisjon for å utføre andre arbeidsoppgaver knyttet til vervet, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 101](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-13 ...lovbestemt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. blant annet lov [16. juni 2023 nr. 62](#) om valg til Stortinget, fylkesting og kommunestyre (valgloven) [kapittel 3](#) og lov [22. juni 2018 nr. 83](#) om kommuner og fylkeskommuner [§ 8-1](#). Hvorvidt det foreligger en lovbestemt møteplikt, beror på de ulike offentlige organer og må avgjøres konkret i det enkelte tilfelle. Som utgangspunkt omfattes alle representanter og vararepresentanter til statlige, kommunale og fylkeskommunale verv, styrer, råd, nemnder og utvalg mv. opprettet i eller i medhold av lov, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 231–232](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 12-13 ...offentlige organer...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette gjelder uansett om det er statlig eller kommunalt/fylkeskommunalt organ, eller om det er folkevalgte organer eller andre styrer, råd, nemnder og utvalg opprettet i eller i medhold av lov, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 101](#).

§ 12-14. *Twisteløsning*

Tvist om rett til permisjon etter dette kapittel avgjøres av twisteløsningsnemnda, jf. [§ 17-2](#).

Karnov lovkommentarer: § 12-14

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-14

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [§ 17-2](#) flg. om twisteløsningsnemndas saksbehandling og virkning av nemndas avgjørelser.

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-14 ...permisjon...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nemnda kan behandle tvister om bestemmelser om permisjon. [§ 12-8](#) andre ledd gir rett til lønn under ammefri. Lovens formulering betyr at tvist om retten til lønn etter [§ 12-8](#) andre ledd faller utenfor nemndas kompetanse, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 325](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-14 ...etter dette kapittel avgjøres...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 16.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Permisjon etter § 12-15 jf. trossamfunnsloven § 18 omfattes ikke av nemndas kompetanse, se [note 1](#) til § 12-15.

Det er rett til permisjon etter lovens regler som kan bringes inn for nemnda. Det er i nemndas praksis lagt til grunn at nemnda ikke har kompetanse til å endre en inngått avtale eller til å pålegge arbeidsgiver å inngå en avtale, jf. [TLN-2011-68](#).

§ 12-15. Religiøse høytider

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

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

Karnov lovkommentarer: § 12-15

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-15

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [19. juni 2009 nr. 39](#). Henvisningen til trossamfunnsloven (lov [24. april 2020 nr. 31](#)) er en oppdatering som ble inntatt ved endringslov [23. juni 2020 nr. 97](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-15 ...reguleres av...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til permisjon følger av bestemmelsene i trossamfunnsloven, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 84](#). Tvist om rett til permisjon ved religiøse høytider omfattes derfor ikke av tvisteløsningsnemndas kompetanse, jf. [§ 12-14](#).

Manglende tilrettelegging for religionsutøvelse, kan være brudd på forbudet mot diskriminering på grunn av religion eller livssyn.

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

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

0 Tilføyd ved lov [20 mars 2020 nr. 8](#).

Karnov lovkommentarer: § 12-16

Karnov Lovkommentar 1 til § 12-16

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [20. mars 2020 nr. 8](#). En midlertidig forskrift om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven ble gitt i forskrift [20. mars 2020 nr. 368](#). Den midlertidige forskriften skal etter [§ 6-2](#) opphøre 1. januar 2022.

Karnov Lovkommentar 2 til § 12-16 ...allmennfarlig smittsom sykdom...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. definisjonen i lov [5. august 1994 nr. 55](#) om vern mot smittsomme sykdommer [§ 1-3](#) nr. 3.

Karnov Lovkommentar 3 til § 12-16 ...forskrift...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen hjemler forskrifter om rett til permisjon ved utbrudd eller fare for utbrudd av allmennfarlig sykdom. Bestemmelsen hjemler ikke regler om rett til lønn eller offentlige ytelses under slik permisjon. Hjemmel for forskrifter om rett til ytelses fra det offentlige under slik permisjon er inntatt i lov [28. februar 1997 nr. 19](#) om folketrygd [§ 25-16](#) om utvidelse av trygdens ansvar for å utbetale ytelses etter folketrygdloven.

Kapittel 13. Vern mot diskriminering

Karnov lovkommentarer: Kapittel 13. Vern mot diskriminering

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 13. Vern mot diskriminering

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Reglene i [kapittel 13](#) er en videreføring og utvikling av reglene i arbeidsmiljøloven av 1977 kapittel [X A](#) og [X B](#). De sentrale forarbeidene til bestemmelsene i 1977-loven er:

- [Ot.prp. nr. 30 \(1981–82\)](#) og [Innst. O. nr. 27 \(1997–98\)](#)
- [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\)](#), jf. [NOU 2002: 12](#) og [NOU 2003: 2](#)

Disse er fortsatt relevante for tolkningen, men må vurderes i lys av utviklingen i rettspraksis og senere lovendringer.

Loven av 1977 hadde regler om vern mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemmning eller alder. Forbud mot diskriminering på grunn av kjønn var omfattet av lov [9. juni 1978 nr. 45](#) om likestilling mellom kjønnene. Forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn var omfattet av lov [3. juni 2005 nr. 33](#) om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. Diskrimineringslovgivningen har deretter vært gjenstand for en grunnleggende revisjon og samordning, jf. Anne Hellum og Vibeke Blaker Strand, *Likestillings- og diskrimineringsrett*, Gyldendal, 2022 s. 45 flg. og s. 140 flg.

Reglene i nå gjeldende [kapittel 13](#) må ses i sammenheng med lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering, jf. arbeidsmiljøloven [§ 13-1](#) fjerde ledd. Enkelte diskrimineringsgrunnlag er regulert av arbeidsmiljøloven [kapittel 13](#), mens andre grunnlag reguleres av likestillings- og diskrimineringsloven.

Diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av arbeidsmiljøloven [kapittel 13](#), er:

- politisk syn
- medlemskap i arbeidstakerorganisasjon
- alder

- deltid
- midlertidig ansettelse

Diskrimineringsgrunnlagene som omfattes av likestillings- og diskrimineringsloven, er:

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet
- religion
- livssyn
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet
- kjønnsuttrykk

EØS-rett: Etter EØS-avtalen [del V kapittel 1 Sosialpolitikk](#) har i artikkel [69](#) og [70](#) plikter Norge å gjennomføre prinsippet om lik lønn for kvinnelige og mannlige arbeidstakere for samme arbeid og fremme prinsippet om lik behandling for kvinner og menn. Det vil si at forbudet mot diskriminering på grunnlag av kjønn har forankring i selve EØS-avtalen. Se om disse bestemmelsene Søvig, Karl Harald, «Article 69 og Article 70», i Arnesen, Finn mfl. (red.), *Agreement on the European Economic Area*, Hart, Nomos, C.H. Beck, Universitetsforlaget. 2018, s. 677, med oversikt over relevant praksis og sekundærlovgivning.

[Kapittel 13](#) gjennomfører bestemmelsene i direktiv [1999/70/EF](#) om midlertidig ansatte og direktiv [1997/81/EF](#) om deltidsansatte. Bestemmelsene gjennomfører også direktiv [2000/78/EF](#) om forbud mot diskriminering i arbeidslivet (rammedirektivet).

Rammedirektivet er ikke ansett EØS-relevant. Lovgiver har likevel valgt å gjennomføre disse reguleringene i norsk rett. Verken forrangsbestemelsen i EØS-loven [§ 2](#) eller adgangen til å innhente rådgivende uttalelse kan anvendes. Høyesterett la i [Rt-2010-202](#) til grunn at bestemmelsene som gjennomfører rammedirektivet, skal tolkes og anvendes i samsvar med rammedirektivets bestemmelser slik de er tolket i EF-domstolens praksis.

Litteratur: I tillegg til kommentarutgaver til loven kan av nyere fremstillinger særlig merkes Skjønberg, Alexander Næss mfl., *Individuell arbeidsrett*, 3. utg., Gyldendal akademisk, 2022, s. 270 flg. og Hellum, Anne og Vibeke Blaker Strand, *Likestillings- og diskrimineringsrett*, Gyldendal, 2022.

Reglene i likestillings- og diskrimineringsloven er kommentert av Ballangrud, Anne Jorun Bolken og Margrethe Søbstad, *Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2020.

§ 13-1. *Forbud mot diskriminering*

- (1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt.
- (2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.
- (3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.
- (4) Ved diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk gjelder likestillings- og diskrimineringsloven.

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

Karnov lovkommentarer: § 13-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 13-1 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Likebehandlingsreglene i [arbeidsmiljøloven av 1977](#) hadde definisjoner av begrepene *direkte og indirekte diskriminering* og *trakassering*. Disse ble ikke videreført, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 325](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 13-1 ...Direkte...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se rammedirektivet (direktiv [2000/78/EF](#)) artikkel 2 nr. 2 bokstav a. Lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [§ 7](#) har en mer presis begrepsbruk og definerer direkte forskjellsbehandling som det «at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon» på grunn av et diskrimineringsgrunnlag. Forskjellsbehandlingen er da direkte forankret i et av de diskrimineringsgrunnlagene som er nevnt i loven, for eksempel at man i en utlysningstekst forbeholder stillingen for søker av et bestemt kjønn eller med en bestemt alder. Se om sondringen direkte og indirekte diskriminering, Hellum, Anne og Vibeke Blaker Strand, *Likestillings- og diskrimineringsrett*, Gyldendal, 2022 kapittel 5 og 6 og Ballangrud, Anne Jorun Bolken og Margrethe Søbstad, *Likestillings- og diskrimineringsloven*, Universitetsforlaget, 2020 s. 151–154.

Både handlinger og unnlatelser faller inn under begrepet «behandles». Det kan tenkes at en unnlatelse vil innebære en forskjellsbehandling, for eksempel i forbindelse med ansettelsesprosess. Unnlatelse av å innkalte en kvalifisert arbeidssøker til intervju fordi vedkommende har en bestemt funksjonshemmning, eller på grunn av søkerens etniske opprinnelse, vil kunne anses som direkte diskriminering, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 35](#). Det kreves ikke diskriminerende hensikt.

Direkte forskjellsbehandling kan forekomme selv om motivet er skjult, det vil si uavhengig av om den som diskriminerer, åpent innrømmer motivet eller tier om det. En arbeidsgiver vil dermed diskriminere direkte selv om han eller hun ikke gir uttrykk for spesielle kriterier eller krav i annonsen, men like fullt siler søkerne for eksempel på grunnlag av deres alder eller etniske opprinnelse når søkerne mottas, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 35](#).

Det vil foreligge direkte forskjellsbehandling både der vedkommende som føler seg krenket, behandles dårligere enn andre blir eller har blitt, og der det kan sannsynliggjøres at andre ville blitt

behandlet på en bedre måte i en tilsvarende situasjon. Dette innebærer at det er tilstrekkelig å føre bevis for at vedkommende er behandlet dårligere enn andre ville blitt, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 35.](#)

For at en påstand om direkte diskriminering skal kunne vurderes, må sammenligningen foretas med utgangspunkt i relativt likeartede situasjoner, jf. uttrykket «blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en *tilsvarende situasjon*».

Når vedtak om ansettelse skal flettes, tar kravet om «tilsvarende situasjon» i første rekke sikte på at arbeidssøkerne skal ha like eller i hovedsak like kvalifikasjoner i form av for eksempel utdanning, erfaring mv. Den av arbeidssøkerne som har dårligere kvalifikasjoner enn de øvrige søkerne, vil ikke befinner seg i en «tilsvarende situasjon» som de andre søkerne. Dersom han eller hun ikke blir tilsatt, vil ikke dette kunne anses som diskriminering, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 35.](#)

Karnov Lovkommentar 3 til § 13-1 ...indirekte...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se rammedirektivet (direktiv [2000/78/EU](#)) artikkel 2 nr. 2 bokstav b. Lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [§ 8](#) har en mer presis begrepsbruk og definerer indirekte forskjellsbehandling som «enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som vil stille personer dårligere enn andre», der denne behandlingen skjer på grunn av et diskrimineringsgrunnlag.

Indirekte diskriminering kjennetegnes ved at det tilsynelatende ikke er noe formelt galt med den handling eller lignende som blir foretatt – en handling, bestemmelse, betingelse eller lignende er med andre ord formelt sett nøytral, men får i praksis en uforholdsmessig stor negativ eller uønsket virkning for visse grupper, på usaklig grunnlag. Et uniformsreglement vil kunne være indirekte diskriminerende hvis det hindrer ansatte fra å uttrykke en religiøs overbevisning gjennom bruk av hijab.

Forbuddet mot indirekte forskjellsbehandling innebærer ikke et direkte forbud mot bruk av en tilsynelatende nøytral bestemmelse mv. som stiller personer av for eksempel en bestemt etnisk opprinnelse eller alder særlig ufordelaktig, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 36.](#)

Karnov Lovkommentar 4 til § 13-1 ...politisk syn...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Forbuddet mot diskriminering på grunn av politisk syn er ikke omfattet av rammedirektivet (direktiv [2000/78/EU](#)). Forbud mot forskjellsbehandling på grunn av politisk syn følger imidlertid av [Den europeiske unions charter om grunnleggende rettigheter](#) artikkel 21. Denne bestemmelsen er utformet etter mønster av Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) [artikkel 11](#) jf. [artikkel 14](#).

Diskrimineringsforbud for dette grunnlaget følger også av [ILO-konvensjon nr. 111](#). Disse reguleringene kan gi veiledning for tolkningen av begrepet i loven, men det må ved tolkningen også ses hen til at bestemmelsen har en særskilt bakgrunn i norsk rett. Vernet mot forskjellsbehandling på dette grunnlaget kan spores tilbake til 1909 og de første bestemmelser i skolelovgivningen om forbud mot å innhente opplysninger om søkernes syn på politiske eller kulturelle spørsmål, jf. Henning Jakhelln, «Den historiske utvikling av lærernes arbeidsrettslige stilling», [NOU 1995: 18 vedlegg 3](#). Diskrimineringsgrunnen må tolkes vidt, slik at det ikke bare gjelder saker og syn som forfølges av etablerte politiske partier, jf. Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven – kommentarutgave*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2013, s. 602. I [NOU 2009: 14 s. 131](#) heter det om begrepet «politisk syn»:

«Vernet mot diskriminering på grunn av politisk syn omfatter diskriminering på grunn av medlemskap og tilslutning til politiske partier og deres politikk. Det omfatter også diskriminering på grunn av uttalt eller antatt sympati eller enighet med politiske teorier og synspunkter (for eksempel marxisme). Vernet gjelder også om de politiske oppfatningene oppfattes av arbeidsgiver og andre som støtende eller krenkende, slik som for eksempel nynazistiske sympatier. Dette er imidlertid problematisk fordi det politiske synet på denne måten kan stå i et motsetningsforhold til menneskerettigheter og de verdier disse rettighetene skal verne, som for eksempel når det gjelder oppfatninger om rettigheter til homofile eller til muslimske innvandrere.

Også andre oppfatninger eller meninger enn de som regnes som «politiske» i menneskerettighetskonvensjonenes forstand kan være basis for forskjellsbehandling. Det menneskerettslige diskrimineringsvernet gjelder antakelig meninger som er knyttet til de interesser som beskyttes av ytringsfriheten og forsamlings- og foreningsfriheten.

Den politiske ytringsfriheten har et særlig vern i Grunnloven [§ 100](#) tredje ledd ('ytringer om Statsstyrelsen og hvilken som helst anden Gjenstand'). Dette vernet gjelder politiske ytringer i vid forstand, det vil si ytringer om alle offentlig interessante tema som det forventes at vi mennesker og samfunnsborgere tar stilling til av politisk, samfunnsmessig, moralsk og kulturell art.»

Politisk syn må avgrenses mot religion/livssyn, som gjelder «det mennesker tror på om livet og verden, om det finnes en høyere makt eller ikke, hvilken etikk man bør leve etter osv.», jf. [Prop. 81 L \(2016–2017\) s. 84](#) og lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [§ 6](#). I [NOU 2009: 14 s. 131](#) heter det om dette:

«Noen politiske overbevisninger kan karakteriseres som så gjennomgripende at det kan sies at det er tale om en livsfilosofi, slik som for eksempel kommunisme. På samme måte kan en persons overbevisning i enkeltpørsmål, slik som synet på abort og homofiles rettigheter, kunne klassifiseres som enten politiske eller religiøse, avhengig av hva som er begrunnelsen. Det er uklart i hvilken grad EUs rammedirektiv omfatter slike overbevisninger. ... Avgrensningen mot religion og livssyn er ikke drøftet i forarbeidene til gjeldende regler. Etter gjeldende lovgivning har dette skiltet imidlertid betydning siden vern mot diskriminering på grunn av politisk syn bare gjelder i arbeidslivet, mens vernet når det gjelder religion og livssyn omfatter også andre samfunnsområder.»

Karnov Lovkommentar 5 til § 13-1 ...medlemskap i arbeidstakerorganisasjon...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette gjelder forskjellsbehandling både fordi man *er* medlem, og fordi man *ikke* er medlem av en organisasjon, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 32](#). Diskrimineringsforbuddet må ses i sammenheng med normene om positiv og negativ organisasjonsfrihet, jf. Grunnloven [§ 101](#), Den europeiske menneskerettighetskonvensjon [artikkel 11](#) og fra norsk rettspraksis [Rt-2001-418](#), [Rt-2001-1413](#), [Rt-2008-1601](#) og [Rt-2011-1755](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 13-1 ...alder...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Likestillings- og diskrimineringsloven regulerer også diskriminering på grunn av alder. Denne loven gjelder på alle samfunnsområder, jf. [§ 2](#) første ledd, men for aldersdiskriminering er det presisert i [§ 2](#) andre ledd at diskriminering på grunn av alder reguleres av arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven innenfor virkeområdet for disse lovene.

Forskjellsbehandling på grunn av alder gjelder enhver forskjellsbehandling knyttet til alder, både i form av øvre eller nedre aldersgrenser eller indirekte forskjellsbehandling på grunn av alder som følge

av utformingen av krav til stillingen. Om opphør av arbeidsforhold begrunnet i oppnådd aldersgrense se [§ 15-13 a.](#)

Karnov Lovkommentar 7 til § 13-1 ...Trakassering...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se rammedirektivet (direktiv [2000/78/EU](#)) artikkel 2 nr. 3. Lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [§ 13](#) andre ledd definerer trakassering som «handlingar, unnlatelsear eller ytringar som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdigende eller ydmykende».

Trakassering skiller seg fra andre typer diskriminering ved at det ikke forutsettes at den som trakasserer, har noen form for maktposisjon, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 36](#). Trakassering kan forekomme så vel mellom arbeidstakere som mellom arbeidsgiver og arbeidstaker samt ved at arbeidstaker trakasserer sin sjef eller arbeidsleder. Den særskilte reguleringen av vern mot trakassering i diskrimineringssaker, må ses i sammenheng med den generelle plikten arbeidsgiver har til å hindre trakassering på arbeidsplassen etter reglene i [§ 4-3](#) første og tredje ledd.

Henvisningen til «virkning» viser at det har betydning hvordan den fornærmede opplever handlingen mv. En forutsetning er at det er tale om en uønsket handling for at det skal være trakassering, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 37](#). Spørsmålet er om dette er en objektiv eller en subjektiv vurdering av virkningen, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 36](#). I [HR-2020-2476-A](#) om seksuell trakassering er det i [avsnitt 61](#) lagt til grunn at spørsmål om en handling er uønsket, «i utgangspunktet [må] bero på en individuell og subjektiv vurdering. Vilkåret innebærer imidlertid at den som utøver oppmerksomheten, må bli gjort klar over at oppmerksomheten er uønsket». Dersom den som utsettes for seksuell oppmerksomhet, ikke uttrykker at handlingen mv. er uønsket, må det anvendes en objektiv norm. Det er spørsmål «om handlingene er av en slik karakter og alvorlighet at en alminnelig akt som handlingsperson etter en samlet vurdering bør forstå at oppmerksomheten er uønsket», jf. [HR-2020-2476-A avsnitt 63](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 13-1 ...instruks...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se rammedirektivet (direktiv [2000/78/EU](#)) artikkel 2 nr. 4.

Det kan foreligge brudd på denne bestemmelsen selv om noen enkeltperson faktisk ikke har blitt forskjellsbehandlet. Det er ordren eller instruksen i seg selv som utgjør diskrimineringen, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 37](#). Der instruksen fører til at noen blir diskriminert, vil situasjonen også omfattes av de øvrige bestemmelser.

Karnov Lovkommentar 9 til § 13-1 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Diskrimineringsgrunnlagene deltid og midlertidig ansettelse er ikke omfattet av håndhevingskompetansen til Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda, se lov [16. juni 2017 nr. 50](#) om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda [§ 1](#) andre ledd bokstav b.

Karnov Lovkommentar 10 til § 13-1 ...deltid...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. direktiv [97/81/EU](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 13-1 ...midlertidig ansatt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. direktiv [99/70/EU](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 13-1 ...gjelder...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er en ren henvisning til lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering. Brudd på reglene i den loven kan ikke håndheves av Arbeidstilsynet, jf. [§ 18-1](#). Men sakskomplekset kan stride mot arbeidsmiljøloven og/eller likestillings- og diskrimineringsloven, for eksempel dersom den som tar opp mulig diskriminering blir utsatt for trakassering, eller dersom det ved forskjellsbehandling på grunn av nedsatt funksjonsevne er spørsmål om manglende tilrettelegging av arbeidssituasjonen.

Karnov Lovkommentar 13 til § 13-1 ...likestillings- og diskrimineringsloven....

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering.

§ 13-2. Hva kapitlet omfatter

(1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:

- a. utlysning av stilling, ansettelse, ompllassering og forfremmelse,
- b. opplæring og annen kompetanseutvikling,
- c. lønns- og arbeidsvilkår,
- d. opphør.

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 13-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 13-2 ...alle sider ved arbeidsforholdet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Formuleringen «ved arbeidsforholdet» sammenholdt med bokstav a viser at det ikke må være stiftet et ansettelsesforhold. Diskrimineringsforbudet gjelder før arbeidsavtalen er inngått, og andre ledd utvider vernet til å gjelde for valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.

Første ledd har bare en eksemplifisering av sider ved arbeidsforholdet som omfattes av reglene, jf. [DIN-2019-73](#) om nektelse på å endre ansettelsesstatus i Forsvaret fra sivilt til militært ansatt.

Karnov Lovkommentar 2 til § 13-2 1. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [Rt-2012-424](#) om påstått aldersdiskriminering som følge av unnlatelse av å kalle inn til intervju.

Karnov Lovkommentar 3 til § 13-2 1. ledd bokstav c.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [§ 34](#) om likelønn.

Utgangspunktet er at lønnsfastsettelse er et interessenespørsmål. Dersom ulikhet i avlønning er begrunnet i alder mv., er det forskjellsbehandling som må oppfylle vilkårene i [§ 13-3](#). Dette gjelder likevel ikke dersom forskjellsbehandlingen skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, se fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 13-2 ...innleide arbeidstakere...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [§ 14-12 a](#) for så vidt gjelder krav til likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår.

Karnov Lovkommentar 5 til § 13-2 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen verner alle sider ved et medlemsforhold i en slik organisasjon, se likevel avgrensningen i fjerde ledd. Om bakgrunnen for bestemmelsen se [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 56](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 13-2 ...Bestemmelsene i dette kapittel...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Mens bestemmelsene i tredje ledd retter seg mot organisasjonene, rett til medlemskap og behandling av medlemmene, er bestemmelsen i fjerde ledd generell, det vil si rettet mot rettsstillingen for både medlemmer og ikke-medlemmer. Unntaket i fjerde ledd er inntatt for at lovreguleringen ikke skal gripe inn i de lov- og ulovfestede normene om tariffavtalers virkning, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 40–41](#).

Forarbeidene presiserer at begrepet «tariffavtale» skal tolkes slik det er definert i arbeidstvistloven. Arbeidstvistloven definerer tariffavtale som avtaler mellom fagforeninger og arbeidsgiver eller arbeidsgiverforeninger om lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven nevner likevel ikke andre arbeidsforhold. Forarbeidenes merknad tilslier likevel at formuleringen «lønns- og arbeidsvilkår» i arbeidsmiljøloven ikke kan tillegges avgjørende vekt i som grunnlag for en avvikende forståelse av begrepet «tariffavtale». Høyesterett synes likevel i [Rt-2011-1755](#) avsnitt [72](#) og [73](#) å legge til grunn at tariffavtalebegrepet i arbeidsmiljøloven har et annet innhold enn i arbeidstvistloven.

§ 13-3. Unntak fra forbudet mot diskriminering

(1) Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig innngripende 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 innngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 13-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 13-3

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen angir vilkårene for at forskjellsbehandling skal være lovlig, jf. direktiv [2000/78/EU](#) om likebehandling i arbeidslivet (rammedirektivet) artikkel 2 nr. 2 bokstav b og nr. 5, artikkel 4 nr. 1 og artikkel 6.

Første ledd gjelder alle typer diskriminering (direkte diskriminering, indirekte diskriminering og trakkassering) og alle diskrimineringsgrunnlag.

Andre ledd gir et noe videre unntak for indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder og diskriminering av arbeidstakere som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Karnov Lovkommentar 2 til § 13-3 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen må tolkes i lys av rammedirektivet (direktiv [2000/78/EU](#)) artikkel 2 nr. 5 og artikkel 4 nr. 1.

Karnov Lovkommentar 3 til § 13-3 ...nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det kan stilles kvalifikasjonskrav til arbeidsoppgaver eller yrker, slik som at piloter har fargesyn, jf. [NOU 2003: 2 kapittel 12](#). Det må imidlertid faktisk være nødvendig å stille kvalifikasjonskravet. Se EU-domstolens avgjørelse i sak [C-341/08](#) om øvre aldersgrense for arbeid som tannlege satt av hensyn til pasientsikkerhet. Se også sak [C-447/09](#) (Prigge) og sak [C-396/18](#) (Cafaro) om aldersgrense for piloter; mens arbeidet som pilot i Prigge-saken tilsa at forskjellsbehandling var aldersdiskriminering, kom EU-domstolen i Cafaro-saken til at tjenestens art tilsa at aldersgrensen oppfylte vilkårene i direktivet for forskjellsbehandling på grunnlag av alder.

Karnov Lovkommentar 4 til § 13-3 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I rammedirektivet (direktiv [2000/78/EU](#)) er vilkårene for forskjellsbehandling regulert i ulike bestemmelser. Direktivets artikkel 2 bokstav b angir vilkårene for indirekte forskjellsbehandling, mens artikkel 6 regulerer adgangen til å forskjellsbehandle på grunnlag av alder.

Karnov Lovkommentar 5 til § 13-3 ...alder...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [Rt-2010-202](#), [Rt-2011-609](#), [Rt-2011-964](#), [Rt-2011-974](#), [Rt-2012-219](#) og [Rt-2012-424](#). Det har vært en betydelig rettsutvikling for så vidt gjelder øvre aldersgrenser i arbeidslivet, med en skjerpet forståelse av adgangen til forskjellsbehandling på grunnlag av alder. For opphør av arbeidsforhold er det inntatt en særlig regulering og presisering i [§ 15-13a](#).

Fra EU-domstolens praksis kan merkes sak [C-144/04](#) (Mangold), sak [C-45/09](#) (Rosenbladt), sak [C-447/09](#) (Prigge), sak [C-250/09](#) og sak [C-268/09](#) (Georgiev), sak [C-141/11](#) (Hörnfeldt), sak [C-546/11](#) (Toftgaard) og sak [C-515/13](#) (Tekniq). Se kommentarer til § 15-13 a.

Karnov Lovkommentar 6 til § 13-3 ...deltid...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [ARD-2013-227](#) om minstekrav til stillingsprosent som vilkår for medlemskap i pensjonsordning.

Karnov Lovkommentar 7 til § 13-3 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er pr. juli 2024 ikke gitt slike forskrifter.

§ 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 hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 13-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 13-4

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av arbeidsmiljøloven av 1977 [§ 54 D](#) nr. 4, som igjen var en videreføring av [§ 55 A](#). Formålet med bestemmelsen er «å sikre et vern om den enkelte arbeidstakers integritet, og den grunnlovsfestede rett til å tro, tenke og tale etter egen overbevisning og grunnholdning», jf. [Ot.prp. nr. 30 \(1981–82\)](#). Vernet mot forskjellsbehandling på grunn av religion følger nå av likestillings- og diskrimineringsloven.

Karnov Lovkommentar 2 til § 13-4 ...utlysing...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder bare innhenting av opplysninger ved ansettelse. Den gjelder både det å innhente opplysningene og det å kreve at søkeren gir slike opplysninger, jf. [Rt-1980-598](#), [Rt-2001-248](#), [Rt-2001-1413](#) og [Rt-2011-1755](#).

Spørsmål om innhenting av opplysninger mens ansettelsesforholdet består, må vurderes opp mot de alminnelige regler i [kapittel 13](#) om diskrimineringsforbud og [kapittel 9](#) om iverksettelse av kontrolltiltak og i lov [15. juni 2018 nr. 38](#) om personopplysninger.

Karnov Lovkommentar 3 til § 13-4 ...på annen måte...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter både direkte spørsmål og det å be søkeren kommentere hypotetiske tilfeller eller mulige situasjoner, hvis dette er egnet til å gi arbeidsgiveren kunnskap om søkerens holdning til slike temaer.

Karnov Lovkommentar 4 til § 13-4 ...på annen måte...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det betyr at informasjonsinnhenting gjennom nettsøk («googling») også rammes av forbudet.

Karnov Lovkommentar 5 til § 13-4 ...stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkomm...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er en indre sammenheng mellom alternativene, og det ble i lovarbeidet vurdert om det var nødvendig med alternativet «stillingens karakter», jf. [Ot.prp. nr. 30 \(1981–82\)](#) s. [4–5](#).

Når loven bruker uttrykket «stillingens karakter», betyr det at det er den enkelte stilling som skal vurderes, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1979–80\)](#) s. [18](#). Det er ikke uten videre tilstrekkelig for unntak fra forbudet at det i vedtekter eller på annen måte er knyttet til et bestemt religiøst, ideologisk, politisk eller lignende formål som virksomheten skal fremme. De generelle formål kan imidlertid trekkes inn som et moment i vurderingen av de enkelte stillinger. Meningen med unntaksbestemmelsen er at religiøse, politiske, kulturelle og lignende organisasjoner og institusjoner ikke skal få innskrenket sin mulighet til å drive virksomhet i samsvar med sitt formål, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1979–80\)](#) s. [18](#). Virksomhetens formål og målsetting vil normalt være alminnelig kjent og fremgå av vedtekter, forskrifter, instrukser, sedvaner osv., jf. [Ot.prp. nr. 30 \(1981–82\)](#) s. [5](#). Det må i første omgang tilkomme virksomhetens ledelse/styre selv å vurdere og ta stilling til hvilket formål virksomheten har, og om stillingen er av betydning for gjennomføringen av formålet. Det vil være ledelsen/styret – eller de personer som her er representert – som best kjenner virksomheten innenfra og kjenner konkret hvilke oppgaver i virksomheten den enkelte stilling vil bli tillagt, jf. [Ot.prp. nr. 30 \(1981–82\)](#) s. [5](#).

Selv om en virksomhet er knyttet til et bestemt livssyn, politisk syn m.m., vil den ofte også ha stillinger som ikke har spesiell betydning for fremme av formålet, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1979–80\)](#) s. [18](#). Dette vil for eksempel kunne være tilfellet med kontorpersonale som har rent administrative oppgaver, tekniske stillinger eller støttefunksjoner i driften osv. Også for undervisningsstillinger kan det etter omstendighetene være naturlig å konkludere med at standpunktet til det spesielle verdigrunnlag institusjonen bygger på, må antas å spille liten eller ingen rolle for stillingsutøvelsen, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1979–80\)](#) s. [18](#).

Forbudet mot innhenting av opplysninger er ikke til hinder for at det i stillingsannonser eller intervjuer gjør oppmerksom på hvilket formål virksomheten drives etter, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1979–80\)](#) s. [18](#). En arbeidstaker er forpliktet til å arbeide i samsvar med de formål, retningslinjer og instrukser som gjelder for stillingen, men lojalitetskravet må ikke formuleres på en slik måte at man reelt sett forutsetter bestemte personlige oppfatninger hos søkeren, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1979–80\)](#) s. [18](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 13-4 ...må dette angis...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er et vilkår for å kunne kreve opplysningene at dette fremgår av utlysningsteksten.

Karnov Lovkommentar 7 til § 13-4 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Henvisningen er inntatt av informasjonshensyn. Etter likestillings- og diskrimineringsloven [§ 30](#) første ledd har en arbeidsgiver i en ansettelsesprosess som utgangspunkt ikke adgang til å innhente opplysninger om søkeres graviditet, adopsjon eller planer om å få barn, religion eller livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse eller seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Etter andre og tredje ledd kan det på nærmere vilkår innhentes opplysninger om religion, livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, samlivsform, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

§ 13-5. (Opphevet)

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

Karnov lovkommentarer: § 13-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 13-5

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Paragrafen hadde frem til 2008 særlege regler om tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse. Disse reglene er nå inntatt i lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [§ 22](#) om tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Likestillings- og diskrimineringsloven [§ 23](#) har i tillegg regler om tilretteleggingsplikt overfor gravide arbeidssøkere/arbeidstakere.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 13-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 13-6

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Positiv særbehandling er en særskilt form for forskjellsbehandling rettet mot en underrepresentert gruppe for å fremme eller oppnå likebehandling. Slik særbehandling kan være at stillinger forbeholdes søkerne av et bestemt kjønn, alder, etnisitet e.l.

Regler om adgang til positiv særbehandling er også inntatt i lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [§ 11](#).

Om de EU/EØS-rettslige skrankene for bruk av positiv særbehandling på grunnlag av kjønn, se [E-1/02](#) (Universitetet i Oslo), [C-450/93](#) (Kalanke), [C-409/95](#) Marschall og [C-407/98](#) (Abrahamsson). Adgangen til positiv særbehandling er utførlig drøftet i Hellum, Anne og Vibeke Blaker Strand, *Likestillings- og diskrimineringsrett*, Gyldendal, 2022 s. 352 flg.

Karnov Lovkommentar 2 til § 13-6 ...bidrar til å...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [LDN-2013-44](#) om bruk av seniortiltak for lærere; dette ga eldre lærere rett til å bli fritatt fra undervisningstid for å redusere arbeidsbelastningen. Dette ga eldre lærere en valgfrihet som yngre

lærere ikke hadde. Likestillingsombudet så på dette som en form for positiv særbehandling av eldre arbeidstakere, og nemnda sluttet seg til denne vurderingen.

Karnov Lovkommentar 3 til § 13-6 ...skal opphøre når formålet med den er oppnådd...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Den formuleringen må tolkes som et krav om formålmessighet og forholdsmessighet. Tiltaket må ha et legitimt formål og være egnet til å oppnå formålet. I tillegg kreves det forholdsmessighet: Det må ikke være mer omfattende enn nødvendig.

Adgangen til positiv særbehandling beror på en helhetsvurdering, hvor det særlig må legges vekt på vedkommende gruppens behov for særtiltak, tiltakets egnethet for å oppnå formålet, om tiltaket får uheldige konsekvenser for andre personer/grupper, og i så fall om det finnes alternative måter å oppnå formålet på som ikke har slike uheldige virkninger, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\)](#) s. [118](#) og [209](#) (med sikte på positiv særbehandling på grunn av etnisitet). I dette ligger også en avveining av hvor inngrifende tiltaket er overfor den tiltaket rammer til ugunst.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 13-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 13-7

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører 1977-lovens [§ 54 H](#), men har ikke noe motstykke i rammedirektivet (direktiv [2000/78/EØF](#)). Formålet er å effektivisere vernet for arbeidssøkere, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\)](#) s. [48](#). Bakgrunnen er at det ved ansettelse i det private ikke gjelder noen generell plikt for arbeidsgiver til å legge fram opplysninger om på hvilket grunnlag den som velges til stillingen, ble foretrukket fremfor de andre søkerne.

Karnov Lovkommentar 2 til § 13-7 ...Arbeidssøker...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil si at opplysningsplikten bare knytter seg til ansettelsessaker. En tilsvarende bestemmelse for diskrimineringsgrunnlagene i lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering er inntatt i [§ 31](#) om arbeidssøkere og [§ 32](#) om lønnsdiskriminering.

Karnov Lovkommentar 3 til § 13-7 ...opplyser...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er en plikt til å gi opplysninger, ikke til å gi en begrunnelse for ansettelsen eller de vurderinger som er gjort, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1996–97\)](#) s. [48](#). I [Ot.prp. nr. 33 \(1974–75\)](#) s. [57](#) vises det til at valg av arbeidstakere beror på et skjønn, og at «å gjøre detaljert rede for skjønnsutøvelsen vil i mange tilfeller være nokså arbeidskrevende. Departementet vil derfor ikke foreslå noen egentlig begrunnelsesplikt for arbeidsgiveren, men innskrenke arbeidsgiverens opplysningsplikt til å gjelde de klart konstaterbare forhold som med letthet kan opplyses».

Karnov Lovkommentar 4 til § 13-7 ...klart konstaterbare kvalifikasjoner...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene presiserer at dette

«ikke vil gi noen fullstendig innsikt i alle begrunnelsene rundt en ansettelse, og søkeren vil f.eks. ikke få innsyn i arbeidsgivers vurdering av søkerens personlige egnethet til å utføre de arbeidsoppgaver som kreves i den konkrete stilling, om vedkommende gir et sympatisk inntrykk, er lett å samarbeide med, vurderes som en god forhandler etc. Selv om slike kvalifikasjoner er en del av de saklige kriterier ved en ansettelse er dette skjønnsmessige forhold som er lite egnet til videreforskrift på en søkerliste e.l. Det stilles heller ikke noe krav til å oppgi en nærmere begrunnelse for hvorfor vedkommende ble ansatt», jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1996–97\) s. 48](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 13-7 ...ble ansatt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter alle nyansettelser og forfremmelser som innebærer ansettelse i ny stilling, både når stillingen er utlyst for eksterne søker, og når det kun er interne søker, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1996–97\) s. 48](#) og [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 48](#).

§ 13-8. Bevisbyrde

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

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

Karnov lovkommentarer: § 13-8

Karnov Lovkommentar 1 til § 13-8

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

En tilsvarende bestemmelse om bevisbyrde er inntatt i lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [§ 37](#).

Begrepsbruken for diskrimineringsrettens regler om bevisbyrde og forholdet til alminnelige bevisregler i sivilprosessen, har vært gjenstand for omfattende diskusjon i juridisk teori. En oversikt over og gjennomgang av diskusjonen finnes i Hellum, Anne og Vibeke Blaker Strand, *Likestillings- og diskrimineringsrett*, Gyldendal, 2022 s. 284 flg., med henvisninger til praksis og teori.

Karnov Lovkommentar 2 til § 13-8 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Om begrunnelsen for bevisbyrderegelen se [Ot.prp. nr. 77 \(2000–2001\) s. 90–91](#). Bevisbyrderegelen skal effektivisere diskrimineringsvernet ved å la arbeidsgiver bære risikoen for beivistvil, og den skal inspirere arbeidsgivere til en ryddig og forsvarlig saksbehandling, jf. [Rt-2012-424 avsnitt 36](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 13-8 ...grunn til å tro...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I formuleringen «grunn til å tro» ligger at klageren må vise til konkrete og underbyggede holdepunkter for at diskriminering har skjedd, utover en ren påstand, jf. blant annet [DIN-2020-300](#). I [Rt-2012-424 avsnitt 38](#) pekes det på at «den rene påstand om diskriminering ikke er nok til å flytte

bevisbyrden over på arbeidsgiver. Det må påvises det forarbeidene omtaler som ‘indikasjoner på at det har funnet sted usaklig forskjellsbehandling’. Loven bruker uttrykket ‘grunn til å tro’, og med dette siktet klart nok til en lempeligere standard enn sannsynlighetsovervekt, jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 130](#). Samme sted blir det sagt at ‘bevisbyrden går over på innklagede i de tilfeller der det er tilstrekkelig opplysninger til, ut fra de ytre omstendigheter, å anta at det har forekommert diskriminering’».

Karnov Lovkommentar 4 til § 13-8 ...sannsynliggjøre...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver må etablere en bevisovervekt på mer enn 50 prosent sannsynlighet, og det er arbeidsgiver som «sitter igjen med tvilsrisikoen der det etter avsluttet bevisførsel fra begge parter fortsatt er tvil om det har forekommert diskriminering», jf. [Ot.prp. nr. 33 \(2004–2005\) s. 131](#) og [Rt-2012-424 avsnitt 39](#).

§ 13-9. Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 13-9

Karnov Lovkommentar 1 til § 13-9

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Brudd på diskrimineringsforbudet er ugyldighet, og den som har blitt diskriminert, kan kreve erstatning og/eller oppreisning fra arbeidsgiver. Erstatnings- og oppreisningsansvaret er objektivt, noe som er en skjerping av ansvaret sammenlignet med tidligere lovregulering, hvor det dels gjaldt objektivt ansvar og dels skyldkrav etter alminnelige erstatningsregler. Det objektive ansvaret for erstatning ble innsført ved endringslov [21. juni 2013 nr. 61](#), jf. [Prop. 88 L \(2012–2013\) s. 97–98](#).

Ansvaret gjelder når handlingene utføres av noen som opptrer på vegne av arbeidsgiver; trakkassering utført av andre arbeidstakere eller tredjemenn (kunder, leverandører osv.) utløser ikke ansvar for arbeidsgiver.

Karnov Lovkommentar 2 til § 13-9 ...som følge av diskrimineringen...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [HR-2017-219-A](#) om forholdet mellom handlingstidspunkt og domstidspunkt knyttet til avgjørelsen i [Rt-2012-219](#). Sakene gjaldt piloter som hadde fratrådt stillingene i 2008 i henhold til en tariffavtalt aldersgrense. Denne aldersgrensen ble i dommen fra 2012 kjent ulovlig, og i 2012 avsa Høyesterett dom for at de fortsatt var ansatt i selskapet. Spørsmålet var om de hadde krav på erstatning for tap i mellomperioden 2008–2012 mens det pågikk tvist om hvorvidt opphøret av arbeidsforholdet var lovlig. I 2017 kom Høyesteretts flertall til at særaldergrensen i tariffavtalen ikke var ulovlig aldersdiskriminering ut fra rettskildebildet i 2008. Det var den senere rettsutviklingen, herunder EU-domstolens dom 13. september 2011 i sak [C-447/09](#) Prigge, som medførte at tariffavtalens

aldersgrense kom i strid med forbudet mot aldersdiskriminering. Arbeidsgiveren hadde ikke begått noe rettsbrudd ved å holde seg til tariffavtalen og var derfor ikke ansvarlig for tap som arbeidstakerne hadde lidt i tiden før det ved dom ble fastslått at det var diskriminering.

Karnov Lovkommentar 3 til § 13-9 ...tariffavtaler...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. definisjonen i arbeidstvistloven [§ 1](#) bokstav e.

Høyesterett kom i [Rt-2012-219](#) til at tariffestet aldersgrense for opphør av arbeidsforhold for piloter var ulovlig forskjellsbehandling på grunn av alder. Det ble da avgjort dom for at ansettelsesforholdet bestod.

Jf. [ARD-2013-227](#), hvor bestemmelse om stillingsprosent ble kjent ugyldig fordi det var diskriminering av deltidsansatte; retten tok ikke stilling til muligheten for å ha slike vilkår uten at det var i strid med reglene i [kapittel 13](#). I [ARD-2012-433](#) ble det anført at ordning med vikarpool førte til indirekte diskriminering på grunn av kjønn; retten kom til at det var indirekte forskjellsbehandling, men at ordningen oppfylte kravene til saklighet og forholdsmessighet.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 13-10

Karnov Lovkommentar 1 til § 13-10

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. rammedirektivet (direktiv [2000/78/EF](#)) artikkel 9 nr. 2. Spørsmålet om hvorvidt organisasjoner kan forfølge saken som part, må avgjøres ut fra alminnelige regler om rettslig (klage)interesse.

En tilsvarende bestemmelse er inntatt i lov [16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering [§ 40](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 13-10 ...forvaltningssak...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Forvaltningsloven [§ 12](#) åpner også for bruk av organisasjon som fullmektig, så fremt parten er medlem i organisasjonen. Etter [§ 13-10](#) gjelder det ikke et slikt krav. Et slikt krav er ikke forenlig med rammedirektivet (direktiv [2000/78/EF](#)) artikkel 9 nr. 2.

Karnov Lovkommentar 3 til § 13-10 ...helt eller delvis har til formål å arbeide mot diskriminerin...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En arbeidstakerorganisasjon vil kunne bistå en arbeidstaker i sak om påstått diskriminering, jf. [Ot.prp. nr. 104 \(2002–2003\) s. 55](#). Det å ivareta medlemmets eller andre arbeidstakeres interesse i ikke å bli forskjellsbehandlet oppfyller kravet om at organisasjonen delvis har som formål å arbeide mot diskriminering av grunner som nevnt i [§ 13-1](#).

Kapittel 14. Ansettelse mv.

§ 14-1. Informasjon om ledige stillinger i virksomheten

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-1

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen har sin bakgrunn i rådsdirektiv [1999/70/EF](#) om midlertidig ansettelse. Direktivet har en bestemmelse i klausul 6 (i [vedlegg](#) om rammeavtale om midlertidig ansettelse) om at midlertidig ansatte skal informeres om ledige stillinger. Informasjonsplikten etter [§ 14-1](#) gjelder imidlertid overfor alle arbeidstakere i virksomheten. Bestemmelsen har for eksempel også praktisk betydning for deltidsansattes mulighet til å utøve fortrinnsrett etter [§ 14-3](#).

Bestemmelsen regulerer en *intern* informasjonsplikt om ledige stillinger i virksomheten. Arbeidsmiljøloven oppstiller ingen plikt til *ekstern* utlysning av ledige stillinger. For statlige arbeidsgivere følger det en slik plikt av statsansatteloven [§ 4](#). For arbeidsgivere i kommunal sektor vil en tilsvarende ekstern alminnelig utlysningsplikt følge av ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper, se nærmere for eksempel Arne Fanebust, *Offentlig arbeidsrett*, Universitetsforlaget, 2018, s. 68 flg. Plikt til ekstern utlysning i offentlig sektor er ment å skulle sikre ivaretakelse av kvalifikasjonsprinsippet, se nærmere [Prop. 94 L \(2016–2017\) s. 80](#). Men for arbeidsgivere i privat sektor gjelder det ingen alminnelig plikt til ekstern utlysning.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-1 ...informere...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen oppstiller ikke nærmere krav til hvordan informasjonen skal gis. Arbeidsgiver må velge de informasjonsmetodene som er naturlige for at informasjonen blir tilgjengelig for alle arbeidstakerne i virksomheten, jf. [Ot.prp. nr. 64 \(2001–2002\) s. 4](#). En generell meddelelse på for eksempel virksomhetens intranett er i utgangspunktet tilstrekkelig. Det er ikke noe krav om individuell meddelelse.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-1 ...arbeidstakerne...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Informasjonsplikten gjelder for alle arbeidstakere i virksomheten, det vil si både fast og midlertidig ansatte, herunder ansatte som er i fødselspermisjon, jf. [Ot.prp. nr. 64 \(2001–2002\) s. 4](#). Men ettersom det ikke er snakk om en individuell informasjonsplikt, er det ikke et krav at arbeidsgiver kontakter den som er i permisjon. I andre punktum er det presistert at plikten også omfatter innleide arbeidstakere.

Etter ordlyden gjelder informasjonsplikten i utgangspunktet ikke *tidligere* arbeidstakere. Disse er ikke arbeidstakere i virksomheten. Plikten bør imidlertid ses i sammenheng med reglene om fortrinnsrett for arbeidstakere som har blitt sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, jf. [§ 14-2](#). For at fortrinnsretten skal kunne utøves, må vedkommende vite at det er en ledig stilling. Spørsmålet om hvilken plikt en arbeidsgiver har til å opplyse tidligere arbeidstakere om ledige stillinger, har blitt enda mer aktuelt nå som fortrinnsretten etter [§ 14-2](#) er utvidet til å gjelde ledige stillinger i andre virksomheter i konsern (konsernfortrinnsrett).

Utgangspunktet er imidlertid at arbeidsgiver ikke har plikt til å lyse ut en stilling eksternt. Dersom stillingen lyses ut, noe som gjerne er praktisk, vil tidligere arbeidstakere kunne få informasjon som gjør det mulig å utøve fortrinnsrett. Opplysningsplikten etter arbeidsmiljøloven [§ 14-1](#) innebærer som nevnt samtidig ikke en plikt til å informere den enkelte individuelt, jf. [Ot.prp. nr. 64 \(2001–2002\) s. 4](#) og [note 2 til § 14-1](#). I forarbeidene til endringsloven som innførte konsernfortrinnsretten, er spørsmålet diskutert nærmere. Departementet legger til grunn at konsernfortrinnsretten ikke innebærer en særskilt plikt til å opplyse om ledige stillinger overfor enhver som er fortrinnsberettiget i konsernet, men at virksomheten må gjøre informasjon om ledige stillinger tilgjengelig «på en hensiktsmessig måte» og foreta en vurdering av om stillingene skal tilbys arbeidstakere med fortrinnsrett, se nærmere [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 42](#) og [s. 59](#).

Det er uklart hva departementet mener med at informasjonen må gjøres tilgjengelig på «en hensiktsmessig måte», og om dette innebærer en plikt utover det som allerede følger av arbeidsmiljøloven [§ 14-1](#). At arbeidsgiver har plikt til å vurdere om en stilling skal tilbys en tidligere arbeidstaker, er en sak. Men hvis arbeidsgiver ikke tilbyr stillingen, og heller ikke lyser den ut eksternt, vil det være vanskelig for den tidligere arbeidstakeren å vurdere om vedkommende skal gjøre gjeldende fortrinnsretten. Løsningen må imidlertid være at hverken tidligere arbeidsgiver eller et annet foretak i konsernet har plikt til å opplyse den enkelte arbeidstaker om ledig stilling som denne kan ha fortrinnsrett til. Lovgiver har uttrykkelig valgt å ikke lovfeste en slik plikt.

I de tilfeller hvor arbeidsgivers virksomhet inngår i et konsern, skal det imidlertid i oppsigelsen opplyses om at fortrinnsretten også gjelder i de øvrige foretakene i konsernet, og angis hvilke foretak dette er på oppsigelsestidspunktet, jf. arbeidsmiljøloven [§ 15-4](#) andre ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-1 ...i virksomheten...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «virksomheten» menes her arbeidsmiljølovens alminnelige virksomhetsbegrep, det vil si det rettssubjekt som er arbeidsgiver, jf. [Ot.prp. nr. 64 \(2001–2002\) s. 4](#). Informasjonsplikten er derfor knyttet til hele virksomheten.

§ 14-1 a. (Opphevet)

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

§ 14-1 b. Ansettelse på heltid og deltid

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-1b

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-1 b

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen kom inn med lov [9. desember 2022 nr. 88](#) om endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid) og trådte i kraft 1. januar 2023. Bestemmelsen er ikke ment å innebære en materiell skranke for arbeidsgivers adgang til å ansette arbeidstakere på deltid, se nærmere [note 2](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-1b 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen fremstår som en rettsregel som oppstiller en materiell skranke i arbeidsgivers adgang til å ansette en arbeidstaker på deltid. Det fremgår imidlertid klart av forarbeidene at bestemmelsen ikke innebærer et forbud eller en rettslig begrensning i arbeidsgivers adgang til å ansette på deltid, jf. [Prop. 133 L \(2021–2022\) kapittel 9 merknader til ny § 14-1 b](#). Se også samme proposisjon [punkt 6.3](#). Formålet med bestemmelsen er ifølge forarbeidene «å fremme heltidskultur, bidra til bevisstgjøring i virksomhetene og motvirke unødvendig bruk av deltid», jf. [Prop. 133 L \(2021–2022\) kapittel 9 merknader til ny § 14-1 b](#). I så fall burde bestemmelsen ha blitt uformet annerledes, eventuelt også ha blitt plassert i lovens formålsbestemmelse. Det er lite heldig å operere med slike «skinnrettighetsbestemmelser» i en utpreget rettighetslov som arbeidsmiljøloven.

§ 14-2. Fortrinnssrett til ny ansettelse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-2

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven har flere bestemmelser om fortrinnsrett til ansettelse i ledige stillinger i arbeidsgivers virksomhet. Fortrinnsrettsregler innebærer en begrensning i arbeidsgivers frihet til å velge hvem som skal ansettes, men innebærer ingen plikt til å foreta en ansettelse.

I staten gjelder det egne regler om fortrinnsrett etter statsansatteloven §§ [13](#) og [24](#) og forskrift til statsansatteloven [§ 8](#).

Fortrinnsrettsreglene i [§ 14-2](#) gjelder arbeidstakere som av ulike grunner har fått endret arbeidsforholdet på grunn av virksomhetens forhold. Formålet med disse reglene om fortrinnsrett er blant annet å bidra til et effektivt stillingsvern og gode og fremtidsrettede omstillingsprosesser samt sikre virksomheten opparbeidet kompetanse, jf. [NOU 2004: 5 s. 337](#).

Arbeidsgiver har i utgangspunktet ingen plikt til å opplyse den enkelte tidligere ansatte om at det er en ledig stilling i virksomheten, se nærmere arbeidsmiljøloven [§ 14-1](#) og kommentarene til denne bestemmelsen i [note 3](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-2 ...på grunn av virksomhetens forhold...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Fortrinnsretten gjelder når arbeidstaker er sagt på grunn av virksomhetens forhold, jf. [§ 15-7](#). Det gjelder ingen fortrinnsrett når arbeidstaker er sagt opp på grunn av arbeidstakers forhold, eller dersom arbeidstaker sier opp selv.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-2 ...ny ansettelse i...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Fortrinnsretten inntrer når det skal skje en ny ansettelse. Dette gjelder både fast og midlertidig ansettelse. En intern ompllassering eller lignende utløser ikke fortrinnsrett. Hvis stillingen lyses ut, og arbeidsgiver planlegger å ansette en intern søker, vil fortrinnsretten slå inn. Twisteløsningsnemnda har lagt dette til grunn i en rekke saker om fortrinnsretten for deltidsansatte etter [§ 14-3](#), se for eksempel [TLN-2020-115](#) og den tidligere praksisen som trekkes frem der. Slik også Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 664 og Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 592.

Et uavklart spørsmål er om innleie av arbeidstakere utløser fortrinnsrett, se Johansen og Stueland (2020), s. 592. Ordlyden taler imot, men omgåelseshensyn kan tale for at også innleie skal omfattes. Med lov [9. desember 2022 nr. 88](#) om endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid) ble det uttrykkelig lovfestet at fortrinnsretten for deltidsansatte etter [§ 14-3](#) også inntrer fremfor at arbeidsgiver leier inn, jf. arbeidsmiljøloven [§ 14-3](#) første ledd andre punktum, uten at det er gjort tilsvarende endring etter arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#). Det er derfor nærliggende å legge til grunn at innleie ikke utløser fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#), se Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 254.

Med lov [17. mars 2023 nr. 3](#) om endringer i arbeidsmiljøloven m.v. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern) er fortrinnsretten etter arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#) første ledd utvidet til andre virksomheter i konsern (konsernfortrinnsrett). Endringen er ment å styrke arbeidstakers stillingsvern i forbindelse med nedbemannning. I forarbeidene er det vist til at stadig flere virksomheter organiserer seg i konsern, og at det i en del tilfeller kan svekke arbeidstakers rettsstilling. Et eksempel som trekkes frem, er dersom det besluttes å skille ut en del av en virksomhet til et eget rettssubjekt, slik at fortrinnsretten (og tilbudsplikten etter arbeidsmiljøloven [§ 15-7](#)) isoleres til den nye og mindre virksomheten. Det pekes også på at morselskapet i konsernet kan treffe beslutninger som får direkte

konsekvenser for driften av datterselskapene. Endringen er ment å bidra til at det rettssubjektet som reelt sett tar de avgjørende beslutningene, også må bære ansvaret for og konsekvenser av disse. Se nærmere [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#) s. [34–36](#) og [s. 41](#).

Konsern defineres i arbeidsmiljøloven [§ 8-4](#) fjerde ledd. Fortrinnssretten her gjelder også bare stilling som arbeidstakeren er kvalifisert for. Endringen trådte i kraft 1. januar 2024, jf. res. [17. mars 2023 nr. 341](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-2 ...i samme virksomhet...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Her er det arbeidsmiljølovens alminnelige virksomhetsbegrep som gjelder. Det innebærer at fortrinnssretten i utgangspunktet bare gjelder det rettssubjektet arbeidstaker er ansatt i. Se imidlertid andre ledd og kommentarene til denne bestemmelsen i [note 5a](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-2 ...kvalifisert for...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er et krav at arbeidstaker er kvalifisert (skikket) for stillingen. Det er derimot ikke et krav at arbeidstaker er *best* kvalifisert. Arbeidstaker må ha de forutsetninger som normalt gjelder for det aktuelle arbeidet / den aktuelle stillingen, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\)](#) s. [79](#). Ved kvalifikasjonsvurderingen kan det legges vekt på både faglige og personlige forutsetninger, jf. [Rt-2003-1754 avsnitt 26](#), hvor Høyesterett påpekte at det for eksempel kunne legges vekt på om arbeidstaker skaper store samarbeidsvansker eller et dårlig arbeidsmiljø. Se også [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [224](#) og s. [329](#). Stein Evju mfl., [Arbeidsrettslige emner](#), Universitetsforlaget, 1979 s. [320](#) la til grunn det motsatte etter den tilsvarende bestemmelsen i arbeidsmiljøloven 1977 (lov [4. februar 1977 nr. 4](#)), altså at kvalifikasjonsvurderingen måtte være begrenset til det rent faglige. Dette ble begrunnet med at en åpning for å legge vekt på personlig egnethet kunne åpne for et «problematisk skjønn som lett kan frarøve retten effektivitet». En slik fare vil alltid være til stede der en rettighet er betinget av en kvalifikasjonsvurdering hvor personlig egnethet er relevant, noe som generelt må påvirke kravene til arbeidsgivers begrunnelse.

Karnov Lovkommentar 5a til § 14-2 ...andre virksomheter i konsernet...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er viktig å merke seg at fortrinnssretten gjelder de foretakene som til enhver tid inngår i konsernet, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#) s. [63](#). Det betyr at fortrinnssretten også omfatter foretak som eventuelt har blitt del av konsernet etter oppsigelsestidspunktet. Konsernbegrepet skal forstås i tråd med definisjonen i arbeidsmiljøloven [§ 8-4](#) fjerde ledd.

Det fremgår av forarbeidene at konsernfortrinnssretten «er ment å være en ‘sekundær’ rettighet som skal gjelde i tillegg til den fortrinnssretten arbeidstaker har i egen virksomhet», jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#) s. [41](#). Det må bety at arbeidstaker ikke kan gjøre fortrinnssrett gjeldende i andre foretak i konsernet dersom han eller hun kan gjøre fortrinnssrett gjeldende hos tidligere arbeidsgiver.

Konsernfortrinnssretten er behandlet i Gina Bråthen, «Utvidede rettigheter for arbeidstaker ved nedbemannning i foretak som inngår i konsern», i Kari Birkeland mfl. (red.), *Et selskapsliv. Festskrift til Tore Bråthen*, Gyldendal 2024, s. 132–153.

Karnov Lovkommentar 5b til § 14-2 ...kvalifisert for...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Kvalifikasjonsvurderingen vil i utgangspunktet være den samme som etter arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#) første ledd første punktum, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 41](#) og [s. 63](#).

Karnov Lovkommentar 5c til § 14-2 ...Fortrinnssretten etter andre punktum bortfaller hvis arbeidst...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette gjelder dermed dersom arbeidstaker i forbindelse med oppsigelsen ikke aksepterer *tilbud* om annet passende arbeid i et annet foretak i konsernet, jf. arbeidsmiljøloven [§ 15-7](#) tredje ledd. Den ordinære fortrinnssretten i arbeidsgivers virksomhet, jf. arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#) første ledd første punktum, er likevel i behold. Se nærmere [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 42–43](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-2 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd oppstiller tilsvarende fortrinnssrett som etter første ledd for midlertidig ansatt som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse, og for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling istedenfor oppsigelse. Fortrinnssretten gjelder imidlertid ikke for vikarer.

Bestemmelsen ble presisert ved lov [22. juni 2018 nr. 46](#) for å markere at unntaket bare gjelder midlertidig ansatte i reelt vikariat.

Forutsetningen er at den midlertidige ansatte som ikke får fortsatt ansettelse, er kvalifisert for den ledige stillingen, jf. første punktum forutsetningsvis. Kvalifikasjonsvurderingen må i utgangspunktet være den samme som etter arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#) første ledd. I [LB-2023-44825](#) har imidlertid lagmannsretten tolket bestemmelsen innskrenkende og lagt til grunn at fortrinnssretten etter [§ 14-2](#) andre ledd første punktum bare gjelder stillinger som har om lag de samme arbeidsoppgaver som den opprinnelige stillingen. Hvorvidt dette er riktig, kan diskuteres, se nærmere Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024, s. 253–254.

Fortrinnssretten etter andre ledd omfatter også konsernfortrinnssretten etter første ledd andre punktum. Departementet begrunnet dette i de krav om likebehandling av midlertidig ansatte og deltidsansatte som følger av EU-retten, se nærmere [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 42](#). For en arbeidstaker som har akseptert redusert stilling, vil det dermed kunne innebære fortrinnssrett til ledig stilling i et annet foretak i konsernet.

Karnov Lovkommentar 7 til § 14-2 ...som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt anse...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Hva som ligger i at den midlertidig ansatte på grunn av virksomhetens forhold ikke får videre ansettelse, er ikke uten videre klart. I tråd med ordlyden må utgangspunktet være at fortrinnssretten utløses dersom arbeidstaker ikke får videre ansettelse på grunn av manglende sysselsettingsmuligheter. Dette er også fremhevet i [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 79](#). Det har vært problematisert om det er like naturlig å si at den midlertidig ansatte ikke får videre ansettelse på grunn av virksomhetens forhold når det er snakk om sesongarbeid eller prosjektarbeid. Med en slik begrunnelse legger Kari Gimmingsrud i kommentarer til arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#) note 7 i Henning Jakhelln mfl., red., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 4. utg., Fagbokforlaget, 2017, til grunn at fortrinnssretten ikke nødvendigvis vil utløses ved sesongarbeid. I [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 79](#) er det uttrykkelig nevnt at «[r]eglene vil også få betydning ved sesongarbeid». Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 668 legger til grunn det samme for prosjektarbeid. Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven*.

Kommentarer og praksis, 3. utg., Gyldendal, 2020, s. 593 mener begge tilfeller omfattes av bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 8 til § 14-2 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke noe krav om sammenhengende ansettelse. Beregningstiden omfatter også oppsigelsestiden, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 203](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 14-2 4. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Fortrinnssretten løper fra oppsigelsestidspunktet, det vil si fra det tidspunktet oppsigelsen har kommet frem til arbeidstaker, jf. [§ 15-4](#) andre ledd. Dette gjelder selv om arbeidstaker oppnår en samlet ansettelsestid på tolv måneder først i oppsigelsestiden, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 203](#). Slik også Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020, s. 594. Jan Fougnér mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 4. utg., Universitetsforlaget, 2023, s. 129, hevder derimot at arbeidstaker ikke kan påberope seg fortrinnssretten før vedkommende faktisk har vært ansatt i til sammen tolv måneder.

Karnov Lovkommentar 10 til § 14-2 ...akseptert...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ingen nærmere formkrav til aksepten. Av bevhensyn bør den være skriftlig.

Karnov Lovkommentar 11 til § 14-2 ...en passende stilling...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Hva som skal anses som en passende stilling, beror på en konkret helhetsvurdering. Kravet skal ikke settes for høyt, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 79](#). Det er ikke et krav at stillingen er den samme eller tilsvarende som tidligere stillinger. Det er heller ikke et krav at den har samme arbeids- og lønnsvilkår.

Karnov Lovkommentar 11a til § 14-2 ...Arbeidstaker som ikke har akseptert et tilbud om ansettelse...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom arbeidstaker ikke aksepterer et tilbud om ansettelse i passende stilling i et annet foretak i konsernet (konsernfortrinnssretten), vil vedkommende miste konsernfortrinnssretten, men likevel ha den ordinære fortrinnssretten i behold. Spørsmålet er hva som gjelder i den motsatte situasjonen: Dersom arbeidstaker ikke aksepterer tilbud om ansettelse i passende stilling hos tidligere arbeidsgiver (den ordinære fortrinnssretten), har vedkommende da konsernfortrinnssretten i behold?

Problemstillingen er ikke omtalt i forarbeidene, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#). Men som nevnt i [note 5a til § 14-2](#) er det uttalt at konsernfortrinnssretten er en «sekundærrettighet». Forarbeidene går ikke nærmere inn på hva det betyr i en slik sammenheng. Når lovgiver uttrykkelig har valgt å regulere at den ordinære fortrinnssretten skal være i behold når arbeidstaker ikke aksepterer et tilbud i tråd med konsernfortrinnssretten, kan det tilsi at konsernfortrinnssretten faller bort dersom arbeidstaker ikke aksepterer et tilbud i tråd med den ordinære fortrinnssretten.

Karnov Lovkommentar 12 til § 14-2 6. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette innebærer at utvelgelsen blant flere fortrinnsberettigede må baseres på saklige kriterier, som ansiennitet, kvalifikasjoner, personlige forutsetninger mv. Vurderingen behøver ikke å bli den samme som ved nedbemanningen. Det er situasjonen på tidspunktet for nyansettelse som er avgjørende, og hvilken vekt de ulike hensynene skal tillegges, kan endre seg over tid, jf. [NOU 2004: 5 s. 339](#). Bestemmelsen gjelder ikke ved konkurs mv., jf. åttende ledd.

Denne regelen gjelder også for prioritet mellom flere konsernfortrinnsberettigede, se [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 43](#). Situasjonen kan imidlertid være en ganske annen her enn der det er snakk om prioritet mellom fortrinnsberettigede som utøver den ordinære fortrinnsretten hos tidligere arbeidsgiver. Det kan være at arbeidstakere fra ulike konsernselskaper gjør gjeldende konsernfortrinnsrett til en ledig stilling i konsernselskap A, og at det ikke er anvendt samme utvelgelseskriterier ved nedbemanningen i de ulike selskapene som er deres tidligere arbeidsgivere (for eksempel selskap B og C). Det kan være at selskap B har lagt stor vekt på ansiennitet, mens kompetanse har vært det sentrale utvelgelseskriterium ved nedbemanningen i selskap C. Spørsmålet er da hva som skal være avgjørende når selskap A skal prioritere mellom de fortrinnsberettigede. Forarbeidene diskuterer ikke dette. Når det ikke er holdepunkter for en annen løsning i rettskildematerialet, er det naturlig å falle tilbake på at virksomheten som skal ansette, må avgjøre prioriteringen så lenge dette gjøres etter saklige kriterier.

Karnov Lovkommentar 13 til § 14-2 7. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen tar sikte på tilfeller der driftsen opphører for et kortere tidsrom og deretter reorganiseres på en slik måte at det er naturlig å se den nye virksomheten som en fortsettelse av den gamle, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 79](#). Kravet etter tredje ledd innebærer at virksomheten i praksis ikke kan ha vært stanset i mer enn ett år.

Karnov Lovkommentar 14 til § 14-2 ...konkurs...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder også når virksomheten stanses i forbindelse med akkordforhandling, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 79](#).

Bestemmelsen kan også slå inn også der konkurs er begjært, men ikke åpnet fordi boet mangler midler til å dekke utgiftene ved skiftebehandlingen, jf. [Rt-1986-320](#) og [Rt-1995-849 \(s. 855\)](#). I den sistnevnte avgjørelsen slo Høyesterett fast at det derimot ikke er tilstrekkelig at arbeidsgiver er insolvent.

Karnov Lovkommentar 15 til § 14-2 8. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen om utvelgelse ved nyansettelse etter [§ 14-2](#) sjette ledd gjelder ikke ved konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo eller ved overdragelse av virksomhet etter at det er åpnet gjeldsforhandlinger. En motsatt løsning ville kunne gjøre det vanskelig å skaffe virksomheten nye eiere, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 203](#). Ifølge forarbeidene gjør ikke dette hensynet seg gjeldende ved *gjeldsforhandling* når samme eier fortsetter virksomheten etter en oppnådd gjeldsordning med kreditorene, og her gjelder derfor unntaket bare dersom det skjer overdragelse i forbindelse med gjeldsordningen. Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 673 mener denne begrunnelsen er lite treffende, men legger løsningen til grunn som gjeldende rett.

§ 14-3. Fortrinnssrett for deltidsansatte

- (1) Deltidsansatte har fortrinnssrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnssretten kan også gjelde en del av en stilling.
- (2) Deltidsansatte har fortrinnssrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Arbeidsgiver kan etter drøftinger med tillitsvalgte avgrense virkeområdet for utøvelse av fortrinnssretten etter dette ledet til en eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Etter avtale med tillitsvalgte kan det fastsettes et annet eller snevrere virkeområde. Fortrinnssretten etter dette ledet gjelder også for midlertidig deltidsansatte.
- (3) Fortrinnssrett etter denne paragrafen er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert og at utøvelse av fortrinnssretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.
- (4) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnssrett til etter første ledd, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
- (5) Fortrinnssrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 første ledd andre punktum og andre ledd første punktum, går foran fortrinnssrett for deltidsansatte.
- (6) Tvist om fortrinnssrett for deltidsansatte etter første ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2.

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

Karnov lovkommentarer: § 14-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-3

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 22.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble innført med arbeidsmiljøloven 2005 og er ment å skulle motvirke ufrivillig deltid, se nærmere [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 17.2](#). Sammen med § 14-4 a om deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid gir § 14-3 viktige rettigheter for å styrke deltidsansattes stilling.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-3 ...Deltidsansatte...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «deltidsansatt» menes her en person som har avtalt arbeidstid som er lavere enn normal arbeidstid i vedkommende yrke eller bransje, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 330](#). Hvorvidt arbeidstaker er deltidsansatt, må dermed vurderes ut fra om det er lovens alminnelige regel om 40 timers arbeidsuke som gjelder, jf. § 10-4 første ledd, eller om det gjelder en lavere uketimetall etter tariffavtale.

Det er videre bare deltidsansatte i fast stilling som omfattes av bestemmelsen, se Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 675 og Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020, s. 600.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-3 ...til utvidet stilling...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Et spørsmål er om arbeidstaker har fortrinnssrett til enhver stilling i virksomheten, eller om fortrinnssretten bare gjelder arbeid av samme eller lignende karakter som arbeidstaker allerede har. Ordlyden gir ikke grunnlag for å innfortolke den sistnevnte begrensningen. Forutsetningen er uansett at vedkommende er kvalifisert, jf. andre ledd. Det kunne dermed være nærliggende å anse at arbeidstaker har fortrinnssrett til enhver stilling vedkommende er kvalifisert for, og at praktiske

vanskeligheter ved dette måtte vurderes etter unntaksregelen i andre ledd. I lovbehandlingen av arbeidsmiljøloven 2005 la kommunalkomiteen i [Innst. O. nr. 100 \(2004–2005\) s. 44](#) imidlertid til grunn følgende:

«Komiteen slutter seg til Regjeringens forslag om at deltidsansatte skal få fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Det vises til at departementet i svar til komiteen presiserer at arbeidsgiver bare unntaksvis skal ha rett til å vise til at fortrinnsretten er til vesentlig blempe. Det understrekkes også at fortrinnsretten gjelder stillinger som har om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte allerede utfører.»

Dette tilsier at fortrinnsretten til utvidet stilling kun gjelder stillinger som består av ganske like arbeidsoppgaver som arbeidstaker allerede har, selv om arbeidstakeren skulle være kvalifisert til å utføre de andre oppgavene. Dette er også lagt til grunn i twisteløsningsnemndas praksis, se for eksempel [TLN-2013-69](#) og [TLN-2015-4](#). Slik også Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024, s. 260–261, og i samme retning Jan Fougnar mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 676. Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 601–602 synes å holde spørsmålet noe mer åpent.

Karnov Lovkommentar 3a til § 14-3 ...innleie...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er nå uttrykkelig presisert at fortrinnsretten ikke bare skal gjelde fremfor ansettelse, men at den også skal gjelde fremfor at arbeidsgiver foretar innleie i virksomheten, se lov [9. desember 2022 nr. 88](#) om endringer i arbeidsmiljøloven. Endringen trådte i kraft 1. januar 2023.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-3 ...virksomheten...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Her er det arbeidsmiljølovens alminnelige virksomhetsbegrep som gjelder.

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-3 ...Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen i andre punktum kom inn med endringslov [22. juni 2018 nr. 45](#) og er et resultat av [HR-2016-867-A](#), hvor Høyesteretts flertall kom til motsatt konklusjon basert på en tolkning av første punktum. Saken gjaldt en deltidsansatt sykepleier som gjorde gjeldende fortrinnsrett til en del av en stilling. Hun hadde fra før en 75 prosent fast stilling og ønsket den utvidet til full stilling. Den utlyste stillingen var også en 75 prosent fast stilling. Hun ble ikke tatt i betraktnsing, og en annen ble ansatt i stillingen. Med lovendringen er hovedregelen at en deltidsansatt også har fortrinnsrett i en slik situasjon, og at en vurdering av om den deltidsansatte likevel ikke har fortrinnsrett, skal skje etter unntaksregelen i andre ledd om at utøvelse av fortrinnsretten innebærer vesentlige blemper for virksomheten.

Karnov Lovkommentar 9a til § 14-3 ...kvalifisert...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se kommentarene til arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#) og det tilsvarende kvalifikasjonskravet der. I utgangspunktet skal kvalifikasjonskravet forstås likt etter de to fortrinnsrettsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven [§ 14-3](#) første og andre ledd. I forarbeidene er det antydet at den korte varigheten til en ekstravakt kan være relevant ved den konkrete vurderingen, noe som kan lede til forskjellige vurderinger etter de to bestemmelsene, se [Prop. 133 L \(2021–2022\) punkt 7.2.3.](#)

Karnov Lovkommentar 8 til § 14-3 ...vesentlige ulemper for virksomheten...Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at arbeidstaker har fortrinnsrett. Unntaksbestemmelsen er ment som en sikkerhetsventil for å avverge urimelige utslag i konkrete tilfeller. Ved vurderingen vil ulemper for både virksomheten og andre ansatte være relevante å ta i betraktnsing. Virksomhetens art og størrelse vil også kunne spille inn. Der hvor arbeidstaker krever fortrinnsrett til del av en stilling, må den ulempen det eventuelt medfører for arbeidsgiver, vurderes konkret. Deling av stillinger vil imidlertid ofte medføre ulemper, og i forarbeidene er det, med henvisning til twisteløsningsnemndas praksis, lagt til grunn at deling av en utlyst stilling som hovedregel må anses å være til ulempe for arbeidsgiver, og at det stilles relativt små krav til arbeidsgivers konkretisering av de negative virkningene, jf. [Prop. 57 L \(2017–2018\) s. 14](#).

Den konkrete vurderingen av hva som er vesentlig ulemp der det er snakk om ekstravakt eller lignende, jf. arbeidsmiljøloven [§ 14-3](#) andre ledd, kan bli annerledes. I forarbeidene er det for eksempel pekt på at behovet for ekstravakt kan oppstå på så kort varsel at det blir umulig eller svært vanskelig for arbeidsgiver å fylle behovet gjennom bruk av egne deltidsansatte, jf. [Prop. 133 L \(2021–2022\) punkt 7.2.3](#). Det kan nok legges til grunn at tidsaspektet vil ha større betydning ved vurderingen her. Som nevnt i [note 6b](#) vil ikke den deltidsansatte ha fortrinnsrett til ekstravakt eller lignende som innebærer overtidsarbeid etter lov eller avtale. I forarbeidene er det videre poengtatt at det heller ikke er noe krav at arbeidsgiver må omrokere på arbeidsplanen til den enkelte, slik at vedkommende kan utøve fortrinnsrett til ledig vakt.

Karnov Lovkommentar 6a til § 14-3 2. leddForfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble innført med lov [9. desember 2023 nr. 88](#) om endringer i arbeidsmiljøloven. Bakgrunnen for den nye regelen er at Twisteløsningsnemnda i sin praksis har lagt til grunn at deltidsansatte ikke kan kreve fortrinnsrett til såkalte ekstravakter. Nemnda vurderte det slik at ekstravakter ikke kunne anses som «utvidet stilling» eller «ny ansettelse» etter arbeidsmiljøloven [§ 14-3](#) første ledd. Se nærmere [Prop. 133 L \(2021–2022\) punkt 7.2.3](#). I likhet med den alminnelige fortrinnsretten for deltidsansatte er fortrinnsretten her betinget av arbeidstaker er kvalifisert, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke er til vesentlig ulemp for virksomheten, se tredje ledd.

Endringen trådte i kraft 1. januar 2023.

Karnov Lovkommentar 6b til § 14-3 ...ekstravakter og lignende...Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordet «lignende» er tatt inn for å synliggjøre at det ikke er avgjørende hva man kaller vakten; det avgjørende er hva den reelt sett *er*, se [Prop. 133 L \(2021–2022\) punkt 7.2.3](#). Det fremgår videre av forarbeidene at regelen gjelder alle bransjer og typer arbeid, også der selve termen «ekstravakt» ikke er vanlig. Begrepet begrenses oppad mot «utvidet stilling», hvor den deltidsansatte vil ha fortrinnsrett etter første ledd, se [note 6](#).

Fortrinnsretten gjelder ikke vakter som utløser overtid etter lov eller tariffavtale. Dette må anses som vesentlig ulemp for virksomheten, jf. [Prop. 133 L \(2021–2022\) punkt 7.2.3](#). Se [note 8](#).

Også fortrinnsretten etter denne bestemmelsen gjelder bare en ekstravakt som har om lag de samme arbeidsoppgavene som den deltidsansatte utfører i sin deltidsstilling, se [note 3 til § 14-3](#) første ledd.

Karnov Lovkommentar 6c til § 14-3 ...drøftinger...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det kreves altså ikke enighet, sml. andre punktum. Det er arbeidsgiver som treffer beslutningen om det skal opereres med et snevrere virkeområde. Kravet om drøftelse innebærer at det må være reelle drøftelser før beslutning tas.

Karnov Lovkommentar 6d til § 14-3 ...enheter...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «enhet» siktes det til en reell, organisatorisk avgrenset enhet, jf. [Prop. 133 L \(2021–2022\) punkt 7.2.3.](#)

Karnov Lovkommentar 6e til § 14-3 ...avtale...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

For å operere med et annet eller snevrere virkeområde enn etter regelen i andre punktum kreves det altså enighet med de tillitsvalgte. I forarbeidene forutsettes det «at partene, når de inngår slik avtale, påser at området avgrenses på en måte som gjør at fortrinnsretten vil være reell», jf. [Prop. 133 L \(2021–2022\) punkt 7.2.3.](#) Det må innebære at en avtale med de tillitsvalgte kan tenkes å bli satt til side dersom den ikke er i tråd med denne forutsetningen, men det skal nok i praksis en del til.

Karnov Lovkommentar 9 til § 14-3 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Både den alminnelige fortrinnsretten etter første ledd og fortrinnsretten til ekstravakter og lignende er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

Utgangspunktet er at arbeidstaker har fortrinnsrett. Unntaksbestemmelsen er ment som en sikkerhetsventil for å avverge urimelige utslag i konkrete tilfeller. Ved vurderingen vil ulemper for både virksomheten og andre ansatte være relevante å ta i betrakting. Virksomhetens art og størrelse vil også kunne spille inn. Der hvor arbeidstaker krever fortrinnsrett til del av en stilling, må den ulempen det eventuelt medfører for arbeidsgiver, vurderes konkret. Deling av stillinger vil imidlertid ofte medføre ulemper, og i forarbeidene er det, med henvisning til *Tvisteløsningsnemndas praksis*, lagt til grunn at deling av en utlyst stilling som hovedregel må anses å være til ulemp for arbeidsgiver, og at det stilles relativt små krav til arbeidsgivers konkretisering av de negative virkningene, jf. [Prop. 57 L \(2017–2018\) s. 14.](#)

Karnov Lovkommentar 8a til § 14-3 4. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen var tidligere i arbeidsmiljøloven [§ 14-3](#) tredje ledd.

Drøftelsen skal skje med den som fremmer krav om fortrinnsrett, og skal være individuell. Det gjelder selv om det er mange som fremmer krav om fortrinnsrett. Formålet med drøftelsen er å avklare spørsmål knyttet til fortrinnsretten. Dersom arbeidsgiver mener at arbeidstaker ikke er kvalifisert for stillingen, eller at utøvelse av fortrinnsretten vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten, må dette også inngå i drøftelsen.

Loven oppstiller ikke bestemte krav til hvordan drøftelsen skal skje. Både drøftelse over videokonferanse og telefon kan anses tilstrekkelig, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 81.](#)

Drøftelse kan bare unntaksvis unnlates. Forbeholdet «så langt det er praktisk mulig» skal tolkes strengt, og det er først og fremst forhold på arbeidstakers side som kan begrunne at drøftelse ikke gjennomføres, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 81](#).

Karnov Lovkommentar 8b til § 14-3 ...fortrinnssrett til etter første ledd...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Drøftelsesplikten gjelder altså bare fortrinnssretten etter arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#) første ledd, jf. [Prop. 133 L \(2021–2022\) kapittel 9 Merknader til § 14-3](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 14-3 5. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen inneholder en prioritetsregel der flere krever fortrinnssrett *etter ulike rettsgrunnlag*. Den innebærer at arbeidstakere som har fortrinnssrett etter [§ 14-2](#) første ledd første punktum hos tidligere arbeidsgiver, det vil si arbeidstakere som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har førsteprioritet (den ordinære fortrinnssretten). Dernest kommer deltidsansattes rett til utvidet stilling fremfor ny ansettelse i virksomheten etter [§ 14-3](#). Midlertidig ansatte med fortrinnssrett etter [§ 14-2](#) andre ledd har deretter prioritet.

Arbeidsmiljøloven oppstiller også fortrinnssrett for arbeidstakere med redusert arbeidstid, jf. [§ 10-2](#) fjerde ledd. Denne fortrinnssretten har prioritet etter de ovennevnte. Konsernfortrinnssretten etter arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#) første ledd andre punktum har deretter prioritet, og til slutt kommer fortrinnssretten til arbeidstakere som har reservert seg mot å bli med over til ny arbeidsgiver i forbindelse med en virksomhetsoverdragelse, jf. [§ 16-3](#) tredje ledd. Se også [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 43](#). Fortrinnssretten for dem som har reservert seg mot overføring til ny arbeidsgiver, har dermed siste prioritet. Begrunnelsen er at de selv har valgt ikke å fortsette arbeidsforholdet (hos en ny arbeidsgiver), se også kommentarene til [§ 16-3](#) tredje ledd.

Spørsmålet om prioritet *mellan flera deltidsansatte med fortrinnssrett* er ikke løst i loven. [Paragraf 14-3](#) har ingen prioritetsregler, slik som [§ 14-2](#) sjette ledd. Dette betyr at det ligger innenfor styringsretten å gjøre prioriteringen. Valget må da skje i tråd med de krav til saklighet som i alminnelighet stilles til utøvelse av styringsrett, sml. for eksempel [Rt-2011-841](#). I tillegg vil diskrimineringsreglene sette skranker. Kriterier for utvelgelsen kan også være fastsatt i tariffavtale.

Karnov Lovkommentar 10a til § 14-3 6. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Twisteløsningsnemnda har derfor ikke kompetanse til å avgjøre saker om fortrinnssrett til ekstravakter og lignende etter andre ledd. Departementet foreslo opprinnelig at Twisteløsningsnemnda skulle ha slik kompetanse, se nærmere [høringsnotat 17. januar 2022](#) om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid). Under høringen viste Twisteløsningsnemnda til at nemnda etter fast og langvarig praksis avviser saker hvor twisten ikke lenger er aktuell, som der det ikke er noe å tilkjenne klageren, og at dette regelmessig vil være tilfelle ved twist om fortrinnssrett til ekstravakter, fordi vakten det twistes om, ikke lenger eksisterer. Nemnda har heller ikke adgang til å tilkjenne erstatning for slikt brudd. Departementet sløyfet derfor forslaget, se nærmere [Prop. 133 L \(2021–2022\) punkt 7.2.3](#). Twist om fortrinnssrett etter arbeidsmiljøloven [§ 14-3](#) andre ledd skal derfor følge det ordinære prosesssporet.

§ 14-4. Virkninger av brudd på reglene om fortrinnssrett

- (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.

Karnov lovkommentarer: § 14-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-4 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen kom inn i arbeidsmiljøloven 1977 [§ 67](#) nr. 6 med endringslov [6. januar 1995 nr. 2](#). Før dette var det antatt at retten ikke kunne avsi dom for ansettelse av en forbigått fortrinnsberettiget, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 204](#).

Bestemmelsen gjelder også ved brudd på bestemmelsen i arbeidsmiljøloven [§ 14-3](#) andre ledd om fortrinnsrett til ekstravakter og lignende. I disse tilfellene vil det imidlertid normalt ikke være grunnlag for å kreve dom for ansettelse i en stilling, fordi det ikke vil være noen stilling å kreve ansettelse i, jf. [Prop. 133 L \(2021–2022\) punkt 7.2.3](#). Erstatningsbestemmelsen i andre ledd vil være mer aktuell.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-4 ...urimelig...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er en unntaksregel. Det skal imidlertid mindre til for å gjøre unntak her enn etter bestemmelsen i [§ 15-12](#), hvor formuleringen er «åpenbart urimelig».

Ved urimelighetsvurderingen kan det legges vekt på for eksempel at det er gått lang tid siden ansettelsen, at det har vært en nedbemannning i mellomtiden, eller at en nedbemannning er planlagt.

Arbeidsgiver vil ofte ha ansatt en annen i stillingen, og et spørsmål er om det i seg selv vil være urimelig å pålegge ansettelse av den fortrinnsberettigede når en annen er ansatt i stillingen. Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 s. 681 legger til grunn at det lett vil være urimelig å pålegge slik ansettelse. Et slikt standpunkt kan imidlertid fort uthule bestemmelsens formål om å gi fortrinnsretten større realitet, se Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024, s. 265–267; Kari Gimmingsrud i kommentarer til arbeidsmiljøloven § 14-4 note 4-7 i Henning Jakhelln mfl., red., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 4. utg., Fagbokforlaget, 2017; Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020, s. 607. At en annen er ansatt i stillingen, kan derfor ikke i seg selv innebære at det vil være urimelig å avsi dom for ansettelse. Dette kan imidlertid være relevant som ett av flere momenter i rimelighetsvurderingen.

I slike situasjoner kan det også oppstå spørsmål om det er nødvendig – og mulig – å trekke arbeidstakeren som allerede er ansatt, inn i søkermålet (tvungent prosessfellesskap). Et synspunkt er at det er vanskelig å tenke seg et domsresultat der en fortrinnsberettiget skal tre inn i en stilling, uten at den som allerede er ansatt i stillingen, må tre ut, se Fougner mfl. (2018) s. 681. Hva som er løsningen her, er omdiskutert i juridisk litteratur, se nærmere Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024, s. 266–267, Fougner mfl. (2018) s. 681 og Johansen og Stueland (2020) s. 607 og s. 941–943.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-4 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det betyr at det kan kreves erstatning for både økonomisk tap og ikke-økonomisk tap (oppreisning).

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-4a

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-4 a

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 22.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd med endringslov [14. juni 2013 nr. 32](#) og er ment å styrke deltidsansattes vern. Sammen med bestemmelserne om fortrinnsrett etter [§ 14-3](#) oppstiller [§ 14-4 a](#) sentrale rettigheter for deltidsansatte.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-4a ...Deltidsansatte som...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder bare for deltidsansatte som er fast ansatt. Tvisteløsningsnemnda har lagt til grunn at det ikke er tilstrekkelig at arbeidstaker har fast ansettelse på kravtidspunktet, men at vedkommende må ha vært fast ansatt i hele tolvmånedersperioden forut for kravet, jf. [TLN-2017-124](#), [TLN-2016-147](#), [TLN-2020-161](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-4a ...de siste 12 måneder...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Beregningsperioden på tolv måneder skal beregnes med utgangspunkt i det tidspunktet arbeidstaker fremmer sitt krav, jf. andre punktum. Det stilles ingen formkrav til arbeidstakers krav. Av bevisrunner bør kravet fremsettes skriftlig. Lønnsslipper og arbeidsplaner kan fungere som dokumentasjon.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-4a ...jevnlig...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Hva som skal regnes som «jevnlig», beror på en konkret vurdering. Sentrale momenter i vurderingen er hyppigheten av merarbeidet, omfang og stabilitet, se [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 74](#). Det kan ikke stilles strenge krav til merarbeidet for at det skal gi grunnlag for utvidet stilling. I forarbeidene heter det at det må være et «visst innslag» av merarbeid, en «viss» hyppighet mv., se [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 77](#).

Tvisteløsningsnemnda har lagt til grunn at de tre nevnte momentene vil kunne gripe over i hverandre, og at det vil være en viss relativitet mellom dem, se for eksempel [TLN-2016-20](#) og [TLN-2021-22](#). Nemnda har for eksempel uttalt at dersom omfanget av merarbeid er lite, må arbeidet som regel ha vært «utpreget stabilt» for at det ikke skal anses å ha et sporadisk preg. Med unntak for perioder der forhold på arbeidstakers side gjør det umulig, må det være utført et visst merarbeid gjennom hele

beregningsperioden, men det kan ikke stilles bestemte krav til at arbeidet er utført ukentlig eller lignende.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-4a ...avtalt arbeidstid...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker må ha utført arbeid utover det avtalte, det vil si i tillegg til den formelle stillingsstørrelsen. Det er uten betydning hva som er grunnen til merarbeidet, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 76](#). Det typiske er at arbeidstaker påtar seg ekstravakter utover arbeidsavtalen. Men er det snakk om avtalt utvidelse av stillingen i form av midlertidig ansettelse, er vi utenfor bestemmelsen, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 76](#). Det vil si for eksempel si at en deltidsansatt som avtaler et vikariat i tillegg til deltidsstillingen, ikke omfattes av [§ 14-4 a](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-4a ...stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at den utvidede stillingen arbeidstaker har krav på, skal svare til innholdet i det merarbeidet som er utført i den aktuelle perioden, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 78](#). Arbeidstaker kan dermed bare kreve arbeidssted og plassering av arbeidstid som svarer til dette. Departementet har videre lagt til grunn at en gjennomsnittsberegning av merarbeidet i beregningsperioden skal være utgangspunktet for fastleggelsen av stillingsstørrelsen, men har samtidig åpnet for en adgang til å utvise «et visst skjønn», jf. [s. 78](#).

Et særskilt spørsmål er hvordan arbeidstakers sykefravær skal vurderes. Forarbeidene gir lite veiledning her. [Tvisteløsningsnemnda](#) uttalte seg generelt om dette i [TLN-2016-20](#):

«Ett utgangspunkt er at sykdom som hovedregel ikke bør redusere arbeidstakers rettigheter etter arbeidsmiljøloven, hvilket skulle tilsi [at] sykdomsperioder på samme måte som ferieperioder ikke kan tale i arbeidstakers disfavør. På den annen side krever lovteksten at den deltidsansatte jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, og den utvidete stillingen skal beregnes på grunnlag av den faktiske arbeidstiden. Dette tilsier at arbeidstaker i sykdomsperioder ikke kan oppjene rettigheter etter [§ 14-4 a](#). Flertallet er av den oppfatning at det avgjørende må være om nemnda ut fra det ekstraarbeidet som er utført, har grunnlag for å konkludere med at ekstraarbeidet er uttrykk for et stabilt og varig behov hos arbeidsgiver. Der arbeidstaker har lengre sykdomsperioder, vil nemnda ofte mangle det nødvendige grunnlaget. Flertallet understreker imidlertid at vurderingen alltid må være konkret. Der ekstraarbeidet er særlig hyppig og stabilt utenfor sykdomsperiodene, kan det oppveie for noe lengre sykdomsperioder.»

Arbeidstakers rett til stillingsutvidelse omfatter i utgangspunktet «alt eller ingenting», slik at vedkommende ikke har rett til å velge en mindre stillingsstørrelse, selv om ønsket ligger innenfor rammen av det faktiske merarbeidet. Full stilling vil utgjøre en grense for hva arbeidstaker kan kreve, og dermed også en grense for hva arbeidsgiver eventuelt kan kreve at arbeidstaker aksepterer, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\)s. 79](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 14-4a ...med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merar...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven sier ikke noe nærmere om hva som skal til for at behovet for merarbeid ikke lenger kan anses å foreligge. Ordlyden krever imidlertid at arbeidsgiver kan dokumentere dette.

Forarbeidene nevner at arbeidsgivers forventning om redusert behov for merarbeid eksempelvis kan begrunnes med at det i mellomperioden er foretatt en nedbemannning, eller at nedbemannning eller permitteringer er sannsynlig i nær fremtid, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 86](#). For at nedbemanningsplaner skal ha betydning, har Twisteløsningsnemnda formulert krav om at det ikke bare er snakk om mål, men må være nedbemanningsplaner som er konkrete og allerede under behandling på tidspunktet for arbeidsgivers avslag. Enn videre må den planlagte nedbemanningen redusere behovet for merarbeid i den avdelingen eller enheten der merarbeidet som har utløst kravet på økt stilling, er utført. Se for eksempel [TLN-2016-129](#) og [TLN-2021-22](#).

I sistnevnte sak la nemnda til grunn at det samme må gjelde der behovet for merarbeid må forventes å bortfalle som følge av at arbeidsgiver har foretatt eller er i ferd med å foreta nyansettelser, eller kan legge til grunn at arbeidstakere snarlig vil vende tilbake til virksomheten etter syke- eller permisjonsopphold eller lignende.

Karnov Lovkommentar 8 til § 14-4a ... Tolvmånedersperioden skal beregnes med utgangspunkt i det ti...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Twisteløsningsnemnda har lagt til grunn at det ikke er grunnlag for å fravike denne beregningsperioden, jf. [TLN-2017-172](#), [TLN-2017-189](#), [TLN-2017-216](#), [TLN-2019-22](#) og [TLN-2020-137](#). I sistnevnte sak fremsatte arbeidstaker krav 3. juni 2020. Arbeidstaker hevdet imidlertid at beregningsperioden skulle være fra 1. april 2019 til og med 29. februar 2020, fordi ekstraarbeidet på grunn av koronapandemien ikke hadde vært like høyt fra mars 2020, men fikk ikke gjennomslag for dette

Karnov Lovkommentar 9 til § 14-4a 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette betyr at en tvist om rett til utvidet stilling etter [§ 14-4 a](#), slik som en tvist om fortrinnsrett etter [§ 14-3](#), ikke kan bringes inn for de alminnelige domstolene før tvisten har blitt behandlet av Twisteløsningsnemnda og nemndas avgjørelse foreligger, jf. [§ 17-2](#) andre ledd og kommentarene til denne bestemmelsen.

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

- (1) Dersom retten kommer til at en deltidsansatt har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter bestemmelsen i [§ 14-4 a](#), skal retten etter påstand fra den deltidsansatte avsi dom for ansettelse i slik stilling.
- (2) Ved brudd på bestemmelsen om rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid etter [§ 14-4 a](#) kan arbeidstaker kreve erstatning.

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

Karnov lovkommentarer: § 14-4b

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-4b 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Her gjelder ingen urimelighetsreservasjon, slik tilfellet er ved brudd på reglene om fortrinnsrett, jf. [§ 14-4](#). Hensynet til arbeidsgiver anses ivaretatt ved unntaket i [§ 14-4 a](#) første ledd første punktum.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-4b 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Her kan det bare være snakk om erstatning for økonomisk tap. Erstatning for ikke-økonomisk tap (oppredning) krever særskilt hjemmel, slik vi har i for eksempel [§ 14-4](#) og [§ 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 sju dager etter at arbeidsforholdet begynte.
- (3) I arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned eller ved utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale.

0 Endret ved lov [15 des 2023 nr. 88](#) (i kraft 1 juli 2024 iflg. [res. 15 des 2023 nr. 2066](#)).

Karnov lovkommentarer: § 14-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-5

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomførte opprinnelige rådsdirektiv [91/533/EØF](#) av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet. Direktivet var ment å skulle beskytte arbeidstakerne ved å sikre mer forutsigbarhet om arbeidsforholdene. I 2019 ble direktiv [\(EU\) 2019/1152](#) om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår vedtatt i EU (arbeidsvilkårsdirektivet). Arbeidsvilkårsdirektivet erstatter direktivet fra 1991 og er ikke alene ment å klargjøre arbeidstakers stilling, men også å forbedre den, se nærmere [Prop. 130 L \(2022–2023\) s. 7](#). Direktivet er nå gjennomført i arbeidsmiljøloven [kapittel 14](#).

Bestemmelsen i [§ 14-5](#) må ses i sammenheng med [§ 14-6](#) om minimumskrav til hvilke opplysninger det skriftlige arbeidsavtaledokumentet skal inneholde.

Rettsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker – arbeidsforholdet – etableres ved arbeidsavtalen. Hvorvidt det er inngått en bindende arbeidsavtale, beror i utgangspunktet på en avtalerettlig bindingsvurdering. En arbeidsavtale kan også inngås muntlig. Dette må derfor ikke forveksles med kravet etter [§ 14-5](#) om at det opprettes et skriftlig arbeidsavtaledokument. Opprettelse av et slikt dokument kan være en etterfølgende manifestasjon av innholdet i det arbeidsforholdet som allerede er inngått, jf. andre ledd. Se nærmere Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024, s. 206–207 og s. 242.

Også når det gjelder spørsmål om hva som er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker – arbeidsavtalens innhold –, er ikke nødvendigvis det skriftlige arbeidsavtaledokumentet avgjørende. Hva som kan anses avtalt, må baseres på de prinsippene som gjelder for tolkning og utfylling av arbeidsavtaler, slik Høyesterett formuleret det i [HR-2020-1339-A avsnitt 51](#). Se nærmere om dette i kommentarene til [§ 14-6](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-5 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Skriftlighet er ikke et gyldighetskrav, og et arbeidsforhold kan derfor være etablert uten skriftlig avtale, jf. [note 1 til § 14-5](#). Men dersom det skal avtales prøvetid, er skriftlighet et gyldighetskrav for at prøvetid skal gjelde, jf. [§ 15-6](#) og kommentarene til bestemmelsen.

Det er arbeidsgiver som må sørge for at det opprettes et skriftlig arbeidsavtaledokument, og at de innholdsmessige kravene etter [§ 14-6](#) er oppfylt. I rettspraksis er det lagt til grunn at manglende skriftlighet kan medføre at arbeidsavtalen ved tvil tolkes i disfavør av arbeidsgiver, jf. [Rt-2004-53](#) og [Rt-2007-129](#).

Den sistnevnte saken dreide seg om hvorvidt en kirkegårdssarbeider var fast eller midlertidig ansatt. Det var på det rene at hun først var midlertidig ansatt i en begrenset periode. Da denne perioden var over, fortsatte hun imidlertid i en hundre prosent stilling i forbindelse med en annen arbeidstakers sykefravær. Hun mottok ingen ny skriftlig arbeidskontrakt. Hun ble først forelagt et arbeidsavtaledokument ca. ett år senere, og der fremgikk det at hun var midlertidig ansatt, noe hun bestred. Høyesterett la til grunn at manglende skriftlighet ikke i seg selv kunne medføre at hun var fast ansatt. Manglende oppfyllelse av formkravene måtte likevel få betydning for vurderingen av om det var inngått en avtale om midlertidig eller fast ansettelse. Det ble særlig vist til arbeidstakerens behov for forutberegnelighet i et tilfelle som dette, og at arbeidsgiver da måtte pålegges en «tung bevisbyrde» for at det også etter den første midlertidige arbeidsavtalen ble inngått en ny midlertidig arbeidsavtale. Høyesterett konkluderte med at dette ikke var tilstrekkelig bevist.

En lignende presumpsjonsregel, som dommen fra 2007 oppstiller, er nå lovfestet i arbeidsmiljøloven [§ 14-6](#) tredje ledd. I tillegg er det fastsatt en ny og annen presumpsjonsregel i fjerde ledd. Disse to reglene har sin bakgrunn i gjennomføringen av arbeidsvilkårsdirektivet (direktiv [\(EU\) 2019/1152](#)), som i artikkel 15 pålegger medlemsstatene å ha minst en av to alternative rettslige løsninger på plass for arbeidstakere som ikke har mottatt informasjon om vesentlige punkter i arbeidsforholdet som de har krav på. Se nærmere kommentarene til disse bestemmelsene.

Karnov Lovkommentar 2a til § 14-5 ...senest sju dager...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Tidligere var fristen en måned. Med gjennomføringen av arbeidsvilkårsdirektivet (direktiv [\(EU\) 2019/1152](#)) ble dette endret til syv dager.

Karnov Lovkommentar 2b til § 14-5 ...begynte...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det siktes altså til tiltredelsestidspunktet.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-5 ...umiddelbart...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette må bety at det skriftlige arbeidsavtaledokumentet skal foreligge samtidig med ansettelsen.

§ 14-6. Minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen

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

- partenes identitet,

- arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,

- en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,

- tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,

- forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. [§ 14-9](#),

- eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. [§ 15-3 sjuende ledd](#) og [§ 15-6](#),

- g. arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger, reglene for fastsettelse av ferietidspunktet og eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver,
- h. arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister og fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet,
- i. den gjeldende eller avtalte lønnen 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. De ulike elementene skal angis særskilt,
- j. lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere, skal arbeidsavtalen opplyse om dette og fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres,
- k. lengde av pauser,
- l. avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. [§ 10-2 andre, tredje og fjerde ledd](#),
- m. ordninger for vaktendringer, jf. [§ 10-3](#), samt ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid,
- n. opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er,
- o. innleiers identitet dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent,
- p. rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr,
- q. ytelsjer i regi av arbeidsgiver til sosial trygghet samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse.

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

(3) Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om at arbeidsforholdet er midlertidig, jf. første ledd bokstav e og [§ 14-5](#), skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(4) Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om stillingens omfang, jf. første ledd bokstav j og [§ 14-5](#), skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

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

Karnov lovkommentarer: § 14-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-6

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomfører EU-direktiv [2019/1152](#) av 20. juni 2019 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet). Direktivet erstattet rádsdirektiv [91/533/EØF](#) av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet. Bakgrunnen for reglene i det opprinnelige direktivet har vært utvikling av stadig nye former for arbeid og ulike typer arbeidsforhold. Direktivet var ment å skulle beskytte arbeidstakerne ved å sikre mer forutsigbarhet om arbeidsforholdene. Dette formålet er videreført og forsøkt styrket med arbeidsvilkårsdirektivet. Mens det tidligere direktivet tok sikte på å klargjøre arbeidstakers stilling, søker det nye også å forbedre arbeidstakers stilling. Det kommer videre frem at å sikre et tilpasningsdyktig arbeidsmarked er et relevant hensyn bak det nye direktivet. Direktivet ble gjennomført med virkning fra 1. juni 2024, se nærmere om direktivet i [Prop. 130 L \(2022–2023\)](#). Direktivet er et minimumsdirektiv og er ikke til hinder for at den enkelte stat har regler som gir bedre vern enn det direktivet gir. Bestemmelsen i [§ 14-6](#) gjelder også for arbeidstakere som omfattes av statsansatteloven, jf. forskrift [16. desember 2005 nr. 1567](#) om unntak fra arbeidsmiljøloven [§ 1](#).

Bestemmelsen i § 14-6 må ses i sammenheng med § 14-5 om krav om at det opprettes et skriftlig arbeidsavtaledokument. Se kommentarene til denne bestemmelsen når det gjelder betydningen av manglende skriftlighet.

Hvilken betydning en skriftlig avtalebestemmelse har for om noe kan anses avtalt, må vurderes ut fra de prinsippene som gjelder for tolkning og utfylling av arbeidsavtaler, se [HR-2020-1339-A avsnitt 51](#). Dette vil gjerne først bli et spørsmål der arbeidsgiver skal gjennomføre en endring i det som har vært gjeldende. Dette omtales nærmere i kommentarene til § 14-8.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-6 ...herunder...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsens opplisting av opplysninger som skal fremgå av arbeidsavtaledokumentet, er ikke uttømmende. Opplysninger om andre vesentlige forhold skal også være med.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-6 1. ledd bokstav e.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Kravet om at også grunnlaget for den midlertidige ansettelsen skal fremgå av arbeidsavtaledokumentet, kom inn ved endringslov [24. april 2015 nr. 20](#). Plikten gjelder ikke bare dersom den midlertidige ansettelsen har grunnlag i § 14-9. Også midlertidig ansettelse med grunnlag i særlovgivning, slik som statsansatteloven [§ 9](#), skal fremgå.

Formålet med plikten til å opplyse om rettsgrunnlaget for den midlertidige ansettelsen er å gjøre virksomhetene mer bevisst på at de har nødvendig grunnlag for midlertidig ansettelse, og sikre at arbeidstakere enkelt kan finne frem til rettsgrunnlaget for sin midlertidige ansettelse, se [Prop. 39 L \(2014–2015\) s. 121](#).

Manglende angivelse av grunnlag for den midlertidige ansettelsen innebærer ikke i seg selv at arbeidstaker er fast ansatt. Konsekvensen er imidlertid at arbeidsforholdet skal anses som fast med mindre noe annet gjøres overveiende sannsynlig, jf. tredje ledd. Arbeidsgiver pålegges dermed bevisbyrden, og beviskravet er strengt.

Eventuelle endringer i grunnlaget for den midlertidige ansettelsen må også tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest den dagen endringen trer i kraft, jf. § 14-8.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-6 1. ledd bokstav f.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Skriftlig avtale er et gyldighetskrav for at det skal gjelde prøvetid i arbeidsforholdet, se § 15-6 og kommentarene til bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-6 1. ledd bokstav g.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Her er det tilstrekkelig med en henvisning til lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie, jf. § 14-6 andre ledd og [note 6 til § 14-6](#). Hvis det gjelder ferierettigheter utover ferielovens krav, slik som for eksempel den femte ferieuken, skal dette fremgå av det skriftlige arbeidsavtaledokumentet.

Karnov Lovkommentar 5a til § 14-6 ...rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Opplysningsplikten gjelder bare rett til fravær betalt av arbeidsgiver. Rett til ulønnnet permisjon vil dermed ikke omfattes, mens rett til lønnnet permisjon eller rett til sykefravær hvor arbeidsgiver supplerer lønn på toppen av ytelsjer fra det offentlige omfattes.

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-6 1. ledd bokstav h.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er tilstrekkelig med henvisning til arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler etter [§ 15-3](#), jf. [§ 14-6](#) andre ledd. Ofte avtales tre måneders oppsigelsestid istedenfor lovens hovedregel om én måned, jf. [§ 15-3](#) første ledd. Da må den avtalte oppsigelsesfristen fremgå av det skriftlige arbeidsavtaledokumentet.

Karnov Lovkommentar 7 til § 14-6 1. ledd bokstav j.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre punktum må ses i sammenheng med definisjonen av fast ansettelse i [§ 14-9](#) første ledd andre punktum, som kom inn ved endringslov [22. juni 2018 nr. 46](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 14-6 ...periodevis...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «periodevis» siktes det til situasjoner der arbeid for eksempel skal utføres i enkelte bolker i løpet av året, og/eller det skal arbeides på uregelmessige, spredte dager og tidspunkter, jf. [Prop. 73 L \(2017–2018\) s. 51](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 14-6 ...skal arbeidsavtalen opplyse om dette og fastsette eller gi g...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker skal sikres forutsigbarhet for arbeidstiden og dermed når arbeidsplikten inntrer. Arbeidsavtaledokumentet skal fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres. I forarbeidene nevnes det at slik informasjon vil kunne gis gjennom en konkret angivelse av de tidspunktene arbeidet skal utføres, eventuelt gjennom informasjon om og henvisning til en arbeidsplan etter [§ 10-3](#) eller lignende, se [Prop. 73 L \(2017–2018\) s. 51](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 14-6 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Et spørsmål er hvilken betydning slike henvisningsbestemmelser skal ha for om de tariffbestemmelsene eller lovbestemmelsene det vises til, kan anses som *avtalte* rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. Det er for enkelt å hevde at slike henvisningsbestemmelser normalt bare har opplysningsverdi, slik Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 696 og s. 698. Her må det skilles mellom henvisning til tariffavtaler og henvisning til lov.

I tariffbundne arbeidsforhold vil ikke henvisning til tariffavtaleens regler om ferie, arbeidstid, oppsigelsesfrister, lønn mv. i utgangspunktet ha særlig betydning for om bestemmelsene er del av arbeidsavtalen. Ufravikelighetsbestemmelsen i arbeidstvistloven [§ 6](#) innebærer nemlig at slike tariffbestemmelser automatisk blir del av arbeidsavtalen og skaper individuelle rettigheter og plikter i arbeidsforholdene, se [note 10](#) til [§ 14-6](#). For en utenforstående arbeidstaker vil en henvisning til tariffavtale normalt måtte forstås slik at tariffavtaleens arbeids- og lønnsvilkår er gjort til del av arbeidsavtalen. En slik henvisning til tariffavtalen må normalt forstås dynamisk, det vil si at det er de

til enhver tid gjeldende tariffbestemmelser som inngår i arbeidsavtalen. For *tariffbundne arbeidstakere* vil arbeidsavtalen automatisk endres hvis tariffbestemmelsene endres. Dersom en tariffavtale som har vært gjeldende i arbeidsforholdene, faller bort eller ikke lenger er bindende for arbeidsforholdene, oppstår spørsmål om *ettervirkning*, se nærmere kommentarene til [§ 16-2](#).

Hvorvidt henvisning til en *lovbestemmelse* i arbeidsavtaledokumentet skal forstås som ren informasjon, eller om lovbestemmelsen må anses som del av arbeidsavtalen, beror i utgangspunktet på en konkret vurdering, jf. [HR-2020-1339-A avsnitt 48](#). Saken dreide seg blant annet om hvorvidt en henvisning til oppsigelsesfrister i tjenestemannsloven (nå statsansatteloven) i de skriftlige arbeidsavtaledokumentene til en rekke ansatte innebar at oppsigelsesfristene var del av arbeidsavtalene og omfattet av rettighetsovergang i forbindelse med en virksomhetsoverdragelse, jf. [§ 16-2](#) første ledd. Høyesterett avviste arbeidsgiversidens argumentasjon om at henvisningen til tjenestemannslovens oppsigelsesfrister bare måtte anses som ren informasjon og ikke gav uttrykk for særskilte avtalte elementer med den enkelte arbeidstaker, jf. [avsnitt 51](#), jf. [avsnitt 27](#). Høyesterett anla en annen tilnærming til spørsmålet og formulerte at utgangspunktet for problemstillingen vil være «hva som er avtalt basert på de prinsipper som gjelder for tolkning og utfylling av arbeidsavtaler», jf. [avsnitt 51](#). Høyesterett viste til at

«[h]er, som ved tolkning og utfylling av avtaler ellers, vil ordlyden være det selvsagte utgangspunktet. Men andre tolkningsfaktorer vil også måtte tas med i vurderingen, og det vil være større rom for supplerende tolkningsfaktorer her enn ved tolkning av avtaler mellom jevnbyrdige parter i forretningsforhold. Dette har blant annet sammenheng med at det – som i vår sak – ofte ikke er et balansert styrkeforhold mellom partene i et arbeidsforhold» ([avsnitt 48](#)).

Med henvisning til [Rt-2000-1602](#) og uttalelsene der om hva som er relevant ved tolkning og utfylling av arbeidsavtaler, fremholdt Høyesterett at det ved fastleggelsen av arbeidsavtalers innhold er rom for «ganske brede vurderinger» ([avsnitt 50](#)).

Oppsigelsesfrister karakteriserte retten som å høre til «blant de grunnleggende spørsmål som partene må ta stilling til», og det hadde «derfor formodningen mot seg at avtalen for et arbeidsforhold av [denne] art ... ikke skulle regulere oppsigelsesfristene» ([avsnitt 53](#)). Deretter formulerte retten i realiteten en utfyllningsnorm som innebærer at med mindre det er holdepunkter for at bestemmelsen om oppsigelsesfrister bare var ment til informasjon, må arbeidsavtalen utfylles med lovens oppsigelsesfrister som det var henvist til. En slik tilnærming vil antakelig måtte legges til grunn også for andre grunnleggende kontraktsmessige normer fastsatt i lovgivningen. Tilnærmingen harmonerer godt med arbeidsavtalens egenart, se nærmere Alexander S. Skjønberg, «*Styringsrettens begrunnelse og karakter*», i Alexander S. Skjønberg, red., *Styringsretten. Prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Gyldendal, 2021, s. 88–130, på s. 125–126, og Anette Hemmingby, «I et speil i en gåte: Styringsrett og arbeidsavtaletolkning», i Alexander S. Skjønberg, red., *Styringsretten. Prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Gyldendal, 2021 s. 211–238, på s. 226–227. Se også Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024, s. 246–247 (se også 3. utg., 2022, s. 226–227). Den er imidlertid kritisert av andre, se Johann B. Mulder, «[Henvisning til lovs bestemmelser i ansettelseskontrakter var bindende avtalevilkår for erverver etter virksomhetsoverdragelse. HR-2020-1339-A \(ISS Facility Services\)](#)», *Nytt i privatretten*, nr. 3, 2020, s. 4–6 og Lars Holo, «[Kommentar til HR-2020-1339-A, ‘ISS-dommen’ i Høyesterett](#)», *Juridika*, 5. oktober 2020.

Karnov Lovkommentar 12 til § 14-6 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en kodifisering av det som fulgte av rettspraksis, se [Rt-2007-129](#). Kodifiseringen må sees i sammenheng med arbeidsvilkårsdirektivet ([EU 2019/1152](#)) artikkel 15, som pålegger

medlemsstatene å ha minst en av to alternative rettslige løsninger på plass for arbeidstakere som ikke har mottatt informasjon om vesentlige punkter i arbeidsforholdet de har krav på. Se også Alexander Sønderland Skjønberg, «[Legal Presumptions in Labour Law](#)», *Nordic Journal of Labour Law*, Karnov Group Norway, 2025.

Karnov Lovkommentar 13 til § 14-6 ...overveiende sannsynlig...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Beviskravet er strengt, og det er arbeidsgiver som har bevisbyrden.

Karnov Lovkommentar 14 til § 14-6 4. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er ny. Presumpsjonsregelen har også sin bakgrunn i arbeidsvilkårsdirektivet ([EU 2019/1152](#)) artikkel 15, se nærmere [note 13](#). Se også Alexander Sønderland Skjønberg, «[Legal Presumptions in Labour Law](#)», *Nordic Journal of Labour Law*, Karnov Group Norway, 2025.

Karnov Lovkommentar 15 til § 14-6 ...overveiende sannsynlig...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Beviskravet er strengt, og det er arbeidsgiver som har bevisbyrden. Relevante momenter ved bevisvurderingen vil blant annet være hvor mye arbeidstaker faktisk har arbeidet, og hvor stort arbeidskraftbehovet er, jf. [Prop. 130 L \(2022–2023\) s. 68](#).

Karnov Lovkommentar 10a til § 14-6 1. ledd bokstav n.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er tilstrekkelig med en henvisning til selve tariffavtalen(e). Det er derfor ikke nødvendig å ta inn tariffavtalene i arbeidsavtaledokumentet.

I et *arbeidsforhold mellom tariffbundne parter* vil tariffavtalens arbeids- og lønnsvilkår automatisk etablere rettigheter og plikter også i arbeidsavtalen, og partene kan ikke avtale noe i strid med tariffavtalen. En arbeidsavtalebestemmelse i strid med tariffavtalen er automatisk ugyldig og erstattes uten videre av tariffavtalens bestemmelse, jf. lov [27. januar 2012 nr. 9](#) om arbeidstvister [§ 6](#) og lov [18. juli 1958 nr. 2](#) om offentlige tjenestetvister [§ 13](#). Se for eksempel [HR-2021-1193-A](#) (Grefsenhjemmet II). Se nærmere for eksempel Alexander Næss Skjønberg, «[Tariffavtalen og dens sentrale rettsvirkninger](#)», *Jussens Venner*, 2019, s. 277–334, på s. 306–311.

En tariffbundet arbeidsgiver vil som alminnelig regel ha plikt til å etterleve tariffavtalens arbeids- og lønnsvilkår også overfor *utenforstående* arbeidstakere i virksomheten, såfremt disse faller inn under tariffavtalens anvendelsesområde, se for eksempel [ARD-1922-50](#), [ARD-1958-171](#), [Rt-2008-1601](#) og [ARD-2010-66](#). I praksis vil derfor tariffavtaler også regulere slike arbeidsforhold, og dette må i tråd med [§ 14-6](#) første ledd bokstav g fremgå av det skriftlige arbeidsavtaledokumentet. En utenforstående arbeidstaker erverver ikke rettigheter og plikter direkte etter tariffavtalen, men med mindre noe annet er avtalt, er utgangspunktet at også dennes arbeidsavtale utfilles med tariffavtalen, se nærmere Alexander Næss Skjønberg, «[Tariffavtalens virkning for utenforstående arbeidstakere](#)», *Arbeidsrett*, 2011, s. 1–80, på s. 38–56.

§ 14-7. Arbeidstaker som sendes til utlandet

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

- a. hvilke land arbeidet skal utføres i, og varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,
- b. valutaen vederlaget skal utbetales i,
- c. eventuelle kontant- og naturalytelser som er knyttet til utenlandsarbeidet,
- d. vilkårene for arbeidstakerens hjemreise, herunder utgiftsdekning.

(2) Når en norsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, skal informasjonen nevnt i første ledd i tillegg omfatte følgende:

- a. den lønnen arbeidstaker har krav på etter gjeldende rett i vertslandet,
- b. eventuelle ytelser som spesifikt vedrører utsendelsen, og eventuelle ordninger for godtgjørelse av utgifter til reise, kost og losji der dette er relevant,
- c. lenke til det sentrale offisielle nasjonale nettstedet som er etablert i vertslandet etter direktiv [2014/67/EU](#) artikkel 5 andre ledd.

(3) Informasjon som nevnt i første ledd bokstav b og andre ledd bokstav a kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

0 Endret ved lov [15 des 2023 nr. 88](#) (i kraft 1 juli 2024 iflg. [res. 15 des 2023 nr. 2066](#), se endringslovens del III for overgangsregel).

Karnov lovkommentarer: § 14-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-7

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomfører arbeidsvilkårsdirektivet (direktiv [\(EU\) 2019/1152](#)) artikkel 7. Også tidligere var det utvidet opplysningsplikt overfor arbeidstakere som sendes til utlandet, se rådsdirektiv [91/533/EØF](#) av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet [artikkel 4](#).

Bestemmelsen i § 14-7 gjelder også for arbeidstakere som omfattes av statsansatteloven, jf. forskrift [16. desember 2005 nr. 1567 § 1](#).

Når det gjelder arbeidstakere som sendes ut til et EØS-land, se også § 1-7 og forskrift [16. desember 2005 nr. 1566](#) om utsendte arbeidstakere.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-7 ...utlandet...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette gjelder alt arbeid utenfor Norge.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-7 ...skal...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten påhviler arbeidsgiver. Brudd på plikten må vurderes på samme måte som brudd på bestemmelsene i §§ [14-5](#) og [14-6](#), se kommentarene til disse bestemmelsene.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-7 ...minst...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen angir minimumskrav til hva det skriftlige arbeidsavtaledokumentet skal inneholde.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-7 2. ledd**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen oppstiller ytterligere krav til informasjon som skal gis i de tilfeller arbeidstakeren omfattes av direktiv [96/71/EF](#) om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting (utsendingsdirektivet). Bestemmelsen gjennomfører arbeidsvilkårsdirektivet (direktiv [\(EU\) 2019/1152](#)) artikkel 7 andre ledd.

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-7 3. ledd**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Om betydningen av henvisningsklausuler i det skriftlige arbeidsavtaledokumentet se kommentarene til [§ 14-6](#) andre ledd.

§ 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 den dagen endringen trer 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 tredje ledd](#).

0 Endret ved lov [15 des 2023 nr. 88](#) (i kraft 1 juli 2024 iflg. [res. 15 des 2023 nr. 2066](#)).

Karnov lovkommentarer: § 14-8**Karnov Lovkommentar 1 til § 14-8****Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomfører arbeidsvilkårsdirektivet (direktiv [\(EU\) 2019/1152](#)) artikkel 6. En tilsvarende bestemmelse fulgte av rådsdirektiv [91/533/EØF](#) av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet [artikkel 5](#). Arbeidsvilkårsdirektivet strammer imidlertid inn tidsfristen for når arbeidsgiver må ta inn endringer i arbeidsavtaledokumentet, se [note 3](#).

Bestemmelsen i [§ 14-8](#) gjelder også for arbeidstakere som omfattes av statsansatteloven, jf. forskrift [16. desember 2005 nr. 1567 § 1](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-8 1. ledd**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at enhver endring i forhold som nevnt i §§ [14-6](#) og [14-7](#) skal tas inn i arbeidsavtaledokumentet eller i vedlegg til dette. Bestemmelsen skiller ikke mellom vesentlige og mer ubetydelige endringer i arbeidsforholdet, jf. [Ot.prp. nr. 78 \(1993–94\) s. 12](#). Det har heller ikke betydning om endringen er innenfor styringsretten eller ikke.

Bestemmelsen i [§ 14-8](#) regulerer ikke arbeidsgivers endringsadgang. Hvorvidt arbeidsgiver kan foreta en *ensidig* endring i arbeidsavtalen, må avgjøres etter de normene som gjelder for styringsrettsutøvelse i arbeidsforhold. Se også her [Prop. 130 L \(2022–2023\)](#) s. [33–34](#).

Arbeidsgivers styringsrett begrenses av lov, tariffavtaler, allmenne saklighetsnormer og det individuelle arbeidsforholdet. Når det gjelder fastleggelsen av hva som følger av arbeidsforholdet, er det grunn til å merke seg at Høyesterett har lagt til grunn at «[i]kke enhver avtalebestemmelse om arbeidsvilkår begrenser styringsretten», se [Rt-2009-1465](#) (Senvakt) [avsnitt 38](#) og [HR-2016-2286-A](#) (Rygge kommune) [avsnitt 26](#). Høyesterett har oppstilt en totrinnstilnærming ved vurderingen: Det

avgjørende er om arbeidsgiver har påtatt seg «særskilt forpliktelse» eller gitt «særskilt avkall» på styringsretten. Hvis det ikke er tilfellet, vil spørsmålet være om arbeidsgivers endring gjelder noe som «særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet» ([avsnitt 28](#)). Av og til vil de to vurderingstrinnene gli over i hverandre. Se nærmere om styringsretten og dens grenser i Alexander Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 kapittel 4.

Andre sentrale bøker om styringsretten er

- Jan Fougner, *Endring i arbeidsforhold*, 2. utg., Universitetsforlaget, 2016 (1. utg. 2007)
- Jan Fougner, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og medbestemmelse*, Universitetsforlaget, 2019
- Anette Hemmingby, *Ensidig endring av økonomiske ytelser i arbeidsavtaleforhold*, doktoravhandling, Universitetet i Oslo, 2020
- Alexander Skjønberg, red., *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Gyldendal, 2021

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-8 ...senest den dagen endringen trer i kraft...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Tidligere var fristen senest én måned etter at endringen trådte i kraft.

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

(1) Dersom en arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal arbeidsgiver gi et skriftlig og begrunnet svar innen en måned etter at forespørselen fant sted.

(2) Retten til skriftlig svar etter denne bestemmelsen gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdig med eventuell prøvetid. Retten gjelder ikke hvis det er gått mindre enn seks måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

0 Tilføyd ved lov [15 des 2023 nr. 88](#) (i kraft 1 juli 2024 iflg. [res. 15 des 2023 nr. 2066](#)).

Karnov lovkommentarer: § 14-8a

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-8a 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomfører artikkel 12 i arbeidsvilkårsdirektivet ([EU 2019/1152](#)), se nærmere [Prop. 130 L \(2022–2023\) s. 59](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-8a ...ber om...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det stilles ingen bestemte formkrav til arbeidstakers forespørsel. Den må ikke være skriftlig.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-8a ...ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Formuleringen skal forstås vidt. Dette vil omfatte situasjoner hvor arbeidstaker krever overgang fra midlertidig til fast stilling, fra deltidsstilling til heltidsstilling, økt stillingsprosent eller mer forutsigbare vilkår når det gjelder arbeidstid, jf. [Prop. 130 L \(2022–2023\) s. 59](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-8a ...et skriftlig og begrunnet svar...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter arbeidsvilkårsdirektivet ([EU 2019/1152](#)) artikkel 12 kan anmodningen gjelde ansettelsesform med forutsigbare og trygge arbeidsvilkår «hvor en sådan findes». Denne avgrensningen er imidlertid ikke gjennomført i norsk rett, og arbeidsgiver må altså gi et svar selv om det ikke finnes noen ledig stilling.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-8a ...har vært ansatt...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke noe krav om sammenhengende ansettelse.

§ 14-9. Fast og midlertidig ansettelse

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

(2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

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

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

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

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

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

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

0 Endret ved lover [21 des 2005 nr. 121](#) (ikr. 1 jan 2006), [16 juni 2006 nr. 20](#) (ikr. 1 juli 2006 iflg. [res. 16 juni 2006 nr. 631](#)), [19 juni 2009 nr. 39](#) (ikr. 1 jan 2010 iflg. [res. 19 juni 2009 nr. 822](#)), [25 juni 2010 nr. 31](#) (ikr. 1 juli 2010 iflg. [res. 25 juni 2010 nr. 976](#)), [24 apr 2015](#)

nr. 20 (ikr. 1 juli 2015 iflg. [res. 24 apr 2015 nr. 399](#)), [22 juni 2018 nr. 46](#) (ikr. 1 jan 2019 iflg. [res. 22 juni 2018 nr. 944](#)), [20 des 2018 nr. 98](#) (ikr. 1 jan 2019), [21 juni 2019 nr. 25](#) (ikr. 1 juli 2019 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 781](#)), [18 mars 2022 nr. 10](#) som endret ved lov [17 juni 2022 nr. 42](#) (i kraft 1 juli 2022 iflg. [res. 18 mars 2022 nr. 412](#)), [17 mars 2023 nr. 3](#) (i kraft 1 jan 2024 iflg. [res. 17 mars 2023 nr. 341](#)).

Karnov lovkommentarer: § 14-9

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-9

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Hovedregelen i norsk arbeidsrett er at arbeidstaker skal ansettes fast. Det betyr at arbeidsforholdet er tidsbestemt, og at arbeidstaker har stillingsvern etter lovens [kapittel 15](#). Dette er nå nærmere presisert i bestemmelsens første ledd.

Hovedregelen om fast ansettelse er i samsvar med lovens formål om å sikre trygge ansettelsesforhold, jf. [§ 1-1](#) bokstav b. Midlertidig ansettelse eller innleie er unntak fra dette. Hvilken adgang det skal være til midlertidig ansettelse, er et omdiskutert arbeidspolitisk spørsmål. Adgangen til midlertidig ansettelse er regulert i de øvrige bestemmelsene i [§ 14-9](#), mens adgangen til innleie er regulert i §§ [14-12](#) og [14-13](#). Det mest praktiske er innleie fra bemanningsforetak, og der er vilkårene på vesentlige punkter er de samme som for midlertidig ansettelse, se nærmere kommentarene til [§ 14-12](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-9 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Første punktum slår fast hovedregelen om fast ansettelse. I andre punktum er det nærmere definert hva som menes med fast ansettelse. Presiseringen ble gjort med endringslov [22. juni 2018 nr. 46](#) og trådte i kraft 1. januar 2019. Av de ulike elementene i definisjonen er det først og fremst presiseringen av at fast ansettelse innebærer «at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang» som har betydning. Dette må ses i sammenheng med den presiseringen som samtidig ble gjort i [§ 14-6](#) første ledd bokstav j andre punktum. Arbeidstaker må være garantert et konkret arbeidsomfang og dermed også en bestemt inntekt. Det gjelder imidlertid ikke noe bestemt minstekrav til arbeidsomfang, jf. [Prop. 73 L \(2017–2018\) s. 52](#). Kravet om reelt stillingsomfang er nærmere behandlet av Jonas Thorsdalen Wiik i artikkelen «[Kravet til ‘forutsigbarhet for arbeid’ etter aml. § 14-9 første ledd](#)», *Arbeidsrett*, 2020, s. 101–113.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-9 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hva som er grunnlaget for den midlertidige ansettelsen, skal fremgå av det skriftlige arbeidsavtaledokumentet, jf. [§ 14-6](#) første ledd bokstav e. Brudd på dette fører ikke i seg selv til at avtalen anses som fast, men arbeidsgiver vil ha bevisbyrden for at det er avtalt et midlertidig arbeidsforhold, se [Rt-2007-129](#) og se nærmere kommentarene til §§ [14-5](#) og [14-6](#).

I 2015 ble det innført en ny bestemmelse i [§ 14-9](#) andre ledd bokstav f som gav en generell adgang til midlertidig ansettelse for en periode på inntil tolv måneder. Den innebar at arbeidstaker kunne ansettes midlertidig uten at det forelå en bestemt grunn. Det gjaldt imidlertid sentrale begrensninger i adgangen til midlertidig ansettelse etter denne hjemmelen, gjennom en kvoteregel og en karantineregel. Disse reglene ble opphevet med virkning fra 1. juli 2022. Se nærmere om reglene og begrunnelsen for opphevingen av bokstav f i Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024, s. 227–228.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-9 2. ledd bokstav a.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkåret skal tolkes strengt, jf. [Rt-1985-1141 \(s. 1147\)](#) og [Rt-2013-998 avsnitt 39](#). Hvorvidt vilkåret er oppfylt, vil bero på en helhetsvurdering, hvor det sentrale er om det foreligger forhold som gjør det nødvendig med tidsbegrenset ansettelse. Momenter ved vurderingen vil blant annet være tidsrommet for ansettelsen, om arbeidsoppgavene er klart avgrenset, om arbeidsoppgavene krever særlige kvalifikasjoner, og om arbeidet adskiller seg fra det virksomheten ordinært driver med. Se nærmere [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 165](#) og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 214](#). Arbeid knyttet til generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang er ikke nok, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 202](#). Klart avgrensede arbeidstopper som er kortvarige og uforutsette, kan imidlertid gi grunnlag for midlertidig ansettelse. Videre vil klart avgrenset sesongarbeid til normalt anses å være av midlertidig karakter, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 71](#) og [LG-2013-97744](#), hvor det snakkes om «sterkt sesongpreget» arbeid.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-9 2. ledd bokstav b.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Vikariatet må være avgrenset i en eller annen form. Det er imidlertid ikke et krav at vedkommende vikarer for en navngitt ansatt. Det er for eksempel tillatt å benytte ferievikarer som avløsere i forbindelse med ferieavvikling, uten at disse vikariatene knyttes til bestemte personer (anonyme vikarer), jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 331](#). Det kan også inngås avtale om vikariat for en som er i arbeid i virksomheten, men som midlertidig har overtatt arbeidet til en annen som er fraværende.

Det er ikke adgang til å inngå løpende kortvarige vikariatavtaler for å dekke et konstant behov innenfor en større virksomhet med en noenlunde stabil fraværsprosent, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 165](#) og [Innst. O. nr. 2 \(1994–95\) s. 29](#). Dersom det foreligger et mer eller mindre konstant behov for arbeidskraft, skal dette dekkes opp med større grunnbemanning. Denne regelen kalles derfor «grunnbemanningslæren», eller «Statfjord-læren», etter dommen i [Rt-1989-1116](#) hvor Høyesterett første gang formulerte normen. For at den midlertidig ansatte skal ha krav på fast ansettelse etter denne læren, er det etter rettspraksis to grunnkrav: For det første må det foreligge et fast og stabilt behov for vikarer i virksomheten. Ved denne vurderingen må det ses hen til størrelsen på fraværet og antall ansatte i virksomheten. For det andre må det faste arbeidskraftbehovet uten vesentlig ulempe kunne dekkes ved økning i grunnbemanningen. Se nærmere [Rt-1989-1116](#), [Rt-2006-1158](#) og [Rt-2009-578](#). Ved vurderingen etter det siste vilkåret må det ses hen til antallet arbeidstakere i den aktuelle arbeidstakerkategorien og om arbeidskraften er ombyttbar. Det er videre et spørsmål om det gjelder et tredje vilkår: et krav om at vedkommende har tilstrekkelig fast tilknytning til arbeidet han eller hun skal utføre. I [Rt-2006-1158](#) uttalte Høyesterett seg i slik retning. Hva som nærmere ligger i tilknytningskravet, og hvor langt det rekker, er imidlertid uklart.

Se nærmere om problemstillingen i Kjetil Edvardsen, «[Retten til fast ansettelse: Praktiske problemstillinger tilknyttet grunnbemanningslæren](#)», *Arbeidsrett*, 2012, s. 103–141; Jan Fougner, «Læren om fast ansettelse ved varig behov», *Arbeidsrett*, 2009, s. 98–104 ([ARB-2009-98](#)), på s. 101–102; Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 716; Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 663.

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-9 2. ledd bokstav c.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Uttrykket favner vidt og omfatter både praktisering av ervervet kunnskap og erverv av ny kunnskap gjennom utførelse av arbeidsoppgaver, jf. [Rt-2013-1392](#). Det relevante er om arbeidet tar sikte på å gi opplæring eller kvalifisering innen et fagområde, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 165](#) og [Rt-2013-1392](#) avsnitt [35–37](#). Et eksempel på praksisarbeid er legers turnustjeneste.

Det kreves ikke at utdannelseselementet utgjør en overveiende og nødvendig del av stillingens arbeidsområde. I [Rt-2009-578](#) la Høyesterett til grunn at

«[e]t midlertidig arbeid vil kunne være praksisarbeid i lovens forstand selv om det ikke er knyttet en organisert veiledningsfunksjon til stillingen, selv om hovedformålet med stillingen ikke er at arbeidstakeren skal lære seg noe genuint nytt, men at han eller hun skal praktisere sine teoretiske kunnskaper, og selv om arbeidstakeren utfører arbeid som tilsvarer det fast ansatte utfører og på denne måten fyller et arbeidskraftsbehov» ([avsnitt 83](#)).

Høyesterett sluttet seg til disse uttalelsene i [Rt-2013-1392](#) avsnitt [42–44](#).

Regjeringen har foreslått å presisere og avgrense hva som skal anses som praksisarbeid. Det er foreslått å ta inn en ny formulering i bestemmelsen slik at unntaket bare skal gjelde for praksisarbeid «underveis i et utdanningsløp», se nærmere Arbeids- og inkluderingsdepartementets [høringsnotat av 18. oktober 2024](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 14-9 2. ledd bokstav d.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 07.09.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Det ligger i arbeidsmarkedstiltakenes karakter at de er midlertidige. Formålet er nettopp at deltakerne skal gis mulighet for utprøving, avklaring, kvalifisering mv. i en tidsbegrenset periode. Se [§ 14-9](#) tredje ledd, der departementet er gitt hjemmel til å fastsette i forskrift hvilke arbeidsmarkedstiltak som er omfattet.

Karnov Lovkommentar 8 til § 14-9 2. ledd bokstav e.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 07.09.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er begrunnet med at det innenfor idretten stilles særlege krav til kreativitet og nytenkning, og at det ofte vil være behov for fornyelse, jf. [NOU 1992: 20 s. 177](#). Opprampsingen er uttømmende.

Karnov Lovkommentar 9 til § 14-9 ...den organiserte idretten...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

For at aktiviteten skal regnes som del av den organiserte idretten, må aktiviteten drives tilstrekkelig regelmessig og ordnet. Det er ikke krav om at idrettsforeningen er tilknyttet Norges idrettsforbund.

Karnov Lovkommentar 16 til § 14-9 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [11. desember 2015 nr. 1598](#) om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften).

Karnov Lovkommentar 17 til § 14-9 ...Landsomfattende...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Slik tariffavtale kan bare inngås med en fagforening som er «landsomfattende». Med dette menes at fagforeningen organiserer arbeidstakere innen en yrkesgruppe eller sektor uavhengig av hvilken virksomhet de arbeider i, eller hvor i landet de er bosatt, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(1995–96\) s. 13](#). Såkalte husforeninger og lokale fagforeninger faller utenfor.

Karnov Lovkommentar 18 til § 14-9 ...tariffavtale...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [27. januar 2012 nr. 9](#) om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav e. Slike avtaler om bruk av midlertidig ansettelse kan ikke inngås med virkning for allerede inngåtte arbeidsavtaler, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(1995–96\) s. 13](#). Tariffavtalen vil derfor bare ha virkning for arbeidsforhold som inngås etter at tariffavtalen har trådt i kraft.

Karnov Lovkommentar 19 til § 14-9 ...kunstnerisk arbeid...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det kreves at det kunstneriske arbeidet utgjør et vesentlig element ved arbeidsoppgavene, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(1995–96\) s. 13](#).

Karnov Lovkommentar 20 til § 14-9 ...forskningsarbeid...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «forskningsarbeid» menes det direkte forskningsarbeidet i og utenfor forskningsinstitusjoner. Videre omfattes direkte støttefunksjoner til dette forskningsarbeidet av faglig og teknisk karakter, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(1995–96\) s. 13](#). Rent administrativt arbeid i forbindelse med forskning faller derimot utenfor.

Karnov Lovkommentar 21 til § 14-9 ...arbeid i forbindelse med idrett...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Formuleringen skal forstås vidt, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(1995–96\) s. 13](#). Den omfatter ikke bare arbeid av idrettsutøvere, sportslige ledere og trenere; også dommerarbeid og administrativt arbeid kan omfattes.

Karnov Lovkommentar 22 til § 14-9 ...skriftlig...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I arbeidsmiljøloven 1977 [§ 58 A](#) nr. 3 var det fastsatt at varselet skulle

«leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse eller ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom det er benyttet en betryggende metode for å sikre at varselet er mottatt».

Dagens ordlyd er forutsatt ikke å innebære noen materiell endring, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 332](#). Varsel per e-post må i utgangspunktet være tilfredsstillende. Det er imidlertid arbeidsgiver som har bevisbyrden for at varselet har kommet frem til arbeidstaker.

Karnov Lovkommentar 23 til § 14-9 ...når det er kommet fram til arbeidstakeren...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er det samme som gjelder for oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven [§ 15-4](#) andre ledd og kommentarene til denne bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 24 til § 14-9 ...I avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsf...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Kjennetegnet ved en midlertidig arbeidsavtale er at den opphører når den midlertidige perioden er over. Det er da ikke noe krav om saklig grunn for at avtalen skal opphøre. Avtalen kan imidlertid også bringes til opphør under arbeidsforholdet etter reglene om oppsigelse og avskjed i arbeidsmiljøloven [kapittel 15](#). Under arbeidsforholdet har dermed den midlertidig ansatte stillingsvern. Dette ble

presisert i siste punktum ved endringslov [24. april 2015 nr. 20](#). Bakgrunnen var Høyesteretts uttalelser i [Rt-2012-168](#) som gav uttrykk for at en midlertidig arbeidsavtale ikke kunne bringes til opphør i avtaleperioden.

Karnov Lovkommentar 25 til § 14-9 7. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Syvende ledd regulerer maksimal lengde på midlertidig ansettelse med grunnlag i alternativene a, b og tidligere f (som ble opphevet med virkning 1. juli 2022) i [§ 14-9](#) andre ledd. Den maksimale lengden er nå tre år, og fra dette tidspunktet anses arbeidstaker som fast ansatt, og arbeidsforholdet kan bare bringes til opphør etter reglene i arbeidsmiljøloven [kapittel 15](#).

Tidligere gjaldt det to ulike regler: en treårsregel og en fireårsregel. Fireårsregelen ble opphevet med virkning fra 1. januar 2024, se nærmere [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#). Fireårsregelen ble i sin tid innført i forbindelse med arbeidsmiljøloven 2005 etter inspirasjon fra tjenestemannsloven [§ 10](#) nr. 1. Regelen ble også begrunnet med EUs rådsdirektiv [1999/70/EF](#), som pålegger medlemslandene å treffen tiltak for å hindre misbruk som følge av gjentatt bruk av midlertidig ansettelse. Treårsregelen ble innført i 2015, samtidig med lovendringen som åpnet for generell adgang til midlertidig ansettelse i inntil tolv måneder.

Karnov Lovkommentar 26 til § 14-9 ...sammenhengende...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Kravet om sammenhengende ansettelse innebærer at arbeidsforholdet i utgangspunktet må være uavbrutt. Påfølgende midlertidige ansettelseser skal vurderes samlet. Det er imidlertid lagt til grunn i forarbeidene at mindre avbrudd mellom ansettelsesforhold ikke skal regnes som et avbrudd som gjør at fristen begynner å løpe på nytt, jf. [NOU 2004: 5 s. 56](#) og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 333](#). Hva som regnes som slike kortvarige avbrudd som ikke får betydning for fristberegningen, må bero på en konkret vurdering. Ved vurderingen vil avbruddets lengde og begrunnelse være sentrale momenter. Arbeidslivslovutvalget la – med henvisning til forvaltningspraksis om forståelsen av den tilsvarende bestemmelsen i tjenestemannsloven (nå statsansatteloven) – til grunn at avbrudd på mindre enn 14 dager ikke avbryter ansettelsestiden, jf. [NOU 2004: 5 s. 562](#). Dersom avbruddet skjer før å unngå kravet til sammenhengende ansettelse, vil man som den klare hovedregel ikke kunne legge vekt på avbruddet. Men en slik intensjon vil være vanskelig å bevise.

Et annet spørsmål enn hvilke avbrudd som avbryter fristberegningen, slik at den begynner på nytt, er hvilke avbrudd som skal gå til fradrag ved beregningen av den samlede ansettelsestiden, jf. [§ 14-9](#) syvende ledd siste punktum og [§ 14-9 note 28](#).

Karnov Lovkommentar 28 til § 14-9 ...Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 08.07.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Forutsetningen er at fraværet er rettmessig.

§ 14-10. Åremål

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-10**Karnov Lovkommentar 1 til § 14-10**Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Åremål er en særlig form for midlertidig ansettelse. Åremål kan fylle et varig behov, og uttrykket «åremål» er valgt for å skille denne formen for midlertidig ansettelse fra midlertidig ansettelse etter [§ 14-9](#), jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 333](#). I kommunal sektor finnes det enkelte særhjemler for ansettelse på åremål, se lov [22. juni 2018 nr. 83](#) om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) [§ 13-2](#). Åremål for statsansatte er regulert i statsansatteloven [§ 10](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-10 ...Øverste leder...Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordlyden tilskir at det kun er én arbeidstaker i virksomheten som kan anses som øverste leder. Dette gjelder som et utgangspunkt. Der det er flere ledere som deler det øverste lederansvaret, må alle – eller flere av dem – kunne falle inn under bestemmelsen, se Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 234. Antakelig også slik Jan Fougnér mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 s. 735. Dette er først og fremst aktuelt for større virksomheter.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-10 ...virksomhet...Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordlyden tilskir at det er adgang til å foreta åremålsansettelse i alle virksomheter uavhengig av virksomhetens størrelse. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven 1977 er det uttalt at det normalt ikke kan anses å være en «øverste leder» i mindre virksomheter, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 177](#). En slik innskrenkende tolkning av ordlyden må anses forlatt med arbeidsmiljøloven 2005, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#). Se slik Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 234 og i samme retning Jan Fougnér mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 s. 735–736. I motsatt retning går Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 648, som bare viser til uttalelsen i [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\)](#).

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-11**Karnov Lovkommentar 1 til § 14-11 ...åpenbart urimelig...**Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er en snever unntaksregel. Det kan for eksempel være aktuelt å gi arbeidsgiver medhold i at arbeidsforholdet likevel skal opphøre dersom søker reises lenge etter at arbeidstaker fratrådte stillingen, eller hvis det foreligger saklig grunn for oppsigelse, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(1995–96\)](#) s. [28–29](#).

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

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

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-12

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-12

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Paragrafene [14-12](#) og [14-13](#) regulerer adgangen til innleie, og de to bestemmelsene må ses i sammenheng. Mens [§ 14-12](#) regulerer adgangen til innleie fra et bemanningsforetak, regulerer [§ 14-13](#) adgangen til innleie fra en virksomhet som ikke har til formål å drive utleie. Enhver virksomhet kan i prinsippet falle inn under sistnevnte kategori. Men dersom virksomheten ikke oppfyller vilkårene i [§ 14-13](#) første ledd, anses den å ha til formål å drive med utleie, og innleieforholdet reguleres av [§ 14-12](#). Det er derfor bare to former for innleie etter arbeidsmiljøloven, og et innleieforholdet må være enten det ene eller det andre. Se nærmere Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 276–283.

Arbeidsmiljøloven regulerer bare adgangen til innleie. Adgangen til utleie reguleres av lov [10. desember 2004 nr. 76](#) om arbeidsmarkedstjenester [kapittel 8](#). Det er få begrensninger i adgangen til å drive med utleie. Et eksempel på en begrensning er at virksomheten som leier ut, ikke kan kreve betaling av arbeidstaker for utleietjenester, jf. arbeidsmarkedsloven [§ 27](#). En rekke regler om meldeplikt, register mv. er fastsatt i forskrift [4. juni 2008 nr. 541](#) om bemanningsforetak. Tidligere var

adgangen til utleie strengt regulert, og hovedregelen var at privat arbeidsformidling var forbudt. Liberaliseringen av reglene ble begrunnet med endringer i arbeidsmarkedet og at de norske reglene kunne være problematiske etter [EØS-avtalen](#), se nærmere [NOU 1998: 15](#) og [Ot.prp. nr. 70 \(1998–99\)](#). Se også [HR-2018-2371-A avsnitt 75](#) flg.

Siden vedtakelsen av arbeidsmiljøloven 2005 har det skjedd betydelige endringer i innleiereglene, først og fremst for å gjennomføre rådsdirektiv [2008/104/EE](#) om vikararbeid (vikarbyråd direktivet). Direktivet har et dobbelt formål, jf. [artikkkel 2](#): Det skal for det første sikre «beskyttelse af arbeidstagere». For det andre skal det «tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdsplasser og til at udvikle fleksible former for arbejde». Se også for eksempel sak [C-681/18 JH mot KH](#) avsnitt 40. Det sentrale virkemiddelet er direktivets prinsipp om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår for henholdsvis innleide arbeidstakere og de ansatte i innleievirksomheten, jf. direktivets [artikkkel 5](#) og §§ [14-12 b](#) til [14-12 c](#) i arbeidsmiljøloven, hvor dette prinsippet er gjennomført. Det er imidlertid grunn til å merke seg at Høyesterett i [HR-2020-2109-A](#), etter å ha vist til direktivets øvrige formål enn vern av arbeidstaker, la til grunn at «ved gjennomføringen av likebehandlingsregelen i norsk rett hadde lovgiver en nasjonal målsetting som gikk ut over dette» ([avsnitt 63](#)).

I perioden 2022–2023 har det skjedd flere endringer i innleiereglene, og adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak har blitt begrenset, se lov [20. desember 2022 nr. 99](#) om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak) og de øvrige kommentarene til [§ 14-12](#). Skjerpelsen er politisk omstridt, og EFTAs overvåkningsorgan har konkludert med at reglene er i strid med EØS-retten. Dette vil nok prege debatten om innleieregelverket fremover.

Et innleieforhold kan karakteriseres som et *trepartsforhold*. Et arbeidsforhold er normalt et topartsforhold. Ved innleie er arbeidsavtale inngått mellom utleier og arbeidstakeren som leies ut, og arbeidsgiveransvaret påhviler i utgangspunktet utleier. Avtaleforholdet mellom utleier og innleier reguleres i utgangspunktet av alminnelig kontraktsrett. Det er intet avtaleforhold mellom arbeidstakeren som leies ut, og innleier. Innleier vil imidlertid ha en styringsrett (ledelse og kontroll) overfor den innleide, og innleier vil ha en rekke arbeidsgiverplikter overfor den innleide, blant annet plikten til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og lovfastsatte rammer for arbeidstid, jf. [§ 2-2](#).

Arbeidsmiljølovens regler om innleie får ikke anvendelse for entreprise. Grensedragningen mellom innleie og entreprise kan være vanskelig å trekke, særlig der det hevdes å være en bemanningsentreprise. Med den nevnte endringsloven fra 2022 er det nå fastsatt en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven [§ 14-12](#) femte ledd om hvordan denne grenseddragningen skal gjøres.

Grensedragningen må gjøres med grunnlag i en konkret helhetsvurdering, hvor hvem som har den daglige ledelsen av arbeidet og ansvaret for arbeidsresultatet, vil være de sentrale momentene. At oppdragstaker leder arbeidet, taler for at det er entreprise, mens hvis oppdragsgiver står for den daglige ledelsen, trekker det i motsatt retning, sml. definisjonen av utleie i arbeidsmarkedsloven [§ 25](#) andre punktum. Se nærmere om vurderingen for eksempel i Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 271–275, Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 s. 744 og Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 653–654. Sentrale avgjørelser er [Rt-2013-998](#) og [HR-2018-2371-A](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-12 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkårene for innleie fra bemanningsforetak har tradisjonelt vært de samme som for midlertidig ansettelse etter [§ 14-9](#) andre ledd. Det vil si at det har vært adgang til å leie inn arbeidstakere fra

bemanningsforetak «når arbeidet er av midlertidig karakter» (jf. § 14-9 andre ledd bokstav a), «for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)» (jf. § 14-9 andre ledd bokstav b) mv. Dette har vært begrunnet i et ønske om at fast ansettelse i topartsrelasjon skal være hovedregelen, og at innleie bare skal tillates som et alternativ til midlertidig ansettelse for å dekke et midlertidig arbeidskraftbehov, jf. [Ot.prp. nr. 70 \(1998–99\) s. 44](#) og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 221](#).

Det har imidlertid ikke vært full parallellitet. Da adgangen til midlertidig ansettelse ble utvidet i 2015 med regelen om adgang til midlertidig ansettelse i en periode på tolv måneder (tidligere arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f), ble ikke innleieadgangen utvidet tilsvarende.

Med lov [20. desember 2022 nr. 99](#) om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak) er innleieadgangen skjerpet. Utgangspunktet er at det er tillatt med innleie i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav b til e. Det er dermed ikke lenger adgang til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter», jf. § 14-9 andre ledd bokstav a. Det er likevel fastsatt unntak fra dette i forskrift [11. januar 2013 nr. 33](#) om innleie fra bemanningsforetak, se nærmere kommentarene til § 14-12 sjette ledd.

Avtalt innleie med sikte på å prøve ut arbeidstaker for en fremtidig ansettelse – «try and hire» – vil i utgangspunktet være uforenlig med bestemmelsen. Men det er ikke noe i veien for at vedkommende ansettes etter innleieforholdets opphør dersom det oppstår et nytt behov for arbeid. I praksis vil det derfor være en vanskelig grensedragning. Se nærmere om problemstillingen i [Ot.prp. nr. 70 \(1998–99\) s. 44](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-12 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir adgang til å avtale innleie uten at vilkårene i § 14-9 andre ledd bokstav b til e, jf. § 14-12 første ledd, er oppfylt. Slik avtale kan bare inngås i virksomhet som allerede er bundet av en tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 39. For å ha innstillingsrett etter arbeidstvistloven må fagforeningen ha minst 10 000 arbeidstakere som medlemmer. Begrepet «tariffavtale» i § 14-12 skal forstås på samme måte som tariffavtalebegrepet etter arbeidstvistloven § 1 bokstav e.

Avtalen må inngås med en tillitsvalgt, og den tillitsvalgte må være representativ for den arbeidstakergruppen innleien gjelder. Det er derfor et krav at den tillitsvalgte representerer til sammen et flertall av denne arbeidstakergruppen. I en virksomhet hvor den tillitsvalgte representerer 40 prosent av ansatte i administrasjonen, kan det ikke inngås avtale om innleie av administrativt ansatte. Vedkommende kan heller ikke inngå avtale med virksomheten om innleie av andre arbeidstakergrupper, for eksempel lageransatte, fordi den tillitsvalgte ikke representerer samme arbeidstakergruppe, se [Ot.prp. nr. 70 \(1998–99\) s. 45](#).

Et aktuelt spørsmål er hvem som skal regnes som tillitsvalgte etter bestemmelsen. Spørsmålet er om det er et krav at den tillitsvalgte må være knyttet til fagforeningen med innstillingsrett som er part i tariffavtalen virksomheten er bundet av, eller om tillitsvalgtbegrepet skal forstås videre enn dette, slik at også andre representanter for arbeidstakerne omfattes. Ordlyden i bestemmelsen kan isolert sett tilsi sistnevnte løsning. Vilkåret om at det må foreligge en tariffavtale «inngått med fagforening med innstillingsrett» kom inn i lovbestemmelsen i 2018. Det er vanskelig å utlede noe sikkert av forarbeidene til endringsloven, jf. [Prop. 73 L \(2017–2018\)](#). Arbeids- og inkluderingsdepartementet har i brev til Landsorganisasjonen i Norge av 20. april 2023 lagt til grunn at tillitsvalgtbegrepet skal forstås vidt, og at det ikke stilles krav om at avtalen om innleie må inngås med en fagforeningstillitsvalgt, eller at den tillitsvalgte må være organisert i en fagforening med innstillingsrett. En slik etterfølgende uttalelse fra departementet er imidlertid ikke avgjørende.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-12 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Innleid arbeidstaker har rett til fast ansettelse hos innleier etter tre år, uavhengig av grunnlaget for innleien. Tidligere gjaldt ikke regelen ved innleie med grunnlag i avtale med tillitsvalgte etter [§ 14-12](#) andre ledd, men dette ble utvidet med endringene i 2022, se nærmere [Prop. 131 L \(2021–2022\)](#) s. [37–38](#).

Karnov Lovkommentar 4a til § 14-12 4. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble vedtatt i 2022 med virkning fra 1. april 2023. Den regulerer grensedragningen mellom innleie og entreprise. Dette ble tidligere regulert av ulovfestet rett. Formålet med bestemmelsen i [§ 14-12](#) fjerde ledd er å tydeliggjøre grensedragningen. Grensedragningen må gjøres basert på en helhetsvurdering, hvor de momentene som er nevnt i bestemmelsen, er relevante. De er imidlertid ikke uttømmende.

De to sentrale momentene er angitt i første punktum. Dette svarer til hva som har vært gjeldende rett tidligere, og tidligere forarbeider og rettspraksis vil være relevante ved tolkningen av dem, jf. [Prop. 131 L \(2021–2022\)](#) s. [66](#). Det fremgår videre av forarbeidene at momentene som er nevnt i andre punktum vil være «av særlig betydning for å avklare om oppdragsavtalen utfordrer lovens formål om trygge ansettelsesforhold på en slik måte at den omfattes av de strengere reglene om innleie», og det er nevnt at momentene vil være «særlig relevante» ved avgrensningen mot entreprise av løpende tjenester, hvor arbeidskraften er det bærende elementet i leveransen.

Momentene er nærmere diskutert i forarbeidene, se [Prop. 131 L \(2021–2022\)](#) s. [43–49](#). Se også [NOU 2021: 9](#) (Fougner-utvalget) punkt [8.6.6](#) og [13.3](#).

Karnov Lovkommentar 7a til § 14-12 5. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Et slikt forbud ble i 2022 innført i forskrift [11. januar 2013 nr. 33](#) om innleie fra bemanningsforetak [§ 4](#). Etter denne bestemmelsen er innleie fra bemanningsforetak på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold ikke tillatt. Hva som menes med «bygningsarbeid» og «byggeplass», er nærmere definert i forskriften. Som nevnt i [note 1](#) har EFTAs overvåkingsorgan, ESA, konkludert med at forbudet er i strid med EØS-retten.

Karnov Lovkommentar 8 til § 14-12 6. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Slike regler er gitt i forskrift [11. januar 2013 nr. 33](#) om innleie fra bemanningsforetak. Her er det fastsatt to unntak (som trådte i kraft 1. april 2023).

For det første er det uavhengig av vilkårene i arbeidsmiljøloven [§ 14-12](#) tillatt med innleie fra bemanningsforetak av helsepersonell for å sikre forsvarlig drift av helse- og omsorgstjenester, jf. forskriftens [§ 3](#). Slik innleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven [§ 14-9](#) andre ledd bokstav a. Med «helsepersonell» menes personell som omfattes av helsepersonelloven [§ 3](#).

For det andre er det uavhengig av vilkårene i arbeidsmiljøloven [§ 14-12](#) tillatt med innleie fra bemanningsforetak av arbeidstakere med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester i klart avgrenset prosjekt.

«Spesialkompetanse» har ingen klar definisjon. Men kravet innebærer at arbeidstaker må innehå spesialisert kunnskap eller ekspertise innenfor et fagområde. Denne spesialkompetansen kan være tilegnet på ulikt vis. Det behøver ikke å være snakk om formell utdannelse, men kan også være spesialkompetanse basert på erfaring. Se høringsnotat [Innleie fra bemanningsforetak – forslag til forskriftsregulering av innleie til helse- og omsorgstjenesten og innleie av rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse](#), Arbeids- og inkluderingsdepartementet 11. oktober 2022 punkt 3.4.

Med «rådgivnings- og konsulenttjeneste» menes levering av spesialisert kunnskap og rådgivning innenfor et bestemt fagområde, jf. forskriftens [§ 3](#) andre ledd andre punktum. Nærmere føringer om forståelsen av dette er gitt i [høringsnotatet](#) punkt 3.4.

Ardgangen til innleie av arbeidstakere med spesialkompetanse gjelder endelig bare i «klart avgrenset prosjekt», jf. forskriftens [§ 3](#). Dette skal forstås strengere enn «arbeid av midlertidig karakter», jf. arbeidsmiljøloven [§ 14-9](#) andre ledd bokstav a. Det fremgår av [høringsnotatet](#) punkt 3.4 at det må dreie seg om konkrete, midlertidige og klart avgrensede prosjekter som i art avviker fra virksomhetens ordinære drift. Det er ikke tillatt med innleie av spesialkompetanse for å avhjelpe arbeidstopper o.l. som ligger innenfor virksomhetens ordinære drift. Kravet om at arbeidet må skille seg fra ordinær drift, skal imidlertid ikke tolkes for strengt, og det fremgår av [høringsnotatet](#) at arbeidet i art må skille seg «noe» fra det innleievirksomheten normalt driver med. Det gjelder ingen bestemt tidsgrense ut over treårsregelen, jf. arbeidsmiljøloven [§ 14-12](#) tredje ledd.

Innleier skal dokumentere grunnlaget for innleie etter disse bestemmelsene når tillitsvalgte ber om det, jf. forskriftens [§ 3](#) siste ledd.

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-12a

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-12 a

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen om likebehandling er en gjennomføring av rådsdirektiv [2008/104/EF](#) om vikararbeid (vikarbyrådrekktivet) [artikkel 5](#), se nærmere [note 1 til § 14-12](#). Det sentrale er at arbeidsvilkårene til den innleide skal være de samme som om vedkommende var direkte ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid. Hvilke kategorier arbeids- og lønnsvilkår som er omfattet av likebehandlingskravet, følger av første ledd bokstavene a til f og andre ledd.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-12a ...de vilkår...**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkårene som utgjør grunnlaget for likebehandlingen, kan følge av lov, forskrift, tariffavtale eller andre bindende *generelle* bestemmelser i innleievirksomheten, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 105](#). Andre bindende generelle bestemmelser kan ha grunnlag i for eksempel personalhåndbøker. Det må avgrenses mot bestemmelser som er individuelt gjeldende, det vil si avtalt med enkeltarbeidstakere, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 52–53](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-12a 1. ledd bokstav a.**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom det i innleievirksomheten gjelder en tariffavtalt ukentlig arbeidstid på 37,5 timer, skal denne ukentlige arbeidstiden også gjelde for den innleide, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 54](#) og [s. 105](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-12a 1. ledd bokstav b.**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette gjelder alle bestemmelser om overtidsarbeid i virksomheten, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 54–55](#)). Dette må også omfatte bruken av overtidsarbeid, se Jan Fougnér mfl., *Arbeidsmiljøloven*. *Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 s. 757 og Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 285.

Den innleide arbeidstakeren kan derfor ikke pålegges å arbeide overtime i større utstrekning enn innleievirksomhetens egne ansatte alene fordi vedkommende er innleid.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-12a 1. ledd bokstav e.**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette gjelder alle bestemmelser om ferierettigheter og rett til fridager i forbindelse med helligdager og andre fridager, inkludert godtjørelse. En arbeidstaker som er innleid til en virksomhet som har en gunstigere ferieordning enn etter ferieloven, for eksempel en femte ferieuke, vil ha krav på den forutsatt at vedkommende ville ha vært omfattet av ordningen som fast ansatt.

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-12a 1. ledd bokstav f.**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at alt som er vederlag for arbeid, inngår i lønnsbegrepet, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 55](#). Dette omfatter også lønn i form av naturalytelser, kompensasjonstillegg samt faste og uregelmessige tillegg. En bonusordning vil være omfattet så lenge den kan sies å være vederlag for arbeid. Det gjelder både individuelle bonusordninger og bonusordninger på gruppe- eller virksomhetsnivå, se [HR-2020-2109-A](#). I denne saken kom Høyesterett til at bonusordningen var omfattet av [§ 14-12 a](#) første ledd bokstav f. Høyesterett la til grunn at hovedelementene i ordningen var å belønne de ansattes felles prestasjoner som gruppe i løpet av opptjeningsåret. Selv om ordningen hadde enkelte elementer som ikke var direkte knyttet til arbeidsinnsats, endret ikke dette på at hovedelementene var knyttet til virksomhetens samlede prestasjoner. Høyesterett la til grunn at bonusordningen var «en form for resultatlønnsordning og en del av det samlede systemet for vederlag for arbeid» ([avsnitt 85](#)).

Karnov Lovkommentar 7 til § 14-12a ...felles goder og tjenester...**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Eksempler på slike goder kan være kantine, barnehage, transport og treningsrom, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\)](#) s. [62](#) og [106](#). Det må avgrenses mot *individuelle* goder. Dette kan være krevende i praksis. I forarbeidene er det lagt til grunn at dersom tilbud om goder ikke beror på en individuell vurdering av den enkelte arbeidstakere, men tilbys alle eller grupper av en helt generell kategori, vil det omfattes av «felles goder og tjenester», se [s. 62](#). Dersom tildeling av kollektive goder skjer etter vilkår, og det for eksempel er venteliste, må den innleide akseptere dette på samme måte som de ansatte.

Karnov Lovkommentar 8 til § 14-12a ...objektive grunner...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Hva som nærmere ligger i «objektive grunner», er ikke utdypet i forarbeidene ut over at det slås fast at forskjellsbehandlingen ikke kan begrunnes utelukkende med at vedkommende er innleid. Et slikt unntak følger også av direktiv [2008/104/EF artikkel 6](#) nr. 4, men heller ikke direktivteksten utdypet innholdet. For knapphetsgoder, slik som for eksempel bedriftsbarnehage, vil det antakelig være legitimt å legge vekt på arbeidstakers tidsmessige tilknytning til virksomheten, se Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 s. 759–760.

Karnov Lovkommentar 9 til § 14-12a 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [6. juli 2015 nr. 874](#) om adgang til ved tariffavtale å fravike reglene om likebehandling ved uteleie fra bemanningsforetak. Hovedvilkåret for at likebehandlingsreglene kan fravikes i tariffavtale, er at bemanningsforetaket er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven [§ 39](#), se forskriftens [§ 1](#).

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

- (1) Ved leie av arbeidstaker skal innleier gi bemanningsforetaket de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta kravet om likebehandling i [§ 14-12 a](#).
- (2) Bemanningsforetaket skal, når arbeidstaker ber om det, gi de opplysninger som er nødvendige for at arbeidstaker skal kunne vurdere om egne lønns- og arbeidsvilkår oppfyller kravet om likebehandling i [§ 14-12 a](#).
- (3) Bemanningsforetaket skal, når innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt med arbeidstaker som leies ut til innleier.
- (4) Innleier skal, når tillitsvalgte hos innleier ber om det, dokumentere hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom innleid arbeidstaker og dennes arbeidsgiver.
- (5) Plikten til å gi opplysninger etter tredje og fjerde ledd gjelder bare vilkår som nevnt i [§ 14-12 a](#) første ledd. Bemanningsforetak, innleier og tillitsvalgte som mottar opplysninger i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt om opplysningene. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke overholdelse av kravet om likebehandling i [§ 14-12 a](#) eller til å oppfylle plikter etter bestemmelsen her.
- (6) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om innsynsrett, opplysningsplikt og taushetsplikt etter denne paragraf, samt om taushetsplikt for innleide arbeidstakere. Departementet kan i forskrift også gi regler om eventuell bruk av rådgivere og taushetsplikt for disse.

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

Karnov lovkommentarer: § 14-12b

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-12 b

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 22.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen inneholder regler om opplysningsplikt og innsynsrett i ulike relasjoner. Formålet med reglene er å sikre en effektiv gjennomføring av likebehandlingskravet.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-12b 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Plikten må ses i sammenheng med at det er bemanningsforetaket som er pliktsubjekt etter [§ 14-12 a](#). Innleier må derfor gi de opplysninger som er nødvendige for at bemanningsforetaket skal kunne ivareta sine plikter, og [§ 14-12 a](#) vil sette en saklig ramme. Hvilke nærmere opplysninger som er nødvendige, må vurderes konkret ut fra dette. Men poenget er at bemanningsforetaket får et tilstrekkelig beslutningsgrunnlag, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 75](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-12b 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Likebehandlingskravet etter [§ 14-12 a](#) vil også sette en saklig ramme her for hvilke opplysninger arbeidstaker kan kreve. Det er ikke noe krav om at arbeidstaker mistenker brudd, jf. formuleringen «ber om det» og [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 77–78](#). Denne formuleringen finner vi også i tredje og fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-12b 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen må ses i sammenheng med at tillitsvalgte hos innleier har innsynsrett, jf. [§ 14-12 b](#) fjerde ledd. Innleier er derfor avhengig av dokumentasjon av hvilke arbeids- og lønnsvilkår som er avtalt mellom arbeidstaker og bemanningsforetaket.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-12b 4. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Innsynsretten for tillitsvalgte er ansett som et godt egnert tiltak for å sikre overholdelse av likebehandlingskravet, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 69](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-12b ...tillitsvalgte hos innleier...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Innsynsretten er begrenset til tillitsvalgte i innleievirksomheten, slik at tillitsvalgte sentralt eller ellers i en fagforening ikke har innsynsrett. Det er imidlertid ikke et krav at den lokale tillitsvalgte er i de tradisjonelle fagforeningene. Også representanter for en fast eller ad hoc-sammenslutning av to eller flere personer uten organisasjonsmessig tilknytning («husforeninger») omfattes. Det avgjørende er om den lokale representanten kan sies å være en valgt representant for de ansatte i virksomheten. Se nærmere [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 106–107](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 14-12b 6. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se forskrift [11. januar 2013 nr. 33](#) om innleie fra bemanningsforetak. I forskriftens [§ 2](#) er taushetsplikten nærmere regulert, og andre ledd fastsetter straffansvar for forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelsen.

§ 14-12 c. Solidaransvar for innleier

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-12c

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-12 c

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 22.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen innebærer at innleievirksomheten hefter solidarisk med bemanningsforetaket for den innleide arbeidstakerens krav på lønn, feriepenger og eventuell godtgjørelse i samsvar med likebehandlingskravet. Formålet med regelen er å sikre en effektiv oppfyllelse av likebehandlingskravet.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-12c ...selvskyldnerkausjonist...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette betyr at innleier (kausjonisten) ikke har rett til å kreve at arbeidstaker (kreditor) først må gå på bemanningsforetaket (hoveddebitor) før vedkommende kan rette et krav mot innleier (kausjonisten), jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 86](#). Dette betyr at solidaransvaret inntrer så snart arbeidstakers krav på lønn er misligholdt.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-12c ...kravets forfallsdato...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Her sikttes det til forfallsdato for det misligholdte kravet på lønn, feriepenger eller annen godtgjørelse etter likebehandlingsprinsippet, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 107](#). Forfallstidspunktet er dermed knyttet til det tidspunktet som er avtalt mellom bemanningsforetaket og den innleide arbeidstakeren. Selv om fristen er oversittet, kan arbeidstaker fremme kravet mot arbeidsgiver etter alminnelige regler.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-12c ...kommet frem....

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette skal forstås i samsvar med alminnelige avtalerettslige regler, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 87](#). Det er da ikke tilstrekkelig at kravet er sendt innen fristen. På den annen side kreves det ikke at det har kommet til innleievirksomhetens kunnskap innen fristutløp.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-12c 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er ifølge forarbeidene en snever unntaksregel og bare ment å gjelde for åpenbare misbrukstilfeller, jf. [Prop. 74 L \(2011–2012\) s. 107](#). Eksempler som nevnes i forarbeidene, er der

arbeidstakeren har tatt arbeid hos en arbeidsgiver han eller hun visste var ute av stand til å utbetale lønn etter likebehandlingsprinsippet, i den hensikt å motta lønn fra solidaransvarlig, eller der det er avtalt ulønnet arbeid hos arbeidsgiver, jf. [s. 87](#). En tilsvarende unntaksbestemmelse finnes i lov [4. juni 1993 nr. 58](#) om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. [§ 13](#) tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-12c 4. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Den innleide arbeidstakeren må da rette krav om lønn mv. som på dette tidspunktet er dekket av hverken arbeidsgiver eller ev. solidaransvarlig, mot staten etter reglene i lov [14. desember 1973 nr. 61](#) om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. (lønnsgarantiloven).

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

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-13

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-13

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen oppstiller det andre hovedgrunnlaget for innleie etter arbeidsmiljøloven og må ses i sammenheng med [§ 14-12](#) om innleie fra bemanningsforetak, altså virksomhet som har til formål å drive uteleie. Arbeidsmiljøloven skiller mellom disse to innleieformene, og innleie må være enten det ene eller det andre, se kommentarene til [§ 14-12](#).

[Paragraf 14-13](#) regulerer innleie fra virksomhet som *ikke* har til formål å drive uteleie. Bestemmelsen oppstiller vilkår for at en virksomhet skal sies ikke å ha til formål å drive med uteleie. Dersom disse vilkårene ikke er oppfylt, anses innleien å være fra virksomhet som har til formål å drive med uteleie, og innleien reguleres dermed av [§ 14-12](#). Vilkårene for innleie er lempeligere etter [§ 14-13](#) enn etter [§ 14-12](#).

[Paragraf 14-13](#) gjelder innleie fra ordinære virksomheter eller produksjonsbedrifter. Det typiske er produksjonsbedrifter innen verksteds- og oljeindustrien som ved svingninger i markedet kan ha behov for å kunne leie ut sine ansatte til en annen arbeidsgiver som alternativ til permittinger eller nedbemannning. Bestemmelsen betegnes derfor av og til for «verftsunntaket». Men bestemmelsen kan

også være aktuell for å dekke etterspurt spisskompetanse, se [Ot.prp. nr. 56 \(2006–2007\) s. 17](#). Se også [Rt-2013-1730](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-13 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkåret for å drive innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er at arbeidstaker er fast ansatt hos utleier. Utover dette oppstiller ikke bestemmelsen materielle begrensninger. Det er likevel et krav om drøftelser med tillitsvalgte, jf. siste punktum. I nærmere tilfeller er det dessuten krav om avtale med de tillitsvalgte, se andre ledd og kommentarene til bestemmelsen der.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-13 ...virksomheten...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er et spørsmål hva som skal anses som «virksomheten» etter [§ 14-13](#). Spørsmålet er om det er arbeidsmiljølovens alminnelige virksomhetsbegrep, det vil si rettssubjektet, som skal legges til grunn, eller om det er adgang til å operere med et snevrere virksomhetsbegrep. Dette har betydning for om vurderingen etter minstevilkårene skal foretas med hele rettssubjektet som utgangspunkt, eller om vurderingen kan knyttes til for eksempel en avdeling. Problemstillingen ble drøftet i [Rt-2013-1730](#), og førstvoterende uttalte at «mye [kunne] tale for» at virksomhetsbegrepet etter bestemmelsen skal forstås som hele den juridiske enheten. Høyesterett tok likevel ikke endelig stilling til dette.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-13 ...vilkår...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

De to vilkårene ordlyden oppstiller for at virksomheten ikke skal sies å ha til formål å drive utleie, er *minstevilkår*, jf. [Ot.prp. nr. 70 \(1998–99\) s. 50](#). Det innebærer at selv om minstevilkårene er oppfylt, vil en helhetsvurdering kunne lede til at innleieforholdet likevel ikke kan anses omfattet av [§ 14-13](#), og dermed reguleres av [§ 14-12](#). Ved helhetsvurderingen vil formålet med [§ 14-13](#) stå sentralt, se [Rt-2013-1730 avsnitt 48](#). Saken gjaldt krav om fast ansettelse som følge av at den ansatte hadde vært innleid til Statoil i mer enn fire år, jf. nå [§ 14-9](#) syvende ledd. Arbeidstakeren var ansatt som IT-tekniker i YIT, men ble fra første dag leid ut til Statoil. Både ansettelsen i YIT og utleien til Statoil var initiert av og begrunnet i Statoils behov. Høyesterett viste til at hovedformålet med [§ 14-13](#) er å tilgodese *utleiebedriftens* behov for å kunne leie ut egne ansatte når de ellers ville blitt midlertidig overflødige, og konkluderte med at innleien av IT-teknikeren lå «såpass fjernt fra det som var ment omfattet av [§ 14-13](#), at utleien ikke kan anses å ha hjemmel i bestemmelsen» ([avsnitt 52](#)).

Karnov Lovkommentar 4a til § 14-13 ...utleieaktiviteten...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordlyden og bestemmelsens formål tilsier at flere avtaler om innleie må vurderes samlet, slik at det avgjørende er om disse avtalene til sammen innebærer at utleien overstiger 50 prosent.

Karnov Lovkommentar 4b til § 14-13 ...av de fast ansatte...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordlyden tilsier at det er antall personer (hodeprinsippet) som er avgjørende, uavhengig av den faste stillingens størrelse.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-13 ...drøftelser...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke krav om noen enighet med de tillitsvalgte, sml. andre ledd.

Karnov Lovkommentar 5a til § 14-13 ...av de ansatte...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordlyden tilsier at det er antall personer (hodeprinsippet) som er avgjørende, uavhengig av stillingens størrelse. Formuleringen «likevel ikke færre enn tre personer» viser dette.

Karnov Lovkommentar 5b til § 14-13 ...avtale...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Her er innleie betinget av avtale, sml. drøftelseskravet i første ledd.

Karnov Lovkommentar 5c til § 14-13 ...til sammen...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Uttrykket «til sammen» må innebære at flertallskravet kan være oppfylt ved flere tillitsvalgtes representasjon sammenlagt, selv om hver enkelt tillitsvalgt ikke representerer et flertall.

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-13 4. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskriftadgangen er pr. april 2025 ikke benyttet.

Karnov Lovkommentar 7 til § 14-13 5. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen kom inn samtidig med at grensedragningen mellom innleie og entreprise ble lovfestet, se [Prop. 131 L \(2021–2022\) punkt 15.1](#). Den innebærer at momentene som er nevnt i arbeidsmiljøloven [§ 14-12](#) fjerde ledd, også er relevante ved avgrensningen mellom entreprise og innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie.

§ 14-13 a. Innleie av avløser fra avløserlag

Departementet kan gi forskrift om at reglene om innleie fra bemanningsforetak ikke skal gjelde når jordbruksforetak leier inn avløser fra avløserlag, og om særregler ved slik innleie.

0 Tilføyd ved lov [20 juni 2025 nr. 36](#) (i kraft 1 juli 2025 iflg. [res. 20 juni 2025 nr. 1118](#)).

§ 14-14. Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-14

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-14 1. leddForfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved ulovlig innleie fra virksomhet som har til formål å drive med utleie, jf. [§ 14-12](#), er hovedregelen at den innleide har krav på fast ansettelse hos innleier. Bestemmelsen oppstiller ikke en slik rettsvirkning ved ulovlig innleie etter [§ 14-13](#). Men dersom vilkårene for at en virksomhet skal anses ikke å ha utleie som formål etter [§ 14-13](#), ikke er oppfylt, reguleres innleien av [§ 14-12](#). Hvorvidt innleien da er lovlig, må vurderes etter [§ 14-12](#), se kommentarene til [§ 14-13](#). Hvis innleien ikke oppfyller vilkårene i [§ 14-12](#), vil rettsvirkningen være at den innleide kan kreve fast ansettelse i samsvar med [§ 14-14](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-14 ...åpenbart urimelig...Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Denne vurderingen må gjøres konkret. Det er snakk om en unntaksregel, der klare rimelighetshensyn må tale mot at hovedregelen om fast ansettelse følges, se [HR-2018-2371-A](#) (Norwegian) [avsnitt 137](#). Momenter som kan tale for å gjøre unntak, er blant annet at leieforholdet har hatt kort varighet, at lovligheten har budt på tvil, og at den innleide har et trygt arbeidsforhold hos utleier, jf. [Ot.prp. nr. 70 \(1998–99\) s. 48](#).

Selv om unntaket er formulert på samme måte som unntaket i [§ 14-11](#) første ledd, er det forutsatt i forarbeidene at avveiningen kan falle annerledes ut etter [§ 14-14](#) første ledd, jf. [Ot.prp. nr. 70 \(1998–99\) s. 48](#). Terskelen vil her være noe lavere, jf. [HR-2018-2371-A](#) (Norwegian) [avsnitt 137](#).

I [HR-2018-2371-A](#) (Norwegian) kom Høyesterett til at kabinansatte og piloter i Norwegian-konsernet ble ulovlig innleid til morselskapet før en reell entreprisesituasjon var etablert. Høyesterett mente at det likevel ville være åpenbart urimelig å avsi dom for at de nå var fast ansatt i dette selskapet. Det ble vist til at dette ville «skape store problemer for konsernets drift», se nærmere [avsnitt 138](#) flg. i dommen.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-14 2. leddForfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [§ 15-12](#) andre ledd og kommentarene til bestemmelsen.

§ 14-14 a. Drøfting om ansettelse mv.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-14a**Karnov Lovkommentar 1 til § 14-14a 1. ledd**Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BIVersjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen samler flere tidligere regler om drøftelsesplikt samt innfører drøftelsesplikt i noen nye tilfeller. Den viderefører drøftelsesplikt knyttet til bruk av deltid, midlertidig ansettelse og innleie, mens plikten til å drøfte bruk av selvstendige oppdragstagere og tjenestekjøp fra andre virksomheter

som har betydning for bemanningen, er ny. Formålet med drøftelsesplikten er å sikre en bevisst gjøring om bruken og omfanget av ulike typer ansettelse og tilknytningsformer, se nærmere [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 50](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-14a ...drøfte...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 19.11.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I dette ligger at drøftelsesplikten ikke innebærer noen begrensning i arbeidsgivers adgang til å beslutte om noen skal ansettes, leies inn mv. Dette tilligger arbeidsgiver i kraft av styringsretten.

§ 14-15. Utbetaling av lønn og feriepenger

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

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

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-15

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-15 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Lovens fravikelige regel er at lønnsutbetaling skal skje minst to ganger i måneden. Dette er som regel fraveket ved avtale, og løsningen i praksis er at lønn utbetales én gang i måneden. Både utbetalingsmåte og lønnsutbetalingstidspunkt skal fremgå av arbeidsavtaledokumentet, se [§ 14-6](#) første ledd bokstav i. Dette vil også ofte være tariffregulert. [HovedavtaLEN mellom NHO og LO 2022–2025](#) har slike bestemmelser i [kapittel XI](#). Her heter det blant annet at lønnsutbetalingen bør være

månedlig, men at noe annet kan avtales i den enkelte bedrift ([§ 11-1](#)), og at utbetalingen skal skje til bankkonto ([§ 11-2](#)). Nå er det også oppstilt krav om utbetalingsmåte i [§ 14-15](#) andre ledd.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-15 ...ferieloven...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie [§ 11](#) og kommentarene til denne bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 2a til § 14-15 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Frem til 2021 hadde ikke arbeidsmiljøloven krav til utbetalingsmåte. Dette var et avtalespørsmål. Dette ble imidlertid endret med vedtagelsen av bestemmelsene om lønnstyveri i straffeloven §§ [395](#) og [396](#). Hovedregelen er nå at kontant utbetaling er forbudt. Etter [§ 14-15](#) andre ledd skal godtgjørelse i penger utbetaltes til arbeidstakers konto. Regelen er ikke primært begrunnet i vernehensyn, men «å sikre sporbarheten for utbetalingene og derved redusere handlingsrommet for den som profitterer på skatteunndragelser og andre regelbrudd», jf. [Prop. 153 L \(2020–2021\) s. 47](#).

Lovkrav knyttet til vederlagets form mv. har imidlertid lang historie. Et tidlig eksempel er lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv. § 30, som fastsatte at oppgjør mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skulle skje minst en gang i uken «i kontante gangbare Penge». Meningen med kravet var å hindre at arbeidstakerne fikk betaling i varer de ikke hadde bruk for, eller varer til overpris.

Lignende bestemmelser fantes i senere arbeidervernlovgivning. Jebe la til grunn at bestemmelsen i lov [18. september 1915 nr. 18](#) om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter [§ 37](#) var til hinder for avtale om naturallønn, se F. Jebe, [Lov om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter](#), Kristiania, 1918, [s. 84](#). Bestemmelsene i de senere arbeidervernlovene ble forstått slik at de var til hinder for utbetaling av pengelønn i varer, men ikke å være til hinder for å avtale naturallønn i form av for eksempel kost og losji, se Ferdinand Rømcke, [Lov om arbeidvern av 19. juni 1936](#), Oslo, 1936, [s. 94](#) og Odd Friberg, [Arbeidervernlover](#), Oslo, 1970, s. 165.

Med arbeidsmiljøloven av 2005 ble ikke kravet til utbetalingsmåte videreført. Arbeidsmiljøloven av 1977 [§ 55](#) fastsatte at lønn og feriepenger skulle utbetaltes kontant hvis ikke betaling over lønnskonto med sjekk eller giro var avtalt. Arbeidslivslovutvalget, som utredet forslaget som ledet frem til arbeidsmiljøloven av 2005, mente reglene om utbetalingsmåte hadde «et gammelmodig preg», og viste til at kontant utbetaling på arbeidsstedet var uvanlig, jf. [NOU 2004: 5](#) s. [488–489](#).

Utbetalingsmåte ble ikke lovregulert, men mange tariffavtaler har hatt bestemmelser om dette, se [note 1](#). Selv om det nye kravet primært er begrunnet i å unngå skatteunndragelser mv., vil det også ha en vernekarakter. Det vil gjøre det lettere for arbeidstaker å sannsynliggjøre et utestående krav, jf. [Prop. 153 L \(2020–2021\) s. 47](#).

Karnov Lovkommentar 2b til § 14-15 ...konto...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det behøver ikke å være en norsk bankkonto, jf. [Prop. 153 L \(2020–2021\) s. 48](#).

Karnov Lovkommentar 2c til § 14-15 ...umulig eller svært byrdefull for arbeidstaker eller arbeidsg...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordlyden tilskir at unntaket er snevert, jf. også [Prop. 153 L \(2020–2021\) s. 48](#). Dette kan for eksempel være enkeltstående tilfeller hvor det er problemer med betalingsløsninger mv. hos bank. Men det kan også være spesielle situasjoner hvor utbetaling via bank er uforholdsmessig kostbart.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-15 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hovedregelen etter arbeidsmiljøloven er at det er forbudt å gjøre trekk i lønn og feriepenger. Dette fraviker regelen om tvungen motregning etter alminnelig obligasjonsrett. Bestemmelsene i [§ 14-15](#) andre ledd gjør unntak fra forbudet og regulerer uttømmende i hvilke situasjoner det er adgang til å gjøre trekk. Formålet med den begrensede trekkadgangen er å sikre at arbeidstaker mottar lønnen mest mulig ubeskåret, og at lønnen skal være forutsigbar, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 144](#). Dette må også ses i sammenheng med arbeidsmiljølovens generelle verneformål og tanken om at arbeidstaker er den svakere part i arbeidsforholdet. Allerede den første arbeidervernloven, lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabriker mv. fastsatte begrensninger i arbeidsgivers adgang til å gjøre trekk i lønn. Lovens § 30 fastsatte forbud mot trekk i arbeidstakers lønn «i særskilt Øiemed uden deres Samtykke eller med Hjemmel i Lovgivningen eller Reglementet». Se nærmere Paal Berg, *Arbeidsrett*, Oslo, 1930, s. 117–119.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke spørsmålet om hvorvidt arbeidstaker har en betalingsplikt, for eksempel en plikt til å betale tilbake for mye utbetalt lønn. Det er bare trekkadgangen som er regulert. Hvorvidt det foreligger en tilbakebetalingsplikt, må avgjøres med grunnlag i alminnelig obligasjonsrett og læren om *conditio indebiti* eller en tolkning av arbeidsavtalen, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 144](#) og [HR-2021-2532-A](#) (Eltel). Se nærmere om vurderingen for eksempel Trygve Bergsåker, *Pengekravsrett*, 4. utg., Gyldendal, 2020, s. 259–267 og Viggo Hagstrøm, *Obligasjonsrett*, 2. utg., Universitetsforlaget, 2011, s. 707–710. Se også Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 276–283.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-15 3. ledd bokstav a.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se for eksempel lov [17. juni 2005 nr. 67](#) om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skatteinbetalingsloven) §§ [5-4](#) og [5-6](#) som gir adgang til forskuddstrekk.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14-15 3. ledd bokstav b.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder både offentlige og private pensjonsordninger og gjelder uavhengig av om grunnlaget for ordningen er lov eller tariffavtale.

Karnov Lovkommentar 6 til § 14-15 3. ledd bokstav c.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Av ordlyden følger det to vilkår: Avtalen om lønnstrekk må være inngått før det blir foretatt trekk, og avtalen må være skriftlig. Ofte vil en arbeidsavtale inneholde en bestemmelse som gir arbeidsgiver rett til å gjøre trekk i lønn ved feilutbetalinger. Det har vært omdiskutert om en slik generell avtale er tilstrekkelig grunnlag for trekkadgang etter bokstav c, eller om det må være inngått en avtale etter at feilutbetalingen har funnet sted som regulerer den konkrete situasjonen. I [HR-2021-2532-A](#) (Eltel) la Høyesterett til grunn det siste. Spørsmålet var om en arbeidsgiver kunne gjøre trekk i en arbeidstakers senere lønnsutbetaling for mye utbetalt diettgodtgjørelse. Arbeidsavtalen inneholdt en bestemmelse om at arbeidsgiver kunne gjøre trekk i senere utbetalinger ved feil lønnsutbetaling. Høyesterett la til grunn at dette ikke var tilstrekkelig, og begrunnet dette slik: «... den avtalen lønnstrekket bygger på, må konkretisere det aktuelle lønnstrekket i en slik grad at arbeidstakeren beholder forutsigbarhet for sine lønnsutbetalinger. For trekk som skyldes urektige lønnsutbetalinger, må avtalen da i praksis være inngått enten i forbindelse med feilutbetalingen eller etterpå» ([avsnitt 45](#)). Det ble imidlertid samtidig lagt til grunn at dette ikke er til hinder for at trekkene i andre

situasjoner kan konkretiseres allerede på et tidligere tidspunkt, og det ble vist til at en avtale som gir arbeidsgiver anledning til lønnstrekk for å dekke avtalte husleie- eller kantinekostnader arbeidstaker pådrar seg, må kunne inngås allerede i arbeidsavtalen.

Forutsetningen for trekkadgang er at arbeidsgiver har et tilbakebetalingskrav etter læren om *conditio indebiti*, se [§ 14-5 note 3](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 14-15 3. ledd bokstav d.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se for eksempel Hovedavtalen mellom NHO og LO 2022–2025 [§ 11-3](#), hvor det er bestemmelser om trekk av fagforeningskontingent.

Karnov Lovkommentar 8 til § 14-15 3. ledd bokstav e.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer adgangen til å gjøre trekk for erstatning som følge av tap eller skade arbeidstakeren har påført arbeidsgiver. Adgangen til å gjøre trekk på slik grunnlag er streng, og det er flere vilkår som må være oppfylt. I tillegg til de materielle vilkårene som følger av bokstav e, er det et vilkår at arbeidsgiver drøfter grunnlaget for trekket og beløpets størrelse med arbeidstaker og med dennes tillitsvalgte, se [§ 14-15](#) fjerde ledd. Dette kan bare unnlates dersom arbeidsgiver selv ikke ønsker drøftelse.

Det har vært diskutert om bokstav e kan gi grunnlag for trekk dersom det har funnet sted feilutbetaling, sml. bokstav c og kommentarene til denne bestemmelsen. Arbeidsgiver vil i alminnelighet bli påført et tap hvis det utbetales for mye lønn, men skyldkravet etter bokstav e innebærer at arbeidstaker enten forsettlig eller ved grov uaktsomhet må ha påført arbeidsgiver tapet. Dette vil nok ofte ikke være oppfylt ved feilutbetaling av lønn.

Karnov Lovkommentar 9 til § 14-15 ...i forbindelse med arbeidet...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det første vilkåret er dermed at skaden eller tapet er påført virksomheten «i forbindelse med arbeidet». Har det skjedd utenom arbeidstiden, faller forholdet utenfor bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 10 til § 14-15 ...forsettlig eller ved grov uaktsomhet...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det andre vilkåret er at arbeidstaker må ha opptrådt forsettlig eller grovt uaktsomt. Dette fraviker den alminnelige skyldregelen i erstatningsretten, hvor det er tilstrekkelig med simpel uaktsomhet. Grov uaktsomhet innebærer at det må være et markert avvik fra forsvarlig handlemåte, se for eksempel [Rt-1989-1318](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 14-15 ...og...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

For det tredje kreves det at arbeidstakeren «skriftlig erkjenner erstatningsansvar», at erstatningsansvaret er «fastslått ved dom», eller at arbeidstakeren «rettsstridig fratrer sin stilling».

Karnov Lovkommentar 12 til § 14-15 ...rettsstridig...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Rettssridig fratreden vil foreligge dersom arbeidstaker frarer stillingen uten å overholde oppsigelsesfristen, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 68.](#)

Karnov Lovkommentar 13 til § 14-15 3. ledd bokstav f.

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir adgang til trekk i lønn og feriepenger ved fravær som skyldes arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning. Forutsetningen er at gjeldende rutiner for beregning og utbetaling av lønn gjør det upraktisk å ta hensyn til slikt fravær. Streik eller lockout vil gjerne omfatte et større antall arbeidstakere, og det ville være upraktisk dersom arbeidsgiver måtte innhente samtykke fra hver enkelt om å gjøre trekk, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 146.](#)

Karnov Lovkommentar 14 til § 14-15 ...arbeidsnedleggelse eller arbeidsstengning...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Trekkadgangen gjelder fravær på grunn av streik («arbeidsnedleggelse») og lockout («arbeidsstengning»), jf. arbeidstvistloven [§ 1](#) bokstav f og g. Arbeidstvistloven 2012 bruker ikke uttrykkene «arbeidsnedleggelse» og «arbeidsstengning», slik arbeidstvistloven 1927 (lov [5. mai 1927 nr. 1](#)) gjorde. Trekkadgangen gjelder også fravær ved demonstrasjonsaksjoner, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 146](#), selv om en slik aksjon ikke er streik (eller arbeidsnedleggelse) i arbeidstvistlovens forstand. Fravær i forbindelse med annen arbeidskamp enn streik er derimot ikke omfattet, for eksempel gå-sakte-aksjoner. I forarbeidene er dette blant annet begrunnet i at det i slike tilfeller kan være vanskelig å fastslå beløpets størrelse, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 146](#). Grensen mellom streik (og lockout) og annen arbeidskamp er inngående behandlet hos Tarjei Thorkildsen, «Annen arbeidskamp enn streik og lockout», i Henning Jakhelln, red., *Artikkelsamling i arbeidsrett*, Universitetsforlaget, 2001, s. 309–382 og Alexander N. Skjønberg, *Fredsplikten i tarifforhold*, Gyldendal, 2019, s. 161–192.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 14-16

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-16

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer plikt til å opprette arbeidsreglement. Den viderefører i det vesentlige arbeidsmiljøloven 1977 [§ 69](#), som igjen i hovedsak svarte til arbeidvernloven 1956 [§ 47](#). Lovregler om arbeidsreglement går imidlertid enda lenger tilbake, helt til fabrikktillsynsloven 1892.

Plikten gjelder bare virksomheter av en viss art og størrelse. Men det er adgang for også andre virksomheter til å opprette reglement. Arbeidsreglementet inneholder ordensregler og regler for arbeidsordningen i virksomheten. Både rettslig og faktisk hadde arbeidsreglement større betydning

tidligere, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [233–234](#). Se for eksempel Ferdinand Rømcke, *Industriarbeiderens arbeidstid efter offentlig og privat rett*, Olaf Norlis Forlag, 1934, [s. 18](#) flg.

I forbindelse med vedtakelsen av arbeidsmiljøloven var det flertall for å fjerne reglene, men ved en feil ble de vedtatt, se nærmere for eksempel Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 799.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-16 ...handels- og kontorvirksomhet...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet går tilbake til arbeidvernloven 1936 [§ 34](#) og skal forstås vidt, slik at også for eksempel banker og forsikringsselskaper er omfattet, jf. [Innstilling til lov om arbeidvern \(1922\)](#) s. [237](#). En transportvirksomhet vil i utgangspunktet ikke omfattes. Dette er hverken «industriell virksomhet» eller «handels- eller kontorvirksomhet». Men dersom en transportvirksomhet har en kontorenhet, vil denne omfattes, forutsatt at den sysselsetter over ti arbeidstakere, jf. Ferdinand Rømcke, [Lov om arbeidvern av 19. juni 1936](#), Olaf Norlis Forlag, 1936, [s. 109](#), se også for eksempel Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018 s. 800 og Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 693.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14-16 ...arbeidstakere som ikke har en ledende eller kontrollerende s...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette må i utgangspunktet forstås på samme måte som uttrykket «arbeidstaker i ledende stilling» og «arbeidstaker i særlig uavhengig stilling» i [§ 10-12](#), henholdsvis første og andre ledd. Formuleringen «arbeid av ledende eller kontrollerende art» var brukt i unntaksbestemmelsen fra arbeidstidsreglene i arbeidvernloven 1936 [§ 12](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 14-16 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Før arbeidvernloven 1936 (lov [19. juni 1936 nr. 8](#)) var dette en sanksjonsmulighet, for eksempel trekk i lønn ved for sent fremmøte utover forsømt tid. Bøtene kunne som hovedregel ikke overstige en halv dags lønn. Bøter for brudd på arbeidsreglement ble imidlertid forbudt med denne loven, se [Innst. O. VI \(1936\)](#) s. [25](#). Forbudet må forstås slik at det heller ikke utenfor arbeidsreglement kan avtales bøter, se Ferdinand Rømcke, [Lov om arbeidvern av 19. juni 1936](#), Olaf Norlis Forlag, 1936, [s. 110](#), Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 802–803 og Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 694.

§ 14-17. Fastsettelse av arbeidsreglement

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

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

representanter å forhandle om reglementet, skal arbeidsgiveren opplyse om dette når utkastet sendes inn til godkjenning.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-17

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-17 ...tariffavtale...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [27. januar 2012 nr. 9](#) om arbeidstvister (arbeidstvistloven) [§ 1](#) bokstav e.

Karnov Lovkommentar 2 til § 14-17 ...skriftlig avtale...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 09.02.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Et spørsmål er om en slik skriftlig avtale om fastsettelse av arbeidsreglementet vil være en tariffavtale. Tariffavtalebegrepet etter norsk rett er meget vidt, jf. lov [27. januar 2012 nr. 9](#) om arbeidstvister (arbeidstvistloven) [§ 1](#) bokstav e. En skriftlig avtale med de tillitsvalgte om fastsettelse av arbeidsreglementet kan i utgangspunktet falle inn under definisjonen, se nærmere Alexander N. Skjønberg, «Tariffavtalers virkninger for utenforstående arbeidstakere», *Arbeidsrett*, 2011 s. 1–80 ([ARB-2011-1](#)), på s. 64–67. Jan Fougner mfl., *Kollektiv arbeidsrett*, Universitetsforlaget, 2004, s. 116, hevder derimot at gjensidighetskravet ikke vil være oppfylt. Det kan imidlertid være tariffavtalebegrepet må tolkes innskrenkende; det vil være en fremmed tanke at avtaler etter [§ 14-17](#) første ledd skal være tariffavtaler. Slik også Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven. Lovkommentar*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 804.

§ 14-18. Frist for innsendelse av arbeidsreglement

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

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

§ 14-19. Arbeidsreglementets gyldighet

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14-19

Karnov Lovkommentar 1 til § 14-19 ...ubillige...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette vil for eksempel være regler som er for strenge, bestemmelser om avskjedsrunner som ikke gir grunnlag for avskjed etter [§ 15-14](#), mv.

§ 14-20. Endringer i arbeidsreglement

Reglene i [§§ 14-16](#) til [14-19](#) gjelder tilsvarende når det skal gjøres endring i eller tillegg til arbeidsreglement.

Kapittel 14 A. Konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold

Karnov lovkommentarer: Kapittel 14 A. Konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforho...

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 14 A. Konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforho...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 07.04.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven [kapittel 14 A](#) om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold regulerer adgangen til å avtale å gjøre gjeldende konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler i arbeidsforhold. En *konkurranseklausul* er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å tiltre stilling hos en annen arbeidsgiver eller starte, drive eller delta i annen virksomhet etter arbeidsforholdets opphør, jf. [§ 14 A-1](#) til [§ 14 A-3](#). En *kundeklausul* er en avtale mellom de samme parter som begrenser arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør, jf. [§ 14 A-4](#) jf. [§ 14 A-2](#) andre til femte ledd.

Rekrutteringsklausuler er avtaler mellom arbeidsgiver og andre virksomheter som hindrer eller begrenser arbeidstakers adgang til å ta ansettelse i annen virksomhet, jf. [§ 14 A-6](#).

Reglene om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold ble vedtatt ved lov [18. desember 2015 nr. 104](#) og trådte i kraft 1. januar 2016. For avtaler som var inngått før lovens ikrafttredelse, fikk reglene først anvendelse ett år etter lovens ikrafttredelse (1. januar 2017). Overgangsperioden var begrunnet i partenes behov for å tilpasse eksisterende avtaler om konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler. Etter utløpet av overgangsperioden er avtalene underlagt lovens bestemmelser og kan bare gis anvendelse innenfor lovens rammer.

Forarbeidene til [kapittel 14 A](#) er [Prop. 85 L \(2014–2015\)](#) og [Innst. 75 L \(2015–2016\)](#).

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

§ 14 A-1. Konkurranseklausuler

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

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

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

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

(5) Arbeidsgiver kan på ethvert tidspunkt mens arbeidsforholdet består, skriftlig si opp en konkurranseklausul. Oppsigelse kan likevel ikke skje i den perioden arbeidsgiver er bundet av redegjørelse etter [§ 14 A-2](#) femte

ledd. Etter arbeidsforholdets opphør kan arbeidsgiver og arbeidstaker inngå skriftlig avtale om at en konkurranseklausul ikke lenger skal gjelde.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14a-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 14a-1 ...Med konkurranseklausul menes i dette kapittel avtale mellom...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Første ledd definerer hva som etter loven menes med en konkurranseklausul. Definisjonen oppstiller kriterier for at en avtale skal klassifiseres som konkurranseklausul i lovens forstand: Avtalen må (1) være inngått mellom en «arbeidsgiver og arbeidstaker», (2) «begrense» arbeidstakers handlefrihet til enten å «ta ansettelse hos en annen arbeidsgiver» og/eller «starte, drive eller delta i annen virksomhet» og (3) regulere forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker «etter arbeidsforholdets opphør».

En avtale som oppfyller disse kriteriene, utgjør en konkurranseklausul i lovens forstand. Dette innebærer at avtalen må oppfylle vilkårene etter §§ [14 A-1](#), [14 A-2](#) og [14 A-3](#). Unntak gjelder for virksomhetens øverste leder som har fraskrevet seg rettighetene etter [§ 14 A-5](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14a-1 ...avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Avtalen må være inngått mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, for eksempel ved inngåelsen av arbeidsavtalen, underveis eller i forbindelse med avslutningen av arbeidsforholdet. Er avtalen inngått utenfor rammene av arbeidsforholdet, for eksempel før arbeidsforholdet eller etter utløpet av oppsigelsestiden/etter avskjedstidspunktet, må bestemmelsene vurderes etter avtalelovens bestemmelser, særlig avtaleloven [§ 38](#) (konkurranseklausuler) og avtaleloven [§ 36](#) (kundelausuler).

En ikke uvanlig situasjon er hvor arbeidstakeren påtar seg en forpliktelse om konkurranseforbud eller forbud mot å kontakte arbeidsgivers kunder i kraft av å være aksjonær eller lignende. Det kan i slike tilfeller oppstå spørsmål om hvorvidt forpliktelsen reguleres av arbeidsmiljøloven [kapittel 14 A](#) eller avtalelovens bestemmelser. Dette vil bero på en helhetsvurdering av om forpliktelsen har nærmest tilknytning til arbeidsgivers virksomhet i kraft av ansettelsesforholdet eller til arbeidstakers rolle som aksjonær. Momenter i denne vurderingen vil blant annet være tidspunktet for inngåelsen av forpliktelsen, aksjepostens størrelse, om forpliktelsen er inngått i arbeidsavtale eller aksjonæravtale mv. Problemstillingen er blant annet drøftet i [LH-2013-211575](#), [LB-2019-29891](#) og [LB-2023-157019](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 14a-1 ...begrenser arbeidstakers adgang til å tiltre stilling hos en...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Avtalen må begrense arbeidstakerens handlefrihet etter arbeidsforholdets opphør. Dette omfatter både de rene forbud, for eksempel forbud mot å tiltre stilling i konkurrerende virksomhet, og andre former for begrensninger som vanskeliggjør arbeidstakers mulighet til å kunne søke, inngå og tiltre stilling i en konkurrerende virksomhet. Det er likevel bare begrensninger av konkurransehensyn som omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser, mens begrensninger av andre hensyn, for eksempel allmennhetenes tillit til forvaltningen, faller utenfor, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 56](#). Se også lov [19. juni 2015 nr. 70](#) om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og statsansatte (karanteloven).

Avtalen må videre begrense arbeidstakers handlefrihet til å tiltre stilling hos annen arbeidsgiver (alminnelige arbeidsforhold) og/eller engasjere seg i konkurrerende virksomhet gjennom å starte, drive eller delta i annen virksomhet, for eksempel starte virksomhet i konkurransen med arbeidsgiver, styreverv eller konsulentoppdrag. Forarbeidene presiserer at det ikke er adgang til å begrense arbeidstaker fra kunne å inngå ansettelsesavtale med ny arbeidsgiver, så fremt tiltredelsen først skjer etter utløpet av konkurranseklausulen, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 56](#). En konkurranseklausul vil derfor bare kunne begrense tiltredelse i konkurrerende virksomhet i den perioden klausulen gjelder.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14a-1 ...En konkurranseklausul kan bare gjøres gjeldende så langt det...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

En konkurranseklausul kan bare gjøres gjeldende i tilfeller hvor arbeidsgiver har et «særlig behov for vern mot konkurranse». Dette vil bero på en konkret vurdering. Det må for det første tas stilling til om det foreligger forhold ved arbeidsgivers virksomhet som gir legitim grunn for beskyttelse. Etter forarbeidene er det bedriftshemmeligheter og knowhow som kan gi grunnlag for beskyttelse, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 28](#).

Med begrepet «bedriftshemmeligheter» er det i forarbeidene vist til det tilsvarende begrepet i markedsføringsloven [§ 28](#), (nå opphevet) jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 29](#). Se også lov [27. mars 2020 nr. 15](#) om vern av forretningshemmeligheter (forretningshemmelighetsloven) [§ 2](#) første ledd, som oppstiller tre kriterier for at opplysninger skal utgjøre «forretningshemmeligheter».

«Knowhow» er en betegnelse på den samling av detaljer, kunnskaper og erfaringer som samlet kan være avgjørende for en bedrifts konkurranseevne, men som hver for seg kan synes ubetydelige. Begrepet dekker hovedsakelig området mellom bedriftshemmeligheter og allmenn viten, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 56](#).

Arbeidstaker må i tillegg ha innsikt i eller kunnskap om virksomhetens bedriftshemmeligheter eller knowhow. Forarbeidene peker på flere momenter ved vurderingen av om arbeidstaker har slik innsikt eller kunnskap, blant annet arbeidstakers stilling og lengden av ansettelsesforholdet, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 30](#). Besitter arbeidstakeren kunnskap om virksomhetens bedriftshemmeligheter og knowhow, vil det normalt kunne legges til grunn at arbeidsgiver har et særlig behov for vern mot konkurranse, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 28](#) og [29](#).

En konkurranseklausul kan bare gjøres gjeldende så langt dette er «nødvendig» for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. En konkurranseklausul som går lenger enn nødvendig (for eksempel geografisk eller tidsmessig), vil derfor helt eller delvis kunne settes til side, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 40](#) og [57](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 14a-1 ...Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger en...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En konkurranseklausul vil maksimalt kunne gjøres gjeldende i inntil ett år fra arbeidsforholdets opphør, som vil være ved utløpet av oppsigelsesfristen eller avskjedstidspunktet.

Karnov Lovkommentar 6 til § 14a-1 3. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkåret om skriftlig avtale er et absolutt gyldighetsvilkår, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 57](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 14a-1 ...En konkurranseklausul kan ikke gjøres gjeldende ved oppsigel...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En konkurranseklausul kan ikke gjøres gjeldende når arbeidsgiver sier opp arbeidsforholdet, og oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold, jf. [§ 15-7](#). Er derimot oppsigelsen saklig begrunnet i arbeidstakers forhold, kan konkurranseklausulen gjøres gjeldende.

Karnov Lovkommentar 8 til § 14a-1 ...Det samme gjelder dersom arbeidsgiver på grunn av mislighold...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Konkurranseklausulen kan ikke gjøres gjeldende hvor arbeidstaker avslutter arbeidsforholdet som følge av at arbeidsgiver misligholder sine forpliktelser. Vurderingstemaet vil her være om arbeidsgiver gjennom sitt mislighold har gitt arbeidstaker rimelig grunn til å avslutte arbeidsforholdet, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 57](#). Dette må avgjøres med grunnlag i en konkret vurdering. Sentralt i denne vurderingen vil være grovheten av misligholdet og konsekvensene for arbeidstaker. I forarbeidene nevnes manglende utbetaling av lønn eller vedvarende mobbing og trakkassering som eksempler, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 57](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 14a-1 ...Arbeidsgiver kan på ethvert tidspunkt mens arbeidsforholdet...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver kan ensidig si opp en konkurranseklausul så lenge arbeidsforholdet består. Det gjelder ingen krav til begrunnelse, og det oppstilles heller ingen oppsigelsesfrist, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 58](#). Oppsigelsen får derfor virkning fra det tidspunkt den er kommet frem til arbeidstaker, jf. avtaleloven [§ 2](#). Oppsigelsen må være skriftlig.

Karnov Lovkommentar 10 til § 14a-1 ...Oppsigelse kan likevel ikke skje i den perioden arbeidsgiver...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgivers ensidige oppsigelsesadgang suspenderes i perioden arbeidsgiver er bundet av skriftlig redegjørelse etter [§ 14 A-2](#) femte ledd.

Karnov Lovkommentar 11 til § 14a-1 ...Etter arbeidsforholdets opphør kan arbeidsgiver og arbeidsta...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter at arbeidsforholdet er opphört, står partene fritt til å avtale at en konkurranseklausul helt eller delvis skal falle bort. Avtalen må være skriftlig. Bestemmelsen ble tilføyd under stortingsbehandlingen, jf. [Innst. 75 L \(2015–2016\) s. 6](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 14a-1 6. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen slår fast at det er et absolutt vilkår for å kunne gjøre en konkurranseklausul gjeldende at arbeidsgiver har oppfylt sine plikter etter [§ 14 A-2](#) om skriftlig redegjørelse. Virkningen av manglende redegjørelse er at konkurranseklausulen faller bort i sin helhet.

§ 14 A-2. Redegjørelse ved konkurranseklausuler

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14a-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 14a-2 ...Ved skriftlig forespørsel fra arbeidstaker skal arbeidsgiver...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen pålegger arbeidsgiver en plikt til å ta stilling til om en konkurranseklausul vil bli gjort gjeldende eller ikke. Formålet med redegjørelsen er blant annet å gi arbeidstakeren forutberegnelighet omkring hvilke begrensninger som gjelder etter arbeidsforholdets opphør, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 33](#). Arbeidstaker kan derfor når som helst fremme krav om en skriftlig redegjørelse fra arbeidsgiver som angir om og i hvilken utstrekning klausulen vil bli gjort gjeldende, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 58](#). Arbeidsgiver må derfor ta stilling til om en klausul helt eller delvis vil bli gjort gjeldende, og for hvor lang tid (karanteneperioden), se blant annet [LA-2024-43916](#). Arbeidsgiver kan også velge ikke å gjøre klausulen gjeldende, jf. også [§ 14 A-1](#) sjette ledd. Arbeidstaker må fremme kravet skriftlig. Arbeidsgiver har en frist på fire uker til å gi en skriftlig redegjørelse. Fristen løper fra tidspunktet arbeidsgiver mottar skriftlig forespørsel fra arbeidstaker, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 34](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14a-2 ...Arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse skal i...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver må også begrunne hva som utgjør arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse, jf. [§ 14 A-1](#) andre ledd.

Manglende oppfyllelse av redegjørelsесplikten har som virkning at konkurranseklausulen i sin helhet faller bort, jf. [§ 14 A-1](#) sjette ledd.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14a-2 2. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen likestiller arbeidstakers egen oppsigelse med et krav om skriftlig redegjørelse etter første ledd, med mindre det allerede foreligger en skriftlig bindende redegjørelse. Dette innebærer at arbeidsgiver av eget tiltak må gi en skriftlig redegjørelse innen fire uker for om og i hvilken utstrekning en konkurranseklausul vil bli gjort gjeldende.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14a-2 3. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved oppsigelse fra arbeidsgiver skal redegjørelsen gis samtidig med oppsigelsen, med mindre det allerede foreligger en skriftlig bindende redegjørelse.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14a-2 4. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I avskjedstilfellene skal redegjørelsen foreligge innen en uke etter at avskjeden fant sted, med mindre det allerede foreligger en skriftlig bindende redegjørelse. Departementet foreslo i [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 58](#) at redegjørelsen skulle foreligge samtidig med avskjeden, men dette ble under stortingsbehandling endret til innen en uke etter avskjeden, jf. [Inst. 75 L \(2015–2016\) s. 6](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 14a-2 ...Redegjørelse etter denne paragrafen er bindende for arbeidsg...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer virkningen av den skriftlige redegjørelsen. Redegjørelsen er bindende for arbeidsgiver i tre måneder. Perioden regnes fra den dagen arbeidstaker mottar redegjørelsen, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 58](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 14a-2 ...Ved oppsigelse er redegjørelsen uansett bindende ut oppsigel...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom oppsigelsestiden er lengre enn tidsrommet arbeidsgiver er bundet av redegjørelsen (tre måneder), vil redegjørelsen uansett være bindende ut oppsigelsestiden. Dette gjelder uavhengig av om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som sier opp arbeidsforholdet, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 58](#).

§ 14 A-3. Kompensasjon dersom konkurranseklause gjøres gjeldende

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14a-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 14a-3 ...arbeidsvederlag...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «arbeidsvederlag» skal forstås som det tilsvarende begrepet i ferieloven, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 37](#) og s. [58–59](#). Paralleliteten med ferieloven [§ 10](#) ikke er gjennomført fullt ut. Ferieloven [§ 10](#) første ledd unntar flere ytelsjer fra feriepengegrunnlaget, til tross for at disse er

vederlag for arbeid. Tilsvarende begrensninger gjelder ikke ved utmålingen av kompensasjonsgrunnlaget etter [§ 14 A-3](#) første ledd. Ytelser som nevnt i ferieloven [§ 10](#) første ledd vil derfor inngå i kompensasjonsgrunnlaget for konkurranseklausuler så fremt disse ytelsene anses som vederlag for arbeidstakers personlige arbeidsinnsats. En konsekvens av dette er blant annet at feriepenger som er utbetalt i opptjeningsåret, skal inngå i beregningsgrunnlaget ved beregningen av kompensasjonsgrunnlaget etter [§ 14 A-3](#) første ledd, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 37](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14a-3 ...Dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende, skal arbeidsg...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 07.04.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver som velger å gjøre en konkurranseklausul gjeldende, plikter å betale arbeidstakeren en økonomisk kompensasjon. Departementet foreslo at kompensasjonen skulle utgjøre full lønn, men med et tak på 18 ganger folketrygdens grunnbeløp (G), jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 36](#). Under stortingsbehandling ble dette endret til at kompensasjonen skulle utgjøre full lønn opp til 8 G og deretter 70 prosent av arbeidstakers arbeidsvederlag over 8 G, jf. [Inst. 75 L \(2015–2016\) s. 7](#). Den samlede kompensasjonen kan begrenses til 12 G. Bestemmelsen angir minimumskompensasjonen, men partene står fritt til å avtale høyere kompensasjon.

Karnov Lovkommentar 3 til § 14a-3 ...Kompensasjonen beregnes på grunnlag av...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at alt arbeidsvederlag som er opptjent hos arbeidsgiver de siste tolv månedene før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet skal inngå i kompensasjonsgrunnlaget. Det er tilstrekkelig at ytelsene er opptjent og ikke utbetalt. I begrepet «arbeidsvederlag» inngår alle former for pengeytelser som er opptjent ved arbeid hos arbeidsgiver, for eksempel vanlig lønn, variable ytelser, bonuser, feriepenger, overtidsgodtgjørelse mv., så fremt disse kan knyttes til arbeidstakers personlige arbeidsinnsats, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 58–59](#). Flere ytelser fra arbeidsgiver kan likevel holdes utenfor kompensasjonsgrunnlaget. Ytelser som skal kompensere for utgifter pådratt i tjeneste, for eksempel bilhold, reise, kost og losji og lignende, og arbeidsvederlag i form av andre ytelser enn penger (naturalytelser), for eksempel verdien av fri avis, bil eller telefon, skal ikke inngå i beregningsgrunnlaget. Tilsvarende skal heller ikke pengeytelser som arbeidsgiver utbetaler til andre på vegne av arbeidstaker, for eksempel tjenestepensjonsordninger og forsikringer, inngå i kompensasjonsgrunnlaget, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 59](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 14a-3 2. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter bestemmelsen kan arbeidsgiver gjøre fradrag i kompensasjonen dersom arbeidstakeren i perioden konkurranseklausulen gjelder, mottar eller opptjener arbeidsvederlag eller arbeidsinntekter. Begrepet «arbeidsinntekter» er ment å omfatte andre pengeytelser enn dem som omfattes av begrepet «arbeidsvederlag», for eksempel vederlag for verv, oppdrag og inntekter fra egen virksomhet, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 37](#) og [59](#). Fradraget kan maksimalt utgjøre 50 prosent av kompensasjonen. Fradraget gjøres krone for krone.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14a-3 3. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 19.03.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker opplyser om andre eventuelle arbeidsvederlag eller arbeidsinntekter i perioden konkurranseklausulen gjelder. Opplysningsplikten er ment å gi arbeidsgiver mulighet til å gjennomføre fradrag i kompensasjonen, jf. [§ 14 A-3](#) andre ledd. Dersom

arbeidstakeren misligholder opplysningsplikten, kan arbeidsgiver holde tilbake den resterende delen av kompensasjonen frem til opplysningene foreligger, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 59.](#)

Et annet spørsmål er om arbeidsgiver kan holde tilbake egen ytelse (kompensasjon) i tilfeller hvor arbeidstakeren handler i strid med konkurranseklausulen. En konkurranseklausul er en gjensidig bebyrdende avtale mellom partene. Alminnelige kontraktsrettslige prinsipper tilsier at arbeidsgiver i slike tilfeller kan holde tilbake egen ytelse i tilfeller klausulen brytes, se blant annet [LB-2019-75820](#).

§ 14 A-4. Kundeklausuler

- (1) Med kundeklausul menes i dette kapittel avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør.
- (2) En kundeklausul kan bare omfatte kunder som arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året før redegjørelse som nevnt i tredje ledd. Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn ett år fra opphør av arbeidsforholdet. [§ 14 A-1](#) tredje til sjette ledd gjelder tilsvarende.
- (3) Ved skriftlig forespørsel fra arbeidstaker skal arbeidsgiver innen fire uker gi en skriftlig redegjørelse for om og i hvilken grad en kundeklausul vil bli gjort gjeldende. Redegjørelsen skal i tilfelle angi hvilke kunder som skal omfattes av kundeklausulen. [§ 14 A-2](#) andre til femte ledd gjelder tilsvarende.

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

Karnov lovkommentarer: § 14a-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 14a-4 1. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 06.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen definerer hvilke avtaler som anses som en kundeklausul. Definisjonen oppstiller flere kriterier for at en avtale skal klassifiseres som en kundeklausul i lovens forstand: Avtalen må (1) være inngått mellom «arbeidsgiver og arbeidstaker», (2) «begrense arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder» og (3) regulere forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker «etter arbeidsforholdets opphør».

En avtale som møter disse kriteriene, utgjør en kundeklausul i lovens forstand. Dette innebærer at avtalen må oppfylle vilkårene etter [§ 14 A-4](#) jf. [§ 14 A-2](#) andre til femte ledd. Unntak gjelder for virksomhetens øverste leder som har fraskrevet seg rettighetene etter [§ 14 A-5](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 14a-4 ...avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [note 2 til § 14 A-1](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 14a-4 ...kontakte arbeidsgivers kunder...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver kan bare begrense arbeidstaker fra å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør. Med «kontakt» menes alle former for direkte og indirekte kontakt som har til formål å rekruttere kunden over til ny arbeidsgiver eller virksomhet. Etter forarbeidene vil ikke arbeidstaker være forpliktet til å avvise kunder som på eget initiativ tar kontakt med arbeidstakeren, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 59.](#)

Karnov Lovkommentar 4 til § 14a-4 2. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd begrenser hvilke kunder som kan omfattes av kundeklausulen, og tidsrommet kundeklausulen kan gjøres gjeldende.

Karnov Lovkommentar 5 til § 14a-4 ...En kundeklausul kan bare omfatte kunder som arbeidstaker har...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 06.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En kundeklausul kan bare omfatte kunder som arbeidstakeren har «hatt kontakt med» eller «ansvar for» det siste året før det gis en redegjørelse (tilknytningsvilkåret). Med vilkåret «hatt kontakt med» siktes det både til forhandlinger og drøftelser i forbindelse med kontraktsinngåelser og løpende kundepleie av eksisterende kundeforhold, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 59](#). Med vilkåret «ansvar for» siktes det til arbeidstakere som har et mer overordnet ansvar for kundeforholdet, men som ikke nødvendigvis har hatt direkte kontakt med kunden. Arbeidsgiver må vurdere om det er tilstrekkelig tilknytning mellom den enkelte kunden og arbeidstakeren. Virkningen av at kunden ikke fyller tilknytningskriteriet, vil være at kunden ikke kan omfattes av kundeklausulen, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 60](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 14a-4 ...Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En kundeklausul kan ikke gjøres gjeldende lenger enn ett år etter arbeidsforholdets opphør.

Karnov Lovkommentar 7 til § 14a-4 ...§ 14 A-1 tredje til sjette ledd gjelder tilsvarende...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se merknadene til [§ 14 A-1](#) tredje til sjette ledd, som gjelder tilsvarende for kundeklausuler.

Karnov Lovkommentar 8 til § 14a-4 ...Ved skriftlig forespørsel fra arbeidstaker skal arbeidsgiver...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

På samme måte som for konkurransklausuler kan arbeidstaker på ethvert tidspunkt fremme krav om at arbeidsgiver gir en skriftlig redegjørelse for om og i hvilken grad en kundeklausul vil bli gjort gjeldende. Redegjørelsen skal gis skriftlig og innen fire uker fra arbeidsgiver mottar skriftlig krav fra arbeidstaker.

Karnov Lovkommentar 9 til § 14a-4 ...Redegjørelsen skal i tilfelle angi hvilke kunder som skal om...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Redegjørelsen skal angi hvilke kunder som omfattes av kundeklausulen. Det følger av forarbeidene at den aktuelle kunden må identifiseres på en slik måte at det klart fremgår hvilke kunder som omfattes av klausulen, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 60](#). En generell henvisning om at kundeklausulen gjelder enhver kunde som arbeidstakeren har hatt kontakt med eller ansvaret for, vil ikke være tilstrekkelig til å oppfylle redegjørelsesprikten.

Karnov Lovkommentar 10 til § 14a-4 ...§ 14 A-2 andre til femte ledd gjelder tilsvarende...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se merknadene til [§ 14 A-2](#) andre til femte ledd (redegjørelse ved konkurransklausuler), som gjelder tilsvarende for kundeklausuler.

§ 14 A-5. Unntak for virksomhetens øverste leder

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14a-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 14a-5 1. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Virksomhetens øverste leder kan unntas fra reglene om konkurranse- og kundeklausuler etter [kapittel 14 A](#). Begrepet «øverste leder» skal forstås på tilsvarende som etter [§ 14-10](#) (åremål) og [§ 15-16](#) andre ledd (unntak fra stillingsvernreguleringen), jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 60](#). Avtalen må være inngått skriftlig, og det skal fremgå av avtalen at øverste leder har sagt fra seg sine rettigheter etter [kapittel 14 A](#) mot etterlønn. Begrepet «etterlønn» skal forstås på samme måte som tilsvarende begrep etter [§ 15-16](#) andre ledd, og forarbeidene til denne bestemmelsen vil være relevante for forståelsen av vilkåret, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 60](#), med henvisning til [Ot.prp. nr. 101 \(2001–2002\) s. 7](#).

Skjæringstidspunktet for å inngå avtale etter [§ 14 A-5](#) er før fratredelestidspunktet og før konkurranse- eller kundeklausul gjøres gjeldende. Partene kan derfor inngå avtale i forbindelse med ansettelsen, underveis i arbeidsforholdet eller i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet.

Er det inngått avtale etter [§ 14 A-5](#), vil arbeidsgiver og øverste leder kunne avtale konkurranse- og kundeklausuler uten hensyn til [kapittel 14 A](#). Konkurranse- og kundeklausuler vil likevel kunne settes helt eller delvis til side etter avtaleloven [§ 38](#) (konkurranseklausuler) og avtaleloven [§ 36](#) (kundeklausuler).

§ 14 A-6. Rekrutteringsklausuler

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 14a-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 14a-6 1. ledd

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen definerer hva som etter loven menes med «rekrutteringsklausul».

Karnov Lovkommentar 2 til § 14a-6 ...hindrer eller begrenser...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det følger av forarbeidene at bestemmelsen både er ment å omfatte avtaler som direkte forbyr ansetteler på tvers av virksomheter, og andre former for begrensninger som i realiteten vil virke

begrensende på rekrutteringen, for eksempel avtaler som knytter betaling til ansettelse av hverandres ansatte, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 61](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 14a-6 ...Arbeidsgiver kan ikke inngå rekrutteringsklausul...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Den klare hovedregelen er at rekrutteringsklausuler er forbudt.

Karnov Lovkommentar 4 til § 14a-6 ...En rekrutteringsklausul kan likevel inngås ved forhandlinger...

Forfatter: [Eirik Hognestad](#), Advokat, Næringslivets Hovedorganisasjon

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre punktum angir to unntak hvor rekrutteringsklausuler kan avtales, som begge gjelder virksomhetsoverdragelse: En rekrutteringsklausul kan for det første avtales og gjøres gjeldende så lenge det foreligger reelle forhandlinger mellom partene, og det er gitt innsyn i dokumenter og opplysninger som utenforstående normalt ikke vil ha tilgang til, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 61](#). For det tilfellet forhandlingene ikke fører frem, kan partene videreføre en rekrutteringsklausul i inntil seks måneder etter at forhandlingene ble avsluttet, se også [Innst. 75 L \(2015–2016\) s. 11](#). For det andre kan en rekrutteringsklausul gjøres gjeldende i inntil seks måneder etter tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen. Vilkåret er at arbeidsgiver skriftlig har informert alle arbeidstakerne som blir berørt av rekrutteringsklausulen. Det følger av forarbeidene at manglende etterlevelse av informasjonsplikten har som virkning at rekrutteringsklausulen verken kan gjøres gjeldende ovenfor de berørte arbeidstakerne eller avtalepartene imellom, jf. [Prop. 85 L \(2014–2015\) s. 61](#).

Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold

Karnov lovkommentarer: Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Kapittel 15](#) omhandler lovens stillingsvernsregler og inneholder de sentrale materielle reglene om vilkår og fremgangsmåte ved avslutning av et arbeidsforhold. I tillegg har [kapittel 16](#) blant annet regler om opphør av arbeidsforhold ved virksomhetsoverdragelse, og [kapittel 17](#) har regler om behandlingsmåten for tvister om opphør av ansettelsesforhold.

Forsvarlig saksbehandling

For å sikre at lovens stillingsvern ivaretas, er det viktig med en grundig og god saksbehandling. Lovgiver har derfor gitt en rekke regler som skal sikre forsvarlig saksbehandling ved oppsigelse. Formålet med saksbehandlingsreglene er blant annet å sørge for at arbeidsgivers beslutning om oppsigelse treffes på et riktig faktisk grunnlag og etter en grundig vurdering, se [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 182](#). Forsvarlig saksbehandling er ofte avgjørende for om oppsigelsen anses for å være saklig. Grundig saksbehandling kan også være konfliktdempende. Det kan være lettere for arbeidstaker å akseptere oppsigelsen dersom vedkommende har fått mulighet til å komme med sitt syn på saken. Typisk for mange av oppsigelsessakene som ender i domstolene, er at det ikke er gjennomført forhåndsdrøftelse før oppsigelse, se empiriske undersøkelser i Eriksen, Bjørn, *Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed*, Gyldendal 2011, s. 81–86.

En oppsigelse må være underlagt en forsvarlig saksbehandling, jf. [Rt-1984-1058](#) (Nationaltheatret), [HR-2019-424-A](#) (Skanska) og [HR-2019-928-A](#) (Overstyrmann). I dette ligger det at de lovbestemte

saksbehandlingsreglene må være fulgt. Vurderingen av om saksbehandlingen har vært forsvarlig, bygger imidlertid på en bredere og mer helhetlig vurdering av oppsigelsesbeslutningen, hvor arbeidsgivers nærmere grunnlag for oppsigelsen vurderes, jf. [Rt-1984-1058](#) (Nationaltheatret). I [HR-2019-424-A](#) (Skanska) [avsnitt 76](#) uttalte Høyesterett:

«Det er ikke tvilsomt at arbeidsgiver må gjennomføre en forsvarlig, og for domstolene etterprøvbar, saksbehandling som grunnlag for utvelgelse til oppsigelse ved nedbemannning. Resultatet kan, i mangel av en slik forsvarlig saksbehandling, bli at oppsigelsene kjennes ugyldige.»

Forsvarlig saksbehandling kan gi grunnlag for å oppstille ulovfestede saksbehandlingsregler eller være et tolkningsmoment ved tolkningen av de lovbestemte saksbehandlingsreglene. Kravene til forsvarlig saksbehandling tilsier blant annet

- at arbeidsgiver gjør grundige overveielser før man beslutter oppsigelse
- at arbeidstaker av hensyn til kontradiksjon og sakens opplysning får anledning til å uttale seg om grunnlaget før eventuell beslutning om oppsigelse fattes
- at saken er godt nok opplyst til å kunne foreta en forsvarlig avveining av relevante hensyn

Når kommer arbeidsmiljøloven kapittel 15 til anvendelse?

Et særskilt spørsmål er om arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler kommer til anvendelse dersom et arbeidsforhold bringes til opphør før arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. I [Rt-1988-766](#) la kjæremålsutvalget til grunn at spørsmålet om hvorvidt bindende arbeidsavtale er inngått, må avgjøres ut fra vanlige avtalemessige prinsipper. I den aktuelle saken hadde arbeidstakeren mottatt brev om at hun var ansatt i et firemåneders vikariat. Hun bekreftet at hun mottok ansettelsen, men informerte samtidig at hun etter en måneds tid ville søke permisjon på grunn av graviditet. Dette var ikke opplyst i søkerbrevet, og arbeidsgiveren fikk medhold i at det forelå bristende forutsetninger. Høyesterett la også til grunn at de særskilte prosessreglene i arbeidsmiljøloven ikke kom til anvendelse.

Denne konkrete avgjørelsen ville ikke stått seg etter gjeldende rett, ettersom likestillings- og diskrimineringsloven (lov [16. juni 2017 nr. 51](#)) nå oppstiller et forbud mot diskriminering av gravide. Vurderingen av de særskilte prosessreglene anvendelse og de avtalerettslige utgangspunktene er imidlertid fortsatt holdbare, og er videreutviklet av Høyesterett i [Rt-2004-76](#). Saken gjaldt en mann som var blitt fast ansatt som allmennlærer. Det viste seg senere at han ikke oppfylte kravene for stillingen. Både læreren og skolen kunne bebreides for at dette ikke ble oppdaget tidligere. Spørsmålet var om arbeidsforholdet måtte bringes til opphør etter arbeidsmiljølovens regler, eller om det var tilstrekkelig å gjøre avtalerettlig ugyldighet gjeldende. Høyesterett kom i [avsnitt 49](#) til at arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler gir en hensiktmessig og tilstrekkelig fleksibel regulering hvor arbeidstakeren, til tross for en opprinnelig ugyldig arbeidsavtale, likevel tiltar stillingen:

«Jeg er kommet til at tiltredelsen i utgangspunktet må være avgjørende for om arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler her skal anvendes. Å la løsningen avhenge av hvor lang tid vedkommende har vært i arbeidet, kan jeg ikke se at det er grunnlag for. Et slikt tidsmessig skille ville også være i strid med hensynet til forutberegnelighet og klare rettstekniske hensyn. Om det likevel her må gjelde et slags utvidet re integra-prinsipp for tilfeller hvor forholdet oppdages få dager etter at arbeidsforholdet er tiltrådt, har jeg ikke foranledning til å ta stilling til.»

Etter tiltredelse vil opphør av arbeidsforholdet altså i utgangspunktet bero på arbeidsmiljølovens regler. Dette er fulgt opp i [HR-2021-605-A](#). Saken gjaldt oppsigelse av en servitør i prøvetiden begrunnet med manglende pålitelighet, idet han ved ansettelsen ikke hadde opplyst at han var blitt avskjediget av sin forrige arbeidsgiver på grunn av trusler og samarbeidsproblemer. Denne avskjeden

ble senere kjent ugyldig av tingretten. Høyesterett viste til at «A hadde begynt i stillingen da forholdene ble avdekket. Selv om oppsigelsen skyldtes opplysningssvikt som lå forut for ansettelsen, må gyldigheten av oppsigelsen da normalt avgjøres ut fra arbeidsmiljølovens regler» ([avsnitt 56](#)).

Før tiltredelse er det ikke noe krav om at arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler må anvendes, jf. [Rt-2004-76 avsnitt 47](#):

«Dersom As manglende kompetanse hadde blitt avdekket før han tiltrådte stillingen, anser jeg det klart at kommunen kunne brakt forholdet til opphør uten å gå veien om oppsigelse eller avskjed etter arbeidsmiljølovens regler. At kommunen ville hatt en slik adgang, fremgår etter mitt syn forutsetningsvis av Høyesterrets kjæremålsutvalgs kjennelse i [Rt-1988-766](#). I en slik situasjon vil det være de rent avtalerettslige betraktninger som kommer i forgrunnen. Jeg kan heller ikke se at det på dette stadium foreligger reelle hensyn av nevneverdig tyngde som taler for at arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler skal måtte anvendes i denne type tilfeller.»

Før tiltredelse har således arbeidsgiver og arbeidstaker en valgrett ved at man kan velge mellom arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler og avtalerettslige regler. Enkelte har tatt til orde for at *bare* avtalerettslige regler kan anvendes før tiltredelse, se for eksempel Kurt Weltzien og Margrethe Meder, «*Styringsrett i krisetider – midlertidig vidtgående*», i Alexander Sønderland Skjønberg mfl. (red.), *Styringsretten – prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Gyldendal, 2021, punkt 5.3 og Siri Falch-Olsen og Ruben Skifjell Hoffgaard, «[Gir koronakrisen arbeidsgiver rett til å fri seg fra en ansettelsesavtale før arbeidstakers tiltredelse?](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2020, s. 212–222, punkt 2. Spørsmålsstillingen blir feil, ved at for eksempel Weltzien og Meder (2021) skriver at spørsmålet er «om det er arbeidsmiljøloven *eller* avtaleloven som gjelder opphør av arbeidsavtalen/stillingsvern før arbeidet er tiltrådt» (uthevet her). Det trenger imidlertid ikke være enten/eller. Høyesterett sier i [Rt-2004-76 avsnitt 47](#) ikke noe om at arbeidsmiljølovens regler ikke *kan* anvendes, bare at de ikke «skal måtte» anvendes.

Flere forfattere har vist til [§ 1-8](#) «utfører» arbeid som begrunnelse for at tiltredelsestidspunktet er avgjørende. Det er imidlertid klart at det er mange regler i arbeidsmiljøloven som gjelder også før arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. For eksempel gjelder [kapittel 13](#) om diskriminering også ved ansettelse, jf. [§ 13-2](#). Det samme gjør §§ [14-2](#), [14-5](#), [14-6](#), [14-9](#) og [14-10](#) samt §§ [9-3](#) og [9-4](#). I tillegg er det også en del regler i arbeidsmiljøloven som også gjelder etter at arbeidsforholdet er lovlig avsluttet, se for eksempel §§ [9-5](#), [14-2](#) og [14A-3](#).

Forarbeidene inneholder ingen uttalelser om hva som skal forstås med begrepet «utfører». I andre land omfatter arbeidstakerbegrepet også en person som gjennom avtale har bundet seg til å utføre arbeid for arbeidsgiver, se Tonje Aas, «Forholdet mellom avtalerett og arbeidsrett ved inngåelse og opphør av arbeidsavtaler – utvalgte problemstillinger», *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2010, s. 1–121, på s. 34–35 med videre henvisninger til utenlandsk rett.

Videre er det i mange land slik at både arbeidsrettslige stillingsvernsregler og avtalerettslige regler kan anvendes før arbeidstakeren har tiltrådt arbeidet, se for eksempel [AD 2000 nr. 81](#), AD 1979 nr. 143, AD 1980 nr. 89, AD 1985 nr. 129, [AD 1997 nr. 36](#) og [AD 2014 nr. 39](#) for svensk retts vedkommende. Det er i den forbindelse av interesse at Høyesterett i [HR-2021-605-A avsnitt 48](#) legger vekt på denne praksisen fra Arbetsdomstolen og uttaler at «[s]vensk rett har noenlunde like regler for oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold som Norge».

Ser man på andre kontraktsrettsområder hvor oppsigelse er lovregulert, er det ikke tvilsomt at lovreglene om oppsigelse normalt også kommer til anvendelse før noen ytelses er utvekslet, se for eksempel husleielovens (lov [26. mars 1999 nr. 17](#)) oppsigelsesregler og eiendomsmeglerloven [§ 6-5](#) andre ledd. Videre er det i norsk rettsorden generelt slik at en person normalt kan påberope seg flere ulike rettsgrunnlag.

Blant andre Weltzien og Meder (2021) og Siri Falch-Olsen og Ruben Skifjell Hoffgaard, «[Gir koronakrisen arbeidsgiver rett til å fri seg fra en ansettelsesavtale før arbeidstakers tiltredelse?](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2020 synes å overse at oppsigelse etter alminnelige obligasjonsrettslige regler bare gjelder når ikke annet er avtalt. En arbeidsavtale skal inneholde oppsigelsesfrister, jf. [§ 14-6](#) første ledd bokstav h. Oppsigelsesfristen inngår som en del av avtalevilkårene selv om det bare vises til lovens oppsigelsesfrister, jf. [HR-2020-1339-A](#). Videre vil det i mange arbeidskontrakter være spesifisert hvor lang oppsigelsesfristen er. Dette kan vanskelig forenes med forfatternes synspunkter om at oppsigelsesfristen må bero på alminnelige kontraktrettslige regler om hva som er rimelig frist.

Videre er det alminnelige obligasjonsrettslige utgangspunktet at *tidsbegrensete* avtaler ikke kan sies opp, jf. blant annet [Rt-2005-268 avsnitt 57](#), Erlend Haaskjold, *Obligasjonsrett – en innføring*, Universitetsforlaget, 2017, s. 95, Lars G. Norheim, Franchising, avgangsvederlag og agentur, Cappelen Damm Akademisk, 2003, s. 360 og Viggo Hagstrøm, *Obligasjonsrett*, 2. utg., Universitetsforlaget, 2011, s. 134 og s. 241–242, se også [UNIDROIT Principles](#) artikkel 5.1.8.

Meder og Weltzien (2021) og Siri Falch-Olsen og Ruben Skifjell Hoffgaard, «[Gir koronakrisen arbeidsgiver rett til å fri seg fra en ansettelsesavtale før arbeidstakers tiltredelse?](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2020 skriver også selv at oppsigelsesadgangen gjelder «løpende, tidsbestemte kontrakter». Det vil ikke bare være en underlig regel dersom partene i en fast ansettelseskontrakt kan si opp avtalen før tiltredelse, men partene i en midlertidig ansettelseskontrakt ikke kan si opp avtalen før tiltredelse; en slik rettstilstand vil også kunne være diskriminerende for midlertidig ansatte som ønsker å si opp, jf. arbeidsmiljølovens [kapittel 13](#), som også gjelder før tiltredelse, jf. [§ 13-2](#) første ledd bokstav a. Det er vanskelig å se at det er saklig og forholdsmessig at fast ansatte skal ha en fri oppsigelsesadgang før tiltredelse, mens midlertidig ansatte først kan si opp avtalen når de har tiltrådt, særlig hvis det er tale om en midlertidig ansettelse over en lengre tidsperiode.

Bakgrunnen for arbeidsmiljølovens krav om saklig grunn for oppsigelse er, som for eksempel husleieloven (lov [26. mars 1999 nr. 17](#)), tomfesteloven (lov [20. desember 1996 nr. 106](#)) mv., å beskytte den svake part fordi opphør av kontraktsforholdet kan ramme den svake part hardt, se for eksempel Erlend Haaskjold, *Obligasjonsrett – en innføring*, Universitetsforlaget, 2017 s. 97 og Viggo Hagstrøm, *Obligasjonsrett*, Universitetsforlaget, 2. utg. 2011 s. 242. Arbeidstakeren vil ha samme behov for arbeid og inntekt dagen før tiltredelse som dagen etter tiltredelse. Arbeidstakeren vil jo normalt ha sagt opp arbeidsforholdet hos tidligere arbeidsgiver og vil da stå på bar bakke. Det vil undergrave maktbalansen stillingsvernsreglene tar sikte på å skape, dersom arbeidsgiver før tiltredelse kan bygge på usaklige og utenforliggende hensyn i sin vurdering av å si opp den ansatte, bare fordi vedkommende ikke har tiltrådt, slik også Tonje Aas, «Forholdet mellom avtalerett og arbeidsrett ved inngåelse og opphør av arbeidsavtaler – utvalgte problemstillinger», *Arbeidsrett og arbeidsliv* 2010 s. 41–42.

Tilbakekall av oppsigelse

Etter avtaleloven [§ 7](#) vil en oppsigelse kunne kalles tilbake så fremt den ikke er kommet til mottakers kunnskap. I særlige tilfeller vil det også være mulig å kalte oppsigelsen tilbake også etter at den er kommet til mottakerens kunnskap, jf. «re integra»-prinsippet i avtaleloven [§ 39](#), se blant annet [LF-2021-35670](#), [LE-2014-136644](#), [LE-2002-83](#), [LF-1999-988](#), [TOSLO-2002-9955](#), [ARD-1980-52](#) og [ARD-1981-410](#).

Sluttavtaler og forholdet til arbeidsmiljølovens verneregler

Sluttavtaler er gjensidig bindende avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som går ut på avslutning av et arbeidsforhold og inngås før eller etter at oppsigelse eller avskjed er gitt. I [Rt-2006-1525](#) hadde en av oppsagte etter nedbemannning gått til søksmål, og det ble etter forhandlinger inngått

et forlik hvor arbeidstakeren mot å frafalle krav om gjeninntrædelse fikk tilbud om minst fem vikarturer med normal varighet på 14 dager offshore. Høyesterett kom til at rettsforliket falt utenfor virkeområdet til arbeidsmiljøloven 1977 § 5 (dagens [§ 1-9](#)):

«Etter min mening er ikke § 5 til hinder for at en arbeidstaker, etter å ha reist søksmål, kan avtale en minnelig ordning som går ut på at vedkommende frafaller for eksempel fortrinnsrett etter § 67. De bestrebeler som ellers gjøres i samfunnet for å løse rettskonflikter i minnelighet, taler med styrke for at § 5 ikke stenger for minnelige avtaler som avviker fra lovens ellers ufravikelige bestemmelser etter at sak er reist. Et rettsforlik faller således etter mitt syn utenfor virkeområdet til arbeidsmiljøloven § 5.»

For rettsforlik gjør særlig hensyn seg gjeldende, og det er dermed ikke gitt at Høyesteretts uttalelse også gjelder for utenrettslige sluttavtaler.

I [ARD-1981-160](#) er det lagt til grunn at arbeidsmiljøloven [§ 1-9](#) ikke gjelder for sluttavtaler som er inngått *etter* at oppsigelse eller avskjed er gitt:

«Før retten går inn på betydningen av denne, finner den grunn til å nevne at det ikke kan anses for å være i strid med ufravikelighetsprinsippet i arbeidsmiljølovens § 5 at en arbeidstaker og en arbeidsgiver, *etter* at avskjed eller oppsigelse er gitt, avtaler en ordning som avviker fra lovens» (uthevet i dommen).

I Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika, note 1.1 er det lagt til grunn at dette også må gjelde sluttavtaler inngått *før* oppsigelse eller avskjed:

«Det samme antas å gjelde selv om det ikke allerede er gitt oppsigelse eller avskjed, slik at bestemmelsen ikke må fremvinge en oppsigelse/avskjed for i avviklingsituasjonen å kunne inngå avtale om en omforent avslutning av arbeidsforholdet.»

Det kan også sies å være forutsatt i en rekke dommer og har gode grunner for seg. Det er usikkert om dette kan gjelde generelt. Trolig må det ses på graden av frivillighet, hvilke ufravikelige regler sluttavtalen fraviker, og om det er mer samfunnsmessige hensyn bak regelen. For sluttavtaler som fraviker EØS-rettslige regler reiser det seg særlige problemer.

Statsansatte

Arbeidsmiljøloven gjelder som hovedregel for enhver virksomhet som sysselsetter arbeidstakere, jf. [§ 1-2](#) første ledd. Det innebærer at offentlig ansatte i utgangspunktet nyter godt av arbeidsmiljølovens bestemmelser fullt ut. Statsansattes stillingsvern er imidlertid annerledes på en del punkter, og det er derfor gjort unntak fra lovens stillingsvernsregler for disse gruppene ansatte, jf. [§ 1-2](#) tredje ledd. For kommunalt ansatte gjelder arbeidsmiljøloven fullt ut, og for disse gjelder det bare enkelte supplerende bestemmelser om ansettelse og oppsigelse i kommuneloven (lov [22. juni 2018 nr. 83](#)), i tillegg til at forvaltningslovens (lov [10. februar 1967](#)) regler også kan komme til anvendelse. Det følger imidlertid av forvaltningsloven [§ 3](#) andre ledd at vedtak om oppsigelse eller avskjed som treffes av et kommunalt eller fylkeskommunalt organ er unntatt fra klagereglene.

§ 15-1. Drøfting før beslutning om oppsigelse

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

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

Karnov lovkommentarer: § 15-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-1

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
 Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører 1977-lovens [§ 57](#) nr. 1 andre ledd, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 334](#). Drøftingsregelen gjelder også ved avskjed, jf. [§ 15-14](#) andre ledd. Formålet med drøftingsmøtet er å få et best mulig grunnlag for å vurdere om oppsigelse eller avskjed skal gis. Bestemmelsen er behandlet i Bjørn Eriksen, *Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed*, Gyldendal, 2011 s. 72–104; Anne-Beth M. Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020, s. 141–146 og Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 3. utg., Gyldendal, 2020, s. 733–748.

Bedrifter som er bundet av tariffavtale, kan ha en egen drøftingsplikt etter tariffavtales. [Hovedavtalen mellom LO og NHO \(2022–2025\) § 10-2](#) har en bestemmelse som innebærer en tariffmessig plikt til å gjennomføre drøftelser med den enkelte arbeidstaker før beslutning om oppsigelse fattes.

Bestemmelsen er nokså lik arbeidsmiljøloven [§ 15-1](#) og innebærer ikke plikter utover bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. I offentlig sektor gjelder i tillegg forvaltningslovens (lov [10. februar 1967](#)) saksbehandlingsregler om forhåndsvarsel mv.

Mulige virkninger av brudd på drøftingsplikten er ikke regulert i [§ 15-1](#). Manglende drøfting er et moment ved vurderingen av om en oppsigelse er saklig begrunnet, men vil ikke alene føre til ugyldighet, jf. [Rt-2003-1071 avsnitt 49](#) og [HR-2018-1189-A avsnitt 81](#). Det sentrale vurderingstemaet er om manglende drøfting kan ha hatt betydning for arbeidsgivers beslutning om oppsigelse. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at brudd på drøftingsplikten ikke kan ha hatt betydning for beslutningen.

I [Rt-2003-1071 avsnitt 49](#) pekte Høyesterett på at drøftingsregelen «er en viktig saksbehandlingsregel som blant annet skal gi mulighet for å finne en løsning før tingene låser seg». Man må derfor se på om det fantes andre løsninger enn oppsigelse som begge parter kunne godtatt. Videre må det vurderes om grunnlaget for oppsigelsen allerede var tilstrekkelig klarlagt da beslutningen om oppsigelse ble fattet, eller om det i et drøftingsmøte ville ha kommet relevante opplysninger som arbeidsgiver ikke var kjent med. Det må i den forbindelse ses på om arbeidstaker tidligere har fått anledning til å uttale seg om forholdet, for eksempel ved tidligere advarsler eller mer uformelle samtaler/møter med arbeidsgiver, jf. [Rt-2000-1800](#). Motsatt har manglende drøfting stor betydning hvis oppsigelsen er begrunnet med uriktig faktum på et sentralt punkt, som kunne vært avklart i et drøftingsmøte, se for eksempel [LB-2012-40490](#).

Brudd på drøftingsplikten kan være rettet før arbeidsgiver traff beslutningen om oppsigelse. I [LB-2013-183150](#) var innkallingen til drøftelsesmøte ikke i samsvar med [§ 15-1](#). Innkallingen ga uttrykk for at arbeidstaker ble kalt inn til en medarbeidersamtale. Etter råd fra tillitsvalgte avbrøt arbeidstaker møtet da det ble klarlagt at det egentlig var et drøftelsesmøte. Det ble noen dager senere avholdt et nytt drøftelsesmøte. Lagmannsretten la til grunn at feilen ved innkallingen var rettet, og at feilen derfor ikke hadde betydning for oppsigelsens gyldighet.

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-1 ...Før arbeidsgiver fatter beslutning...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
 Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Drøftelser etter arbeidsmiljøloven [§ 15-1](#) skal gjennomføres så tidlig som mulig, og før beslutning fattes. Tidligere oppfølging og dialogmøter kan som et utgangspunkt ikke erstatte drøftinger. Arbeidstaker vil ha en annen rolle i et møte hvor man drøfter arbeidsforholdet generelt, enn i et møte

hvor vedkommende er gjort kjent med at arbeidsgiver vurderer å gi en oppsigelse. Det må være sentralt i drøftsesmøtet at arbeidstaker skal kunne forsvere seg mot en oppsigelse. Et etterfølgende forhandlingsmøte kan heller ikke erstatte forutgående drøftinger, jf. [HR-2018-1189-A](#). Formålet med drøftsesmøtet er at arbeidstaker skal få fremme sine synspunkter før endelig beslutning om oppsigelse fattes. Mulighetene for å finne alternative løsninger til en oppsigelse er normalt større før en beslutning tas, enn etter at den er tatt.

Selv om det ikke følger av loven, må arbeidstaker som hovedregel varsles om drøftingsmøte, slik at vedkommende får rimelig tid til å forberede seg. Frist for innkalling til drøftingsmøte avhenger av hvor raskt det er nødvendig med en avklaring, sakens omfang og arbeidstakers behov for å konferere med tillitsvalgte eller advokat. Ved mulig oppsigelse grunnet pliktbrudd kan det være naturlig med kortere frist enn ved en planlagt nedbemanningsprosess. Bjørn Eriksen, *Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed*, Gyldendal, 2011 legger til grunn at fristens lengde bør være alt fra to til tre dager til nærmere én uke, mens Jan Fougnér mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika, legger til grunn at arbeidstaker i alle fall må få en arbeidsdag å områ seg på. Av hensyn til forsvarlig saksbehandling bør normalt én til tre dager være tilstrekkelig. Tiden bør gjøre det mulig for arbeidstaker å kontakte en rådgiver og ta med seg denne i drøftsesmøtet. Det er imidlertid ikke noe krav om at tidspunktet for møte må utsettes dersom den rådgiveren arbeidstaker ønsker å ha med seg, ikke kan det innkalte tidspunktet.

I innkallingen må det fremgå at det er snakk om et drøftingsmøte, og hva som er temaet for møtet, se for eksempel [LA-2021-137694](#). Det er ikke sentralt om ordet «drøftingsmøte» eller lignende er benyttet, så lenge arbeidstaker er klar over at møtet gjelder mulig oppsigelse. I innkallingen bør det komme frem at arbeidsgiver ikke har tatt noen beslutning, men kun vurderer en mulig oppsigelse. Det bør også opplyses om at arbeidstaker har rett til å ha med seg en tillitsvalgt eller en annen rådgiver i møtet. [LG-2011-85150](#) er et eksempel på at både fristen for innkalling og innholdet i innkallingen ikke var i samsvar med lovens krav. Arbeidstakeren ble innkalt til møte ved e-post kl. 11.08. Møtet skulle holdes og ble holdt kl. 12.00 samme dag. I innkallingen ble ordet «drøftingsmøte» benyttet, men det ble ikke opplyst hva som skulle behandles, og en mulig oppsigelse var ikke nevnt. Blant annet av denne grunn ble oppsigelsen kjent ugyldig.

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-1 ...så langt det er praktisk mulig...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Uttrykket «så langt det er praktisk mulig» skal tolkes strengt, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 236](#).

Begrensningen tar først og fremst sikte på situasjoner der arbeidstaker ikke medvirker til drøfting. Plikten til å drøfte går langt, og det skal mye til for at arbeidsgiver skal kunne høres med at drøftinger ikke var mulig å gjennomføre. Begrensningen «så langt det er mulig» er derfor først og fremst relevant i tilfeller der arbeidstakeren vanskeliggjør eller ikke ønsker å gjennomføre drøftinger.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-1 ...drøftes med...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Innholdet i et drøftingsmøte varierer naturligvis, men det er sentralt at arbeidstaker blir gjort kjent med bakgrunnen for at arbeidsgiver vurderer å gå til oppsigelse. For å ivareta formålet med bestemmelsen er det ikke tilstrekkelig at det avholdes et møte som kalles et drøftingsmøte; møtet må gi tilstrekkelig informasjon til at arbeidsgiver kan gjennomføre en forsvarlig vurdering av om grunnlaget for oppsigelse er til stede. Arbeidstaker må for eksempel få anledning til å imøtegå arbeidsgiverens syn på saken. Hvis oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold, skal også utvelgelsen drøftes før beslutningen om oppsigelse tas, se [§ 15-1 note 6](#).

Det er sentralt at det gjennomføres reelle drøftinger. I noen tilfeller er beslutningen truffet før arbeidstakeren innkalles til drøftingsmøte. Drøftelsesplikten er da ikke overholdt. Det kan være vanskelig å bevise at beslutningen var truffet før drøftingsmøtet. Hvis drøftingsmøtet ikke har noe reelt innhold, kan imidlertid dette tilsi at beslutningen er tatt på forhånd. Dersom møtet er kortvarig, og oppsigelsen blir fattet umiddelbart etter møtet, vil dette kunne være indikasjoner på at drøftingene ikke var reelle, se for eksempel [LG-2011-85150](#).

Det bør settes opp en skriftlig protokoll fra drøftingsmøtet. Denne bør signeres av både arbeidsgiver og arbeidstaker. I protokollen bør hovedpunktene fra møtet fremgå, for eksempel at det ble gitt informasjon om grunnlaget for mulig oppsigelse, at arbeidstaker fikk anledning til å uttale seg, og hvilke faktiske hovedpunkter partene er enige eller uenige om.

I loven står det ingenting om at drøftingene skal skje i et fysisk møte. En mulig oppsigelse er så alvorlig at drøftingene normalt bør skje i et fysisk møte med begge parter til stede. Et fysisk møte er ofte nødvendig for å få oppsigelsesgrunnlaget best mulig opplyst. Hvor fysisk møte ikke er forsvarlig, for eksempel på grunn av smittefare, må det være tilstrekkelig at møtet holdes på video, se motsatt Bjørn Eriksen, *Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed*, Gyldendal, 2011 s. 79.

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-1 ...arbeidstakers tillitsvalgte...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Tillitsvalgte bør alltid få anledning til å være med i møtet dersom arbeidstaker ønsker det. Hvis arbeidstaker vil ha med seg noen andre enn tillitsvalgte i møtet, for eksempel en advokat eller en annen rådgiver, bør arbeidstaker få anledning til det, så lenge det ikke krever utsettelse av møtetidspunktet.

Karnov Lovkommentar 6 til § 15-1 ...Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mell...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre punktum ble tilføyd ved endringslov [19. juni 2009 nr. 39](#). I nedbemanningssituasjoner hvor det skal velges mellom flere ansatte, er det vanskelig for en arbeidstaker å legge frem alle relevante opplysninger som kan tale arbeidstakers sak, med mindre arbeidsgiver også gjør rede for hvilke vurderinger og fakta som legges til grunn ved utvelgelsen. Kriteriene som er lagt til grunn for utvelgelsen, hvordan disse er anvendt overfor denne arbeidstakeren, og resultatet av utvelgelsesprosessen må derfor tas opp i drøftingsmøtet, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) punkt 10.5.4](#).

Det er imidlertid ikke meningen at bruken av kriteriene for utvelgelse skal kobles til andre arbeidstakere på en slik måte at personlige opplysninger om disse fremkommer. I noen tilfeller kan arbeidsgiver eksempelvis legge avgjørende vekt på sosiale hensyn i utvelgelsesprosessen. I drøftingsmøte etter [§ 15-1](#) skal det likevel ikke redegjøres for konkrete opplysninger om for eksempel sykdom, familieforhold, gjeldssituasjon osv. som det eventuelt måtte være lagt vekt på ved utvelgelsen av andre arbeidstakere, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 78](#).

§ 15-2. Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser

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

(2) Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å

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

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 15-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-2

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er i all hovedsak en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 56 A](#). Bestemmelsen gjennomfører EUs masseoppsigelsesdirektiv (rådsdirektiv [98/59/EF](#)). Reglene må følgelig anvendes i samsvar med direktivet, slik dette er blitt tolket av EU-domstolen og EFTA-domstolen. Direktivet er et minimumsdirektiv, og det kan derfor fastsettes bedre rettigheter for arbeidstaker i nasjonal rett, jf. [artikkelen 5](#). Virkeområdet for den norske bestemmelsen går noe lenger enn direktivet, men bestemmelsen er i utgangspunktet ikke ment å gi noe strengere krav enn direktivet.

Arbeidsmarkedsloven [§ 8](#) har nærmere regler om meldeplikt til Nav for arbeidsgivere som vurderer å gå til masseoppsigelse. Arbeidsmarkedsloven [§ 8](#) har et videre anvendelsesområde enn arbeidsmiljøloven [§ 15-2](#) ved at [§ 8](#) også gjelder permitting, reduksjon av arbeidstid med 50 prosent og ansatte etter statsansatteloven (lov [16. juni 2017 nr. 67](#)).

For konsern med over 1000 ansatte og foretak i flere EØS-land kan også forskrift [28. juli 2000 nr. 797](#) om europeiske samarbeidsutvalg mv. være relevant.

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-2 ...oppsigelser som...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «oppsigelse» menes arbeidsgivers viljeserklæring om at han eller hun vil si opp ansettelsesforholdet. Det er dermed ikke et krav om at oppsigelsen er blitt effektiv, jf. EU-domstolen i sak [C-188/03](#) (Junk-saken). En ensidig endring av lønns- og arbeidsvilkår til skade for arbeidstaker

kan være å anse som «oppsigelse» dersom det er tale om en betydelig endring av vesentlige elementer i arbeidsavtalen, se EFTA-domstolens rådgivende uttalelse 19. april 2023 i sak [E-9/22](#). Sykehuset sa opp avtaler om fast overtid for en del ansatte. De ansatte ble tilbuddt midlertidige avtaler om vanlig overtid. Endringen medførte en reduksjon i lønn. EFTA-domstolen konkluderte med at direktivet kommer til anvendelse når arbeidsgiver «makes significant changes to essential elements of his employment contract for reasons not related to the individual employee concerned falls within the definition of ‘redundancy’». Direktivet kommer også til anvendelse dersom arbeidstaker nekter å godta endringene, og det leder til opphør av arbeidsforholdet. Slikt opphør er ikke begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, jf. EU-domstolens dommer 21. september 2017 *Socha* (sak [C-149/16](#)) og *Ciupa* (sak [C-429/16](#)).

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-2 ...minst 10 arbeidstakere...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved beregningen av antall oppsagte arbeidstakere omfattes alle ansatte, også deltidsansatte. Videre omfattes midlertidig ansatte så lenge de planlagte oppsigelsene får virkning for dem, jf. [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 11](#). Andre former for opphør av arbeidskontrakter enn oppsigelse skal også tas med i beregningen så fremt minst fem ansatte sies opp. Om andre former for opphør uttaler departementet at «[p]raktiske eksempler på opphør av arbeidskontrakter utover oppsigelser, er avtaler om førtidspensjonering og tilfeller der hvor arbeidstaker selv sier opp sin stilling mot at vedkommende mottar et særskilt vederlag», jf. [Ot.prp. nr. 78 \(1993–94\) s. 17](#). Hvis ikke slike medregnes, kunne arbeidsgiver omgått lovens regler ved å tilby sluttavtaler eller på annen måte søke å unngå at det totale antall ansatte som sies opp, overstiger ti.

Det følger av masseoppsigelsesdirektivet (rådsdirektiv [98/59/EF](#)) [artikkelen 1](#) at det skal beregnes ut fra *virksomheten*. Det tradisjonelle virksomhetsbegrepet i norsk rett er videre enn det EU-domstolen har lagt til grunn ved tolkningen av direktivet, da det etter direktivet ikke stilles krav om at enheten er rettslig selvstendig, jf. *Lyttle mfl.* (sak [C-182/13](#)), *Cañas* (sak [C-392/13](#)) og *USDAW Wilson* (sak [C-80/14](#)). *Lyttle mfl.* gjaldt nedleggelse av en rekke klesbutikker i butikkjeden Bonmarché, som besto av til sammen 394 butikker. Flere av de oppsagte anførte at arbeidsgiver ikke hadde oppfylt direktivets krav til informasjon og drøftelser. Det avgjørende for om direktivet kom til anvendelse i denne saken, var om antall oppsagte arbeidstakere skulle beregnes innenfor hele butikkjeden eller kun innenfor den enkelte butikk. EU-domstolen la til grunn at direktivets virksomhetsbegrep ikke nødvendigvis sikter til hele virksomheten som sådan. Som et utgangspunkt er begrepet ment å omfatte den enheten hvor arbeidstakeren er plassert for å utøve sitt erverv, forutsatt at denne enheten har en viss permanent og stabil karakter, og at den ivaretar utførelsen av én eller flere bestemte oppgaver samt råder over ressurser som gjør det mulig å utføre disse oppgavene. EU-domstolen uttalte videre at det ikke var av betydning om enheten var rettslig, økonomisk eller administrativ uavhengig av virksomhetens øvrige enheter, ei heller om den aktuelle enheten hadde en ledelse som selvstendig kunne beslutte en masseoppsigelse. Denne forståelsen er lagt til grunn i senere dommer fra EU-domstolen.

Det er her spørsmål om arbeidsmiljøloven [§ 15-2](#) skal tolkes i samsvar med direktivet og EU-domstolens forståelse, eller om man skal anvende det tradisjonelle virksomhetsbegrepet i norsk rett. Spørsmålet er drøftet blant annet i Henning Jakhelln mfl. (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Arbeidsrett.no, note 5 til § 15-2, Jan Fougnér mfl., *Omstilling og nedbemannning*, 4. utg., Universitetsforlaget, 2023, s. 375–376, Stein Evju, «[Arbeidsmiljølovens § 15-2, ‘masseoppsigelser’, virksomhetsbegrep og beregningsgrunnlag](#)», *Nytt i privatretten*, nr. 3, 2015 og Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 3. utg., Gyldendal, 2020, s. 751.

Første spørsmål er om direktivet gir adgang til å anvende et videre virksomhetsbegrep enn direktivet. Direktivet er ikke bare et minimumsdirektiv, men har også et harmoniseringsformål. Dette kommer

klart til uttrykk i *USDAW og Wilson* (sak [C-80/14](#)) avsnitt 62–63. EU-domstolen uttalte videre i avsnitt 67–68:

«Selv om medlemsstaterne således kan fastsætte mere gunstige regler for arbejdstagere på grundlag af artikel 5 i direktiv [98/59](#), er de imidlertid bundet af den selvstændige og ensartede fortolkning af det EU-retlige begreb ‘forretningssted’ i direktivets artikel 1, stk. 1, første led, litra a), nr. i) og ii), således som det fremgår af denne doms præmis 52.

Det følger af det ovenstående, at definitionen i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), og litra a), nr. ii), i direktiv [98/59](#) kræver, at der tages hensyn til de afskedigelser, der isoleret set er blevet foretaget på hvert forretningssted isoleret set.»

I *Cañas* (sak [C-392/13](#)) avsnitt 54 uttaler domstolen:

«En national lovgivning, der som eneste referenceenhed indfører virksomheden og ikke forretningsstedet, er således i strid med artikel 1, stk. 1, i direktiv [98/59](#), såfremt anvendelsen af dette kriterium er til hinder for anvendelen af den i direktivets artikel 2-4 omhandlede informations- og høringsprocedure i de tilfælde, hvor de omhandlede afskedigelser ville skulle defineres som ‘kollektive afskedigelser’ efter definitionen i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), såfremt forretningsstedet var blevet anvendt som referenceenhed.»

Dersom direktivet gir adgang til å anvende et videre virksomhetsbegrepet, er neste spørsmål om lovgiver har ment å gi avvikende regler i norsk rett. Ved forbindelse med endring av drøftingsreglene i andre ledd uttalte departementet i [Ot.prp. nr. 27 \(2007–2008\) s. 48](#):

«Drøftingsplikta gjeld berre dersom arbeidsgivar vurderer å gå til masseoppseiing. Dersom verksemda eller den sjølvstendige delen som ein vurderer å leggje ned har færre enn ti tilsette, gjeld ikkje masseoppseiingsføresegnene, og det blir heller ikkje utløyst noka drøftingsplikt med sikte på at dei tilsette skal ha høve til å overta verksemda. Om det dreier seg om ei masseoppseiing, må vurderast i forhold til den delen som eigaren vurderer å leggje ned. Dersom ei verksemrd i samband med omorganiseringar går til oppseiing av ti eller fleire tilsette som er spreidde rundt i ulike filialar, samtidig som det blir avgjort å leggje ned ein filial, vil ikkje dette utløyse noka drøftingsplikt med sikte på overtaking, dersom filialen som ein vurderer å leggje ned, har færre enn ti tilsette.»

Sammenhengen i [§ 15-2](#) kan derfor tale for at virksomhetsbegrepet i [§ 15-2](#) skal forstås på samme måte som direktivet. På den annen side kan formuleringen i [§ 15-2](#) andre ledd, «virksomheten eller en selvstendig del av denne», forstås slik at virksomhetsbegrepet som utgangspunkt er den juridiske enheten som sådan. Hvis ikke ville det ikke vært nødvendig å ha med tillegget «selvstendig del av denne».

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-2 ...tidsrom på 30 dager...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se EU-domstolens dom 11. november 2020 i sak [C-300/19](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-2 ...arbeidstakeres forhold...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstakers forhold skal i utgangspunktet forstås på samme måte som i [§ 15-7](#). Om forståelsen av «collective redundancies» i masseoppsigelsesdirektivet (direktiv [98/59/EF](#)) se EU-domstolens dom 11. juli 2024 i sak [C-196/23 Plamaro](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 15-2 ...skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp....

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 16.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [§ 15-2 note 3.](#)

Karnov Lovkommentar 7 til § 15-2 ...skal så tidlig som mulig...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Kravet om å gi melding «tidligst mulig» skal tolkes strengt og er sammenfallende med plikten til å innkalte til drøftinger med de tillitsvalgte. Departementet har lagt til grunn at drøftingene må innledes på et så tidlig tidspunkt at det er reelle muligheter for å finne andre løsninger, jf. [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 11](#). Lovens formulering er hentet fra drøftingsreglene i Hovedavtalen LO–NHO, jf. [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) punkt 3.4.5 s. 11](#). Om drøftingsplikten etter Hovedavtalen se [ARD-1996-130](#), [ARD-2002-90](#) og [ARD-2008-135](#). Meldeplikten inntrer når arbeidsgiver begynner prosesser eller utredninger som direkte eller indirekte vil lede til nedbemannning, enten det uttrykkelig reises spørsmål om oppsigelse eller det iverksettes arbeid med kostnadsbesparelser hvor nedbemannning vil være et aktuelt virkemiddel, jf. Sundet, Arbeidsmarkedsloven med kommentarer, [note 18 til § 8](#).

Drøftelser skal innledes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig, med sikte på å komme frem til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller redusere antall oppsagte. Dersom arbeidsgiver vurderer å foreta nok antall oppsigelser som oppfyller kravene til «masseoppsigelse», må drøftesesplikten oppfylles «så tidlig som mulig» uavhengig av om beslutningen som senere fattes, medfører at vilkårene for masseoppsigelse ikke var oppfylt, se for eksempel [LF-2003-21015](#), hvor en kommune vurderte å si opp 13 ansatte, men endte opp med å si opp 8. Lagmannsretten kom til at det forelå brudd på informasjons- og drøftesesplikten etter [§ 15-2](#).

Tauhetsplikten i verdipapirhandelovaen (lov [29. juni 2007 nr. 75](#)) er ikke til hinder for at arbeidsgiver informerer og drøfter en mulig masseoppsigelse med de tillitsvalgte, jf. blant annet [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 125–126](#). De tillitsvalgte kan pålegges tauhetsplikt om det de mottar informasjon om, jf. arbeidsmiljøloven [§ 8-3](#). Se nærmere Liss Sunde, «[Informasjonsplikt og tauhetsplikt i arbeidsforhold](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 7, 2014, s. 387–516.

Karnov Lovkommentar 8 til § 15-2 ...arbeidstakernes tillitsvalgte med...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrepet «tillitsvalgt» omfatter ikke bare representanter for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger/fagforbund og som er valgt i henhold til en tariffavtale som virksomheten er bundet av. Det kan også være tale om representanter for en ad hoc-sammenslutning av to eller flere personer uten organisasjonsmessig tilknytning. Begrepet kan i tillegg omfatte andre valgte representanter for arbeidstakere som ikke er fagforeningsmedlemmer, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 9.4.6](#). I Stein Evju, «Direktivimplementering og arbeidstageres søksmålsposisjon», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2005, s. 212 flg. er det antatt at verneombud og ansattrepresentanter i styre, bedriftsforsamling mv. også er omfattet.

Det må gis informasjon og føres drøftelser med de berørte ansattes tillitsvalgte. Det er ikke nok å holde seg til tillitsvalgte for andre ansatte, jf. Stein Evju, «Direktivimplementering og arbeidstageres søksmålsposisjon», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2005 s. 212 flg., det må eventuelt utpekes representanter for dem som ikke har noen, jf. EU-domstolens dom i sak [C-383/92](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 15-2 ...komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må gjennomføres reelle drøftelser med dette siktemål, men det er ikke noe krav om at partene må komme til enighet. Etter lovens ordlyd skal parten forsøke å komme frem til en avtale «for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte». Direktivets formulering er imidlertid mer vid ved at det bare står «avtale».

Dersom bedriften kommer til enighet med de tillitsvalgte om en avtale, må det vurderes konkret om denne avtalen er en tariffavtale i arbeidstvistlovens (lov [27. januar 2012 nr. 9](#)) forstand, se Stein Evju, «Direktivimplementering og arbeidstageres søksmålsposisjon», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2005.

Enighet med de tillitsvalgte om utvelgelseskrets, kriterier mv. blir tillagt vekt ved saklighetsvurderingen etter [§ 15-7](#) og [Hovedavtalen mellom LO og NHO 2022–2025 § 8-2](#), jf. [Rt-2001-71](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 15-2 ...skal også muligheten for videre drift drøftes...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Denne setningen ble tilføyd i forbindelse med vedtakelsen av omstillingsloven (lov [6. juni 2008 nr. 38](#)). Endringen innebærer en utvidelse av drøftingsplikten ved mulige masseoppsigelser som en følge av virksomhetsnedleggelse. Plikten oppstår bare der mulighetene for nedleggelse kan medføre masseoppsigelse. Det må i slike tilfeller drøftes om det er mulighet for videre drift av virksomheten, herunder også mulighetene for at de ansatte selv kan overta virksomheten. Denne delen av drøftingsplikten oppstår når hele virksomheten eller «en selvstendig del av denne» blir vurdert nedlagt. Med «selvstendig del» menes «ein sjølvstendig avgrensa del av verksemda som naturleg kan drivast vidare uavhengig av den andre verksemda», typisk en filial eller en geografisk atskilt del av virksomheten, jf. [Ot.prp. nr. 27 \(2007–2008\) s. 48 \(punkt 14.2\)](#). I de tilfellene der ikke alle de ansatte vurderes oppsagt, må det vurderes om virksomheten kan anses nedlagt, eller om det bare foreligger nedbemannning. Etter [Ot.prp. nr. 27 \(2007–2008\) s. 48 \(punkt 14.2\)](#) vil det sentrale i vurderingen være om den ordinære aktiviteten ved virksomheten er avviklet, og om de gjenværende ansatte er ment å forbl i virksomheten, eller om de skal være igjen i en overgangsperiode.

Omfanget av og innholdet i denne særskilte drøftelsesplikten må vurderes på bakgrunn av om det er realistisk å oppnå en avtale, jf. [Ot.prp. nr. 27 \(2007–2008\) s. 48](#). En tilsvarende drøftelsesplikt følger av [Hovedavtalen mellom LO og NHO 2022–2025 § 9-5](#) siste ledd.

Karnov Lovkommentar 11 til § 15-2 ...Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forskjellige tiltak kan være aktuelle for å dempe de uheldige sidene ved masseoppsigelser, og ett av dem er uttrykkelig nevnt i fjerde punktum. Bakgrunnen for bestemmelsen er at direktivet blant aktuelle tiltak nevner sosiale tiltak særlig med sikte på bistand til omplassering eller omskolering av oppsagte arbeidstakere. Dette omfatter blant annet arbeidsmarkedstiltak som settes i verk av Nav.

Karnov Lovkommentar 12 til § 15-2 ...Arbeidstakernes tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Se også [Hovedavtalen mellom LO og NHO 2022–2025 § 9-8](#). Utgifter til sakkyndige skal bare dekkes av bedriften dersom dette er avtalt mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Karnov Lovkommentar 13 til § 15-2 ...og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f. eks. en ko...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter masseoppsigelsesdirektivet (rådsdirektiv [98/59/EF](#)) gjelder ikke informasjons- og drøftingsplikten bare når «arbeidsgiver» overveier masseoppsigelser, men også når det er besluttet av en «virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af», jf. [artikkelen 2](#) nr. 4. Det er slått fast i rettspraksis at dette blant annet omfatter morselskap i et konsern. Arbeidsgivers plikter etter direktivet inntrer når det i et konsern er truffet beslutninger av strategisk karakter eller om driftsmessige endringer som tvinger vedkommende arbeidsgiver til å overveie eller planlegge masseoppsigelser. Det gjelder selv om den formelle arbeidsgiveren ennå ikke har all den informasjonen som kreves etter [artikkelen 2](#) nr. 2 og 3, jf. EU-domstolens dom 10. september 2009 *Fujitsu Siemens* (sak [C-44/08](#)) og EU-domstolens dom 7. august 2018 *Bichat* (forente saker [C-61/17, C-62/17 og C-72/17](#)). Plikten til å sørge for informasjon og drøftelser kan påhvile både datter- og morselskapet.

Begrepet «kontrollerende foretak» omfatter mer enn bare morselskaper. Det omfatter alle foretak som i kraft av å høre til samme konsern eller å ha en andel i selskapskapitalen som gir flertall i besluttende organer hos vedkommende arbeidsgiver, kan tvinge denne arbeidsgiveren til å treffe en beslutning om å overveie eller planlegge masseoppsigelser, jf. *Bichat*, forente saker [C-61/17, C-62/17 og C-72/17](#) avsnitt 31 og 40. Det samme gjelder selv om et foretak ikke har slikt stemmeflertall, men likevel kan utøve avgjørende innflytelse fordi det er stor spredning av eierandeler eller er inngått avtaler mellom andelseiere som kan lede til det samme (avsnitt 41). På den annen side er «rent faktiske» omstendigheter som kontraktsforhold som ikke gir en slik innflytelse, eller felles økonomiske interesser, ikke tilstrekkelig til å bli omfattet (avsnitt 42–44). I de tre sakene var *Bichat* og to kolleger ansatt i Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG (APSB) ved Tegel flyplass i Berlin. APSB arbeidet utelukkende for GlobeGround Berlin GmbH & Co. KG (GGB), som drev mer omfattende virksomhet i luftfartsindustrien. GGB sa opp sine avtaler med APSB. Kort tid etter vedtok generalforsamlingen i APSB å avslutte virksomheten og oppløse selskapet. GGB var det eneste medlemmet med stemmerett i APSBs generalforsamling.

Karnov Lovkommentar 14 til § 15-2 ...alle relevante opplysninger, herunder...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd inneholder krav til hvilke opplysninger arbeidsgiver har plikt til å gi de tillitsvalgte, se masseoppsigelsesdirektivet [artikkelen 2](#) nr. 3. I tillegg til grunnene for eventuelle oppsigelser og antall arbeidstakere som vil kunne bli berørt, må informasjon også gis om «hvilke arbeidsgrupper de tilhører», samt «hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt». Departementet har lagt til grunn at det eksempelvis kan dreie seg om hvilke typer arbeidsoppdrag de oppsagte arbeidstakere har, om det dreier seg om fulltids- eller deltidsansatte, m.m., jf. [Ot.prp. nr. 78 \(1993–94\) s. 18](#).

Karnov Lovkommentar 14a til § 15-2 ...Tilsvarende melding skal også gis til Arbeids- og velferdset...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter masseoppsigelsesdirektivet (rådsdirektiv [98/59/EF](#)) skal det sendes to forskjellige meldinger til offentlig myndighet. Den første når arbeidsgiver overveier «contemplating» å foreta masseoppsigelser, jf. [artikkelen 2](#) nr. 3, og den andre når drøftingene med arbeidstakernes representanter er utført i henhold til [artikkelen 2](#), jf. [artikkelen 3](#) nr. 1, se Senter for Europarettets merknad til [§ 15-2](#) på Lovdata 7. februar 2024 og EFTA-domstolens rådgivende uttalelse 19. april 2023 i sak [E-9/22](#) Verkfraðingafélag Íslands. Etter [artikkelen 3](#) nr. 1 skal den andre meldingen inneholde alle relevante opplysninger om de planlagte masseoppsigelser og om drøftingene med arbeidstakernes representanter i henhold til [artikkelen 2](#), særlig grunnene til oppsigelsene, antallet arbeidstakere som vil bli oppsagt,

antallet arbeidstakere som normalt er sysselsatt, og i løpet av hvilken periode oppsigelsene vil bli foretatt.

Karnov Lovkommentar 15 til § 15-2 ...Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager et...

Forfatter: Lasse Gommerud Våg, Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

At masseoppsigelsene tidligst får virkning 30 dager etter at melding(ene) er gitt til Nav, vil si at arbeidstakerne ikke har plikt til å fratre før denne fristens utløp. Dette vil også gjelde for arbeidstaker som har kortere oppsigelsesfrist. Bakgrunnen er at drøftingene tar sikte på å unngå oppsigelser, og dermed at ingen skal være nødt til å fratre så lenge drøftingsplikten foreligger. I slike tilfeller fortsetter arbeidsgivers lønnsplikt å løpe så lenge arbeidstaker stiller sin arbeidsytelse til disposisjon.

EU-domstolen legger i *Junk-saken* ([C-188/03](#)) avsnitt 46 til at arbeidsavtalen først kan «opsiges, når konsultationsproceduren er afsluttet, dvs. når arbejdsgiveren har overholdt forpligtelserne i direktivets artikkel 2». Videre viste domstolen i avsnitt 55 til at «[a]rbejdsgiveren har ret til at foretage kollektive afskedigelser, efter at konsultationsproceduren i artikkel 2 i direktiv 98/59 er afsluttet, og etter at planen om kollektiv afskedigelse er blevet meddelt som fastsat i samme direktivs artikkel 3 og 4».

Stein Evju, «Direktivimplementering og arbeidstageres søksmålsposisjon», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2005 s. 270–271 legger til grunn at utgangspunktet etter dommen vil være at oppsigelser ikke kan gis før det er gitt melding til Nav, og at drøftelsene med de tillitsvalgte må være avsluttet. Dersom oppsigelser er meddelt før prosedyrekrevene er oppfylt, må det inntræ en suspensiv effekt, slik at den fristutløsende virkningen av oppsigelsesmeddelelsen utsettes.

Dersom arbeidstakeren allerede har fratrådt, og det senere viser seg at [§ 15-2](#) tredje ledd er brutt, kan dette ikke alene gi grunnlag for at arbeidstakeren skal gjeninntre i stillingen etter [§ 15-11](#). Det kan etter forarbeidene heller ikke medføre at oppsigelsen uten videre er ugyldig, se [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 11](#). Brudd på drøftelsesplikten kan imidlertid ha betydning ved vurderingen av retten til å stå i stilling, saklighetsvurderingen, erstatningsutmålingen og avgjørelsen av sakskostnader. Ut fra EØS-rettens prinsipper om effektiv sanksjonering ved direktivbrudd, se for eksempel EU-domstolens dom i sak [C-382/92](#) avsnitt 55, kan det spørres om dette er tilstrekkelig eller om arbeidsgiver – uavhengig av oppsigelsens gyldighet – er erstatningspliktig for brudd på direktivet.

Nav har etter arbeidsmarkedsloven [§ 8](#) rett til å forlenge fratredelsestidspunktet med inntil 30 dager dersom det er nødvendig for å oppnå en avtale etter [§ 15-2](#) andre ledd.

§ 15-3. Oppsigelsesfrister

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

0 Endret ved lov [15 juni 2007 nr. 21](#).

Karnov lovkommentarer: § 15-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-3

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Oppsigelsesfrist innebærer at arbeidstakeren både har rett og plikt til å arbeide i oppsigelsestiden. Om avvikling av ferie i oppsigelsestiden se ferieloven [§ 8](#).

Oppsigelsesfristene er i utgangspunktet gjensidige, det vil si at fristene er like lange for både arbeidsgiver og arbeidstaker. I tredje ledd er imidlertid oppsigelsesfristen lengre for arbeidsgiver enn for arbeidstaker. Det er videre anledning til å avtale at fristen for oppsigelse fra arbeidsgiver skal være lengre enn for oppsigelse fra arbeidstaker, jf. [§ 15-3](#) åttende ledd. Det motsatte er utelukket, og en slik avtale vil være ugyldig, jf. [§ 1-9](#) og [Ot.prp. nr. 41 \(1975-76\) s. 71](#).

Dersom arbeidsgiver vesentlig misligholder arbeidsavtalen, vil den ansatte kunne heve avtalen og fratre straks uten oppsigelsesfrist, se [Rt-1997-1506](#). Høyesterett presiserte samtidig at det, når det er tale om mislighold knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, skal «meget til» for at det kan bli tale om vesentlig mislighold, se også [LB-2023-180774](#). Arbeidstakeren har risikoen for at hevingsgrunn foreligger, og kan risikere erstatningsansvar dersom forutsetningen viser seg å være uholdbar. Straffeansvaret i straffeloven 1902 §§ [409](#) og [412](#) er ikke videreført i straffeloven 2005 (lov [20. mai 2005 nr. 28](#)).

Avskjed etter arbeidsmiljøloven [§ 15-14](#) har som konsekvens at arbeidstakeren må fratre straks. Reglene i [§ 15-3](#) gjelder bare ved «oppsigelse» og er uten betydning ved avskjed.

For midlertidig ansatte gjelder særskilte regler, jf. [§ 14-9](#) sjette ledd. For prøvetidsansatte gjelder kortere oppsigelsesfrist, se kommentarene til [§ 15-3](#) syvende ledd. Andre lover kan inneholde avvikende bestemmelser om oppsigelsesfrister for arbeidstakere som går inn under arbeidsmiljøloven.

Om avtaler med bindingstid se kommentarene til [§ 15-3](#) åttende ledd.

Om plassoppsigelser ved arbeidskamp se kommentarene til [§ 15-17](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-3 1. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Første ledd angir hovedregelen om gjensidig oppsigelsesfrist på én måned.

Partene har imidlertid adgang til å avtale lengre oppsigelsesfrist i tariffavtale eller individuelle avtaler. Dette er vanlig, og mange arbeidsgivere og arbeidstakere har avtale om at fristen skal være tre måneder.

Dersom bedriften er bundet av tariffavtale, kan bedriften og de tillitsvalgte også inngå avtale om kortere oppsigelsesfrist. Lengre oppsigelsesfrist kan avtales i tariffavtale eller individuelle avtaler.

Det er ikke adgang til å inngå individuelle forhåndsvtaler om en kortere oppsigelsesfrist ved oppsigelse fra arbeidsgiver. Så fremt det ikke er til ulempe for arbeidstaker etter [§ 1-9](#), er det imidlertid adgang til å avtale kortere oppsigelsesfrist ved oppsigelse fra arbeidstaker.

Etter at oppsigelse har funnet sted, er det ikke noe i veien for at partene blir enige om en kortere oppsigelsesfrist. Det er ikke uvanlig at arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om at arbeidstaker kan fratre umiddelbart i et tilfelle hvor vedkommende har fått seg et annet arbeid i oppsigelsestiden. I noen tilfeller blir partene også enige om at arbeidstaker fritas fra arbeidsplikten i oppsigelsestiden.

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-3 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre og tredje ledd tar sikte på å gi arbeidstakere med lang tilknytning til virksomheten et sterkere vern i form av lengre oppsigelsesfrister. Etter andre ledd er bare tiden i virksomheten relevant, men etter tredje ledd er også arbeidstakers alder relevant ved fastsettelsen av oppsigelsesfristens lengde. Bestemmelsene fastsetter minstefrister som ikke kan fravikes før oppsigelse er gitt, jf. [§ 15-3](#) åttende ledd. Det kan ved avtale fastsettes lengre oppsigelsesfrist ved oppsigelse fra arbeidsgiveren enn ved oppsigelse fra arbeidstakeren, men ikke motsatt, jf. [§ 15-3](#) åttende ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-3 ...ansatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Sammenhengende ansettelsestid vil si at ansettelsesforholdet har eksistert uten avbrudd. Permisjoner og permitteringer avbryter derfor ikke ansettelsestiden. Et forhold som kan avbryte den sammenhengende ansettelsestiden, er at arbeidstaker eller arbeidsgiver har sagt opp ansettelsesforholdet. Det kan imidlertid tenkes flere unntak fra dette utgangspunktet. Et klart tilfellet er der arbeidsgivers oppsigelse blir kjent ugyldig, og arbeidstakeren gjeninntrener i stillingen. Ansettelsesforholdet er i slike tilfeller ikke avbrutt.

Dersom en oppsagt arbeidstaker har fratrådt, men blir ansatt på nytt i medhold av fortrinnsretten i [§ 14-2](#), vil ansettelsesforholdet normalt ikke anses som sammenhengende. Unntak kan likevel tenkes der arbeidstakeren bare er kortvarig borte fra arbeidet. I [Rt-1962-6](#) hadde arbeidstakeren blitt sagt opp på

grunn av innskrenkninger og fått ny jobb. Høyesterett kom likevel til at arbeidsforholdet i realiteten ikke var opphört, da det var tale om «et rent midlertidig fravær som skyldtes bedriftens egen oppsigelse». At arbeidstakeren hadde fått ny jobb, ble ikke tillagt vekt. Se også [LA-2009-57115](#), hvor reansettelse var forutsatt i nær fremtid.

Om oppsigelse i forbindelse ved arbeidskamp se kommentarene til femte ledd.

Ved ansettelse i annen virksomhet i konsernet eller overføring ved virksomhetsoverdragelse se kommentarene til sjette ledd.

Ansettelsestid fra midlertidig ansettelse etter [§ 14-9](#) andre ledd bokstav a, b og f skal normalt medregnes. Om beregningen for ansatte som tidligere har vært innleid i bedriften, se Lasse Gommerud Våg, «[Ansienitetsklausuler i tariffavtaler](#)», *Arbeidsrett*, nr. 1, 2015, s. 1–99, på s. 30–31 og Anikken Astrup, «[Kravet til sammenhengende ansettelse i relasjon til oppsigelsestidens lengde](#)», *Arbeidsrett*, 2010, s. 171–179.

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-3 ...når oppsigelsen gis...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er altså ansettelsestiden når oppsigelse finner sted, som er avgjørende, ikke ansettelsestiden ved utløpet av oppsigelsestiden.

Karnov Lovkommentar 6 til § 15-3 3. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir eldre arbeidstakere med lang tjenestetid ytterligere vern ved forlengede oppsigelsesfrister. I motsetning til første og andre ledd er det ikke snakk om en gjensidig oppsigelsesfrist. Lovgiver har ansett arbeidstakers behov for beskyttelse for større med økende alder, mens arbeidsgivers behov for forutberegnelighet er tilstrekkelig ivaretatt ved tremånedersfristen etter andre ledd.

Karnov Lovkommentar 7 til § 15-3 4. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Oppsigelsen må være kommet frem senest den siste dagen i foregående kalendermåned, og oppsigelsesfristen løper regulært fra den første i den påfølgende måned. Beregningsmåten kan ikke fravikes til arbeidstakers ugunst. De frister som følger av [§ 15-3](#) første til tredje ledd, vil dermed – uansett avtale om at oppsigelsesfristen skal regnes fra dato til dato – først utløpe ved utgangen av kalendermåneden etter at oppsigelse ble gitt. Dersom det er avtalt frister utover minimumsbestemmelsene, vil [§ 15-3](#) fjerde ledd ikke være til hinder for at fristene regnes fra dato til dato.

Karnov Lovkommentar 8 til § 15-3 5. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Avbrudd av ansettelsestiden ved *lovlig* arbeidskamp ville vært i strid med Den europeiske sosialpakt [artikkel 6](#) nr. 4, jf. Sosialpaktkomiteens uttalelser i Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 6 § 4, s. 39 og Conclusions 2010 Volume 1 s. 100, se <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/home>.

Når det gjelder *ulovlig* arbeidskamp, kan det ved første øyekast være naturlig å forstå bestemmelsen antitetisk, altså at ansettelsestiden blir avbrutt med mindre partene blir enige om noe annet ved

arbeidskampens avslutning. Om ansettelsesforholdet må anses avbrutt ved ulovlig arbeidskamp, må imidlertid vurderes konkret. En plassoppsigelse har ikke til formål å bringe arbeidsforholdet til endelig opphør for de som skal delta i arbeidskampen. Plassoppsigelsen er rettslig sett bare en suspensjon av arbeidsforholdet mens konflikten pågår. Arbeidsretten har lagt til grunn at de gjensidige rettigheter og plikter som arbeidsavtalen etablerer, gjenoppstår når arbeidskampen – streik eller lockout – er avsluttet, jf. [AR-2020-23](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 15-3 6. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Opparbeidelse av lengre oppsigelsesfrister krever at ansettelsen er i «samme virksomhet». Regelen i sjette ledd tar sikte på å fange opp tilfeller hvor arbeidstakeren forløpende er knyttet til en virksomhet som for ham oppfattes som den samme, uavhengig av de formelle eierforholdene, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\)](#) s. 71.

Ved virksomhetsoverdragelse skal ansettelsestiden hos den tidligere arbeidsgiveren/konsernet medregnes i ansettelsestiden, jf. [§ 16-2](#) første ledd.

Karnov Lovkommentar 10 til § 15-3 7. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I prøvetiden gjelder i utgangspunktet en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager. Både kortere og lengre frister kan midlertid avtales ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiveren og den enkelte arbeidstaker eller ved tariffavtale, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\)](#) s. 71. Oppsigelsesfristen i prøvetiden løper fra dato til dato, med mindre noe annet er avtalt.

Karnov Lovkommentar 11 til § 15-3 8. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter at oppsigelse har funnet sted, har partene avtalefrihet. Før dette tidspunktet vil individuelle avtale med fravikende regler ikke være gyldig dersom avtalen er til ugunst for arbeidstaker, jf. [§ 1-9](#).

Om avtaler om bindingstid se Stein Evju, «[Oppsigelsesfrister, \(u\)oppsigelighet og bindingstid](#)», *Arbeidsrett*, 2011 s. 81 flg.

Karnov Lovkommentar 12 til § 15-3 9. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Permitterte arbeidstakere har en oppsigelsesfrist på 14 dager dersom arbeidstaker selv sier opp. Forutsetningen er at arbeidstakeren er permittert uten lønn, altså at arbeidsgiverperioden etter permitteringslønnsloven [§ 3](#) er utløpt. Bestemmelsen gjelder også for idrettsutøvere etter [§ 14-9](#) andre ledd bokstav e.

Etter [Hovedavtalen mellom LO og NHO 2022–2025](#) § 7-6 kan arbeidstakere som er permittert i tre måneder eller mer, si opp uten oppsigelsesfrist.

Karnov Lovkommentar 13 til § 15-3 10. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved uforutsette ekstraordinære hendelser kan oppsigelsesfristen settes til 14 dager regnet fra hendelsen. Bestemmelsen er uførlig behandlet i Kurt Weltzien, «[Heving av arbeidskontrakter i](#)

[koronaens tid – Arbeidsmiljøloven § 15-3 \(10\) – aktuell eller en anakronisme?», Lov og Rett, 2020, nr. 10, s. 622–642.](#)

§ 15-4. Formkrav ved oppsigelse

(1) Oppsigelse skal skje skriftlig.

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 15-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-4 1. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det følger av bestemmelsen at oppsigelsen må skje skriftlig. Skriftlighetskravet skal sikre notoritet rundt beslutningen om oppsigelse og innebærer som regel at oppsigelsen skal gis i papirform. Etter omstendighetene vil e-post oppfylle skriftlighetskravet, se [LF-2017-153768](#), [LB-2021-118220](#) og [LE-2023-40401](#).

Også oppsigelse fra arbeidstaker skal gis skriftlig. Om arbeidstakeren sier opp muntlig eller ved konkludent atferd, har man imidlertid ikke noen tilsvarende ugyldighetsregel som ved oppsigelse fra arbeidsgiver, se [§ 15-5](#). Dette kan i enkelte tilfeller skape tvist om hvorvidt arbeidstaker har sagt opp, se blant annet [Rt-1989-1270](#), [Rt-1990-1330](#), [LB-2023-153618](#), [LF-2022-127938](#), [LA-2015-153867](#), [LA-2008-82519](#) og [LE-2015-162348](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-4 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En oppsigelse som gis på en annen måte, blir imidlertid ikke automatisk ugyldig, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975-76\)](#) s. 69:

«Regelen om at oppsigelsen skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommendert brev, må anses som en ordensregel. Dersom den skriftlige oppsigelse er oversendt arbeidstakeren på annen måte, må imidlertid arbeidsgiveren ha bevisbyrden for at den er kommet fram til arbeidstakeren. Regelen om når oppsigelsen skal anses å ha funnet sted, er i samsvar med den hovedregel som ellers gjelder i avtaleretten.»

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-4 ...Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Rettsvirkningen av ikke å overholde innholdskravet er den samme som for ikke å overholde skriftlighetskravet, jf. [§ 15-5](#). Det samme gjelder dersom det gis uriktige opplysninger om forhold etter andre ledd, uavhengig av hvor stor feil som er gjort, se for eksempel [LH-2021-56753](#).

Opplysningene må stå i selve oppsigelsesbrevet, og det er ikke tilstrekkelig å henvise til lovens bestemmelser.

I tillegg til de kravene som er oppstilt, *bør* også et oppsigelsesbrev inneholde opplysninger om tidspunkt for fratredeelse og dermed også oppsigelsesfristens lengde.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-4 2. ledd bokstav a.

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Opplysningene om fortrinnsrett skal gi en generell informasjon om fortrinnsretten. De samme opplysninger kan gis til alle som sies opp, og det kreves ikke at den enkelte fortrinnsrett er vurdert, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 190](#). Det er ikke nødvendig å nevne fortrinnsrett dersom oppsigelsen skyldes arbeidstakers forhold.

Ved endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#) ble fortrinnsretten utvidet til å omfatte alle foretak i konsernet. Det ble derfor i [§ 15-4](#) tilføyd at dersom arbeidsgiver er et konsern, skal oppsigelsen også opplyse om hvilke foretak som inngår i konsernet på oppsigelsestidspunktet. Det er tilstrekkelig at foretakene navngis i oppsigelsen, eller at det legges ved organisasjonskart eller annen oversikt som viser hvilke foretak som inngår i konsernet, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 65](#). Fortrinnsretten er ikke begrenset til de foretakene det er opplyst om i oppsigelsen, dersom det etter oppsigelsestidspunktet kommer til nye foretak i løpet av perioden arbeidstakeren har fortrinnsrett.

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-4 2. ledd bokstav b.

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter [§ 15-11](#) første ledd har fast ansatte automatisk rett til å stå i stilling ved søkermål om oppsigelsens gyldighet. Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleide eller midlertidig ansatte. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort dersom søkermålet reises innen fristen i [§ 17-4](#), jf. [§ 15-11](#) tredje ledd. Jan Fougnar mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika skriver i sine kommentarer til § 15-4 at «prøvetidsansatte og midlertidig ansatte har ikke rett til å fortsette i stillingen, og for disse grupper vil denne del av formkravet i [§ 15-4](#) andre ledd følgelig ikke få anvendelse». Preben H. Mo og Nina Kroken i Henning Jakhelln mfl. (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 4. utg., Fagbokforlaget, 2017 s. 1078 og Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 785 har tatt til orde for at kravet også gjelder for prøvetidsansatte og midlertidige ansatte.

Karnov Lovkommentar 6 til § 15-4 3. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Begrunnelse for grunnlaget for oppsigelsen behøver altså bare gis hvis arbeidstaker krever det. Det er altså ikke et formkrav etter loven. I forarbeidene er det vist til at det ikke alltid er i arbeidstakers interesse at begrunnelsen for oppsigelsen oppgis skriftlig i oppsigelsesbrevet, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 70](#). Videre skal arbeidstaker ha blitt gjort kjent med begrunnelsen i et forutgående drøftingsmøte etter [§ 15-1](#).

Hvis arbeidsgiver, til tross for krav fra arbeidstaker, lar være å gi en nærmere begrunnelse for oppsigelsen, kan dette få konsekvenser for domstolenes vurdering av oppsigelsens gyldighet. Det fører gjerne til at det stilles strengere krav til arbeidsgivers bevis knyttet til det faktiske grunnlaget for oppsigelsen, jf. [Rt-1977-902](#) og [Rt-1996-1401](#). Videre kan manglende begrunnelse få betydning for avgjørelse om retten til å stå i stilling, erstatningsutmålingen og for spørsmålet om arbeidstaker må betale sakskostnader dersom arbeidsgiver vinner saken.

§ 15-5. Virkninger av formfeil ved oppsigelse

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

Karnov lovkommentarer: § 15-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-5 1. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom oppsigelsen ikke oppfyller formkravene i [§ 15-4](#) første og andre ledd, gjelder det ingen søksmålsfrist, jf. [§ 17-4](#) tredje ledd. Dersom søksmål i slike tilfeller tas ut innenfor fire måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen som den klare hovedregel kjennes ugyldig. I tillegg kan arbeidstaker kreve erstatning. Dersom arbeidsgiver fortsatt ønsker å avslutte arbeidsforholdet ved oppsigelse, må arbeidsgiver gi en ny formriktig oppsigelse.

Bestemmelsen gjelder bare ved oppsigelse. For avskjed og suspensjon stilles det også formkrav, men det er ikke knyttet noen ugyldighetsvirkning for brudd på formkravene, jf. §§ [15-13](#) og [15-14](#), som ikke viser til [§ 15-5](#).

I Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika, note 1 til [§ 15-5](#), er det tatt til orde for at [§ 15-5](#) ikke gjelder for såkalte endringsoppsigelser. Standpunktet er ikke belagt med noen rettskilder og kan ikke være riktig. Endringsoppsigelse er en oppsigelse «som må gjennomføres i samsvar med arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler», jf. [Rt-2009-1465 avsnitt 47](#), se også [Prop. 154 L \(2020–2021\) s. 21](#). I [Rt-2008-1319](#) uttalte ankeutvalget at spørsmålet var om «det løper en søksmålsfrist ved endringsoppsigelse som ikke fyller arbeidsmiljølovens formkrav ved oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven [§ 15-4](#), jf. [§ 17-4](#)» ([avsnitt 12](#)). Ankeutvalget bemerket videre at det i den saken var «på det rene at formkravene til en oppsigelse ikke er oppfylt, jf. arbeidsmiljøloven [§ 15-4](#) annet ledd» ([avsnitt 13](#)). Ankeutvalget kom til at det ikke løp noen søksmålsfrist, og viste til at «[b]egrunnelsen for unntaket fra fristreglene i [§ 17-4](#) tredje ledd – blant annet at arbeidstakeren ikke skal risikere å oversitte frister på grunn av uvitenhet, og at arbeidsgiveren skal få en sterk oppfordring til å følge formkravene – synes å gjøre seg like sterkt gjeldende ved endringsoppsigelser som ved andre oppsigelser» ([avsnitt 15](#)).

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-5 ...søksmål innen 4 måneder etter...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Fristen gjelder bare dersom oppsigelsen skal kjennes automatisk ugyldig etter [§ 15-5](#). Når formkravene ikke er oppfylt, gjelder ikke søksmålsfristen i [§ 17-4](#). Dersom søksmålet reises etter fristen på fire måneder, skal oppsigelsen bedømmes etter [§ 15-7](#), jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 70](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-5 ...særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig....Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHOVersjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker vil uansett ha krav på erstatning, jf. andre ledd siste punktum. Bestemmelsen er en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 57](#) nr. 2 tredje ledd. Unntaksregelen kom inn først under Stortingets behandling av 1977-loven. Regjeringens forslag var en ubetinget ugyldighetsregel ved formuriktig oppsigelse når søksmål reises innen fire måneder, noe som ville ha som konsekvens at arbeidsgiveren måtte gi en ny formriklig oppsigelse før arbeidsforholdet kunne opphøre. N.A.F. (nå NHO) tok opp at regelen åpnet for misbruk ved at en arbeidstaker som er fullt innforstått med at oppsigelsen i seg selv er saklig begrunnet, vil kunne vente med å anlegge søksmål til like før firemånedersfristen er ute, og ha krav på lønn selv om hen for lengst har fratrådt og fått nytt arbeid. Under henvisning til uttalelsen fra N.A.F. gikk komiteen inn for en tilføyelse «med sikte på å unngå helt åpenbare urimeligheter», se [Innst. O. nr. 90 \(1976–77\) s. 25](#). Bestemmelsen ble vurdert endret i forbindelse med andre endringer i arbeidsmiljøloven, men ble beholdt uendret, se [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 190](#). Unntaksbestemmelsen rammer først og fremst misbruk, der arbeidstakeren ikke har noen reell interesse av å fortsette arbeidsforholdet, jf. [LB-2013-43966](#). Det kan også være av betydning hvor mangefull oppsigelsen er ut fra formkravene, og hvorvidt arbeidstaker eventuelt har fått de mangelfulle opplysningene meddelt muntlig, se for eksempel [LH-2000-548](#) hvor lagmannsretten kom til at oppsigelsen likevel ikke var ugyldig etter [§ 15-5](#) fordi formuriktigheten bare gjaldt en opplysning etter [§ 15-4](#) andre ledd som arbeidstaker (som var bistått av sin fagforening) fikk opplyst muntlig.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-5 2. leddForfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHOVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 185](#) flg. Erstatningen fastsettes i samsvar med [§ 15-12](#) andre ledd, og det vises til kommentarene til [§ 15-12](#).

§ 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. Ved midlertidig ansettelse kan prøvetiden ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Prøvetiden etter dette ledet kan likevel forlenges etter 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) Det kan ikke avtales ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet stillingen arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet. Ved fast ansettelse kan ny prøvetid likevel avtales dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder.
- (6) Departementet kan gi forskrift om adgang til å avtale lengre prøvetid enn seks måneder for visse arbeidstakergrupper.

0 Endret ved lov [15 des 2023 nr. 88](#) (i kraft 1 juli 2024 iflg. [res. 15 des 2023 nr. 2066](#)).

Karnov lovkommentarer: § 15-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-6

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 63](#). Prøvetiden skal gi arbeidsgiver mulighet til å vurdere den ansattes skikkethet for arbeidet og skal redusere risikoen for feilansettelser. Dette har også sin bakgrunn i et ønske om at arbeidsgivere skal tørre å ta sjansen på å ansette personer som ellers ikke står sterkt på arbeidsmarkedet, og et ønske om å motvirke bruken av midlertidige ansettelser, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 163](#). Om forholdet til Europaparlaments- og rådsdirektiv [\(EU\) 2019/1152](#) av 20. juni 2019 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i EU (arbeidsvilkårsdirektivet), se [Prop. 130 L \(2022–2023\)](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-6 ...skriftlig er ansatt...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I juridisk teori er det lagt til grunn at det ikke noe er vilkår at prøvetiden er avtalt før tiltredelse. Sammenhengen til fjerde ledd, «ved ansettelsen», kan imidlertid tilsi at det må være avtalt før tiltredelse, se for øvrig Europaparlaments- og rådsdirektiv [\(EU\) 2019/1152](#) artikkel [4](#) og [7](#).

For å oppfylle skriftlighetskravet er det ikke tilstrekkelig med en henvisning til «alminnelige vilkår» eller lignende for å oppfylle skriftlighetskravet, jf. for eksempel [RG-1989-787](#) (Frostating). Her ble en arbeidstaker ansatt i et kommunalt foretak på «de vilkår som til enhver tid gjelder for X kommune». Personalreglementet fulgte som vedlegg, og i reglementet fremgikk det at for ansatte i kommunen gjaldt det en prøvetid på seks måneder, dersom annet ikke var bestemt av tilsettingsmyndigheten. Dette var ikke tilstrekkelig for å oppfylle skriftlighetskravet. Se også departementets uttalelser om gjeldende rett i [Prop. 130 L \(2022–2023\) s. 18](#).

Ved overgang fra vikariat til fast stilling følger det av [Rt-1996-1026](#) at det ikke er adgang til å sette vilkår om prøvetid. Av [Rt-1999-1694](#) følger at det samme som hovedregel gjelder når arbeidstaker i forbindelse med omstilling gis tilbud om ny stilling i virksomheten. I [Prop. 130 L \(2022–2023\)](#) er det foreslått et nytt femte ledd om at det ikke kan avtales ny prøvetid der arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet.

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-6 ...oppsigelsen...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Terskelen for oppsigelse i prøvetiden begrunnet i tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet er «noe – ikke helt ubetydelig – lavere enn det som ellers gjelder», jf. [HR-2021-605-A avsnitt 36](#). Terskelen for oppsigelse i prøvetiden begrunnet i andre forhold enn de tre nevnte er den samme som ellers.

Domstolene bør i utgangspunktet respektere arbeidsgivers vurdering av hvilke kvalifikasjoner som er nødvendige, og av den ansattes egnethet, jf. [Rt-2008-135](#) og [Rt-2011-74](#), hvor det er lagt til grunn at domstolene skal vise tilbakeholdenhetsprinsippet med å overprøve «arbeidsgivers skjønnsmessige vurdering av hvorledes arbeidstakeren fungerer i stillingen, så lenge det faktum oppsigelsen bygger på, må anses bevist og relevant». Spørsmålet om hvorvidt en ansatt har den nødvendige påliteligheten for stillingen, er derimot ikke del av kjerneområdet for det domstolene skal vise tilbakeholdenhetsprinsippet med å overprøve, jf. [HR-2021-605-A avsnitt 41](#). Arbeidsgiver må i alle tilfeller godtgjøre hva oppsigelsen bygger på, slik at domstolene kan «etterprøve arbeidsgiverens vurderinger», jf. [Rt-2003-1071 avsnitt 30](#). Dersom

det ikke er tilstrekkelig bevismessig dekning for de faktiske omstendighetene arbeidsgiver påberoper seg, må oppsigelsen kjennes ugyldig, jf. [Rt-1977-902](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-6 ...tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En sentral del av prøvetiden er å vurdere om arbeidstaker har de egenskaper som skal til for å fylle stillingen. For å vurdere dette må arbeidsgiver samtidig ha gitt nødvendig opplæring og oppfølging. Arbeidstaker må få en tilbakemelding på eventuelle feil, slik at vedkommende har en mulighet til å korrigere sin utførelse av arbeidet, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 163](#). Det er imidlertid ikke noe absolutt krav om at arbeidstaker må ha fått en formell advarsel, jf. [Rt-1987-562](#).

Ved bedømmelsen av hva som er nødvendig opplæring, må det blant annet tas hensyn til stillingen og arbeidets art, arbeidstakers erfaring, utdanning og eventuelle særlige forhold ved arbeidstakeren, som funksjonshemming. Særlig vil arbeidsgivers berettigede forventninger til arbeidstakers kompetanse stå sentralt, jf. [Rt-1984-337](#). Det er naturlig at en prøvetidsansatt uten relevant erfaring krever mer opplæring og veiledning enn en erfaren arbeidstaker. I [Rt-1983-537](#) ble oppsigelse av en kranførerlærling i prøvetiden kjent ugyldig på grunn av mangelfull opplæring. Arbeidstaker hadde kun fått veiledning og opplæring de første to dagene og ble deretter tildelt selvstendige oppgaveruten instruksjon eller bistand.

Arbeidstakeren må gis en reell mulighet til å tilpasse seg arbeidet, jf. [Rt-2003-1071](#). Høyesterett kom her til at daglig leder ikke hadde fått reell mulighet til å tilpasse seg arbeidet og vise at han kunne fylle stillingen. Det kan imidlertid ikke oppstilles noen minimumstid for oppsigelse i prøvetiden, jf. [Rt-1987-562](#) og [LB-2018-13157](#). Dette vil langt på vei bero på hvor lang tid arbeidsgiver trenger for å avklare om det er grunnlag for å avslutte eller fortsette arbeidsforholdet. I stor grad må denne vurderingen bygge på stillingens art og arbeidsgiverens erfaring og kunnskap til det aktuelle arbeidet. For noen type stillinger vil arbeidsgiver raskt se om arbeidstaker klarer å tilpasse seg stillingen, mens det for andre stillinger kan ta tid.

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-6 ...pålitelighet...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 25.07.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

En forutsetning for oppsigelse begrunnet i manglende pålitelighet er at oppsigelsen gjelder forhold som har betydning for arbeidstakerens utførelse av det konkrete arbeidet eller er av relevans for virksomhetens oppgaver og karakter, jf. [HR-2021-605-A avsnitt 37](#). I [Rt-2011-1674 avsnitt 57](#) – som riktig nok ikke gjaldt oppsigelse i prøvetid – er det uttalt at oppførselen må være slik at den «fjerner grunnlaget for tillit til hvordan tjenestestillingen vil bli utført i fremtiden». I [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 163](#) nevnes manglende punktlighet, skoft eller manglende utførelse av de oppgaver som vedkommende har fått tildelt, som eksempler på manglende pålitelighet. Pålitelighet omfatter imidlertid også om arbeidstaker er til å stole på mer generelt og holder den etiske standarden som kreves for stillingen. Kravene vil dermed variere etter hva slags arbeidsoppgaver og ansvar som hører til stillingen, og hva slags virksomhet det gjelder, jf. [HR-2021-605-A avsnitt 38](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 15-6 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom oppsigelsen i prøvetiden skyldes andre forhold enn tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet, gjelder det alminnelige saklighetsvernet i [§ 15-7](#). Den noe lavere terskelen for oppsigelse og domstolenes tilbakeholdenhetsprøving gjelder ikke i slike tilfeller. Det mest praktiske tilfellet er oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold. Dette skal vurderes på vanlig måte etter [§ 15-7](#), men i praksis vil vernet for den prøvetidsansatte være svakere på grunn av den korte

ansettelsestiden. Prøvetidsansatte er derfor også ved oppsigelse etter [§ 15-7](#) ikke gitt rett til å stå i stilling med mindre retten bestemmer noe annet, jf. [§ 15-11](#) tredje ledd, se [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 161.](#)

Karnov Lovkommentar 7 til § 15-6 3. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Prøvetiden kan maksimalt avtales til seks måneder, med mindre prøvetiden blir forlenget etter reglene i fjerde ledd. Dersom partene har inngått avtale om lengre prøvetid enn dette, vil lovens maksimumsgrense gjelde, jf. [§ 1-9](#). Det fremgår ikke av loven eller forarbeidene når prøvetiden starter. Formålet med prøvetiden er å vurdere den ansattes skikkethet for arbeidet. Det er derfor naturlig å legge til grunn at prøvetiden starter ved faktisk tiltredelse, jf. forutsetningsvis [HR-2022-175-U avsnitt 14](#) og [LG-2010-183711](#), se statsansatteforskriften [§ 9](#) sjette ledd, hvor det er bestemt at prøvetiden «løper fra og med tiltredelsen til og med dagen før samme dato i den sjette måneden etter tiltredelsen».

Oppsigelsesadgangen i første ledd kommer bare til anvendelse dersom oppsigelsen er gitt innen prøvetidens utløp. Om arbeidstaker starter 1. januar 2022, løper prøvetiden ut 1. juli 2022, se [HR-2022-175-U](#). Oppsigelsestiden kan derimot løpe ut over den avtalte prøvetiden. Dersom oppsigelsen gis etter utløpet av prøvetiden, må oppsigelsens gyldighet prøves etter [§ 15-7](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 15-6 6. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 05.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se om bakgrunnen for sjette ledd i [Ot.prp. nr. 67 \(1984–85\)](#) s. [15–17](#). Forskrift om aspiranter i kriminalomsorgen [§ 15](#) er eksempel på forskriftsbestemmelse om prøvetid over seks måneder.

Karnov Lovkommentar 7a til § 15-6 ...Ved midlertidig ansettelse kan prøvetiden ikke overstige hal...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 05.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Tredje ledd tredje punktum kom inn ved endringslov [15. desember 2023 nr. 88](#) for å gjennomføre Europaparlaments- og rádsdirektiv ([EU](#)) [2019/1152](#) om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union (arbeidsvilkårsdirektivet) i norsk rett. Endringen trådte i kraft 1. juli 2024.

Direktivets [artikkel 8](#) bestemmer at dersom arbeidsforholdet er tidsbegrenset, skal medlemsstatene sikre at prøvetidens lengde står i et rimelig forhold til kontraktens forventede varighet og arbeidets art.

I høringsrunden foreslo departementet å tilføye at «prøvetiden for midlertidige ansettelse skal stå i et rimelig forhold til arbeidsforholdets forventede varighet og arbeidets art», jf. [Prop. 130 L \(2022–2023\) punkt 9.5.1](#). Dette møtte motbør hos flere høringsinstanser som pekte på at den foreslalte tilføyelsen ga lite veiledning.

Forslaget ble derfor i [Prop. 130 L \(2022–2023\) punkt 9.5.1](#) endret til at ved midlertidige ansettelse kan ikke prøvetiden overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Departementet la til grunn at dette oppfyller direktivets krav. Hovedregelen om maksimalt seks måneders prøvetid vil fortsatt gjelde, slik at den nye regelen bare vil få relevans for midlertidige ansettelse som har en varighet på under tolv måneder.

Direktivet viser imidlertid ikke bare til kontraktens forventede varighet, men også arbeidets art. Det kan derfor spørres om den norske regelen alltid vil være i samsvar med direktivet hvis arbeidet er av veldig enkel karakter og ikke krever noe opplæringstid osv. I [fortalen](#) punkt 28 til direktivet står det i

første setning at mange medlemsstater «have established a general maximum duration of probation of between three and six months, which should be considered to be reasonable». Det man særlig tok sikte på å regulere, synes å være midlertidige ansettelseer på under 12 måneder. På slutten av punkt 28 i [fortalen](#) står det:

«In the case of fixed-term employment relationships of less than 12 months, Member States should ensure that the length of the probationary period is adequate and proportionate to the expected duration of the contract and the nature of the work.»

Parlamentet hadde i sitt forslag lagt til grunn en grense på 25 prosent: «In the case of fixed-term contracts of less than 12 months, the probationary period shall not exceed 25% of the expected duration of the contract». Dette ble ikke vedtatt, da man i stedet gikk for en mer skjønnsmessig og fleksibel regel.

Karnov Lovkommentar 8 til § 15-6 4. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir adgang til å forlenge prøvetiden ved fravær dersom arbeidstakeren ved ansettelsen er skriftlig orientert om dette. Det er ikke adgang til ensidig å forlenge prøvetiden dersom fraværet skyldes ekstern opplæring o.l., jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 239](#). Hvilket fravær som er omfattet, er blant annet drøftet i Nicolay Skarning, *Oppsigelse ved mangefull arbeidsytelse og illojalitet*, Universitetsforlaget, 2021, s. 32–34. Fraværet må ikke skyldes arbeidsgiver, og permitteringer vil derfor normalt ikke gi adgang til forlengelse, med mindre det skyldes ekstraordinære forhold utenfor arbeidsgivers kontroll. Permisjoner, sykefravær mv. vil på den annen side i utgangspunktet gi adgang til forlengelse. Feriefravær er mer uklart. Trolig vil det bero på om det er arbeidstaker som har bedt om ferie i prøvetidperioden, eller om det er arbeidsgiver som har pålagt arbeidstaker å ta ut ferie i prøvetiden.

Ut over adgangen i fjerde ledd kan partene avtale at prøvetiden skal forlenges, men bare innenfor lovens maksimumsgrense, jf. [Rt-2001-1101](#). Dersom partene har avtalt en prøvetid på tre måneder, kan partene altså avtale forlengelse med inntil tre måneder til.

Karnov Lovkommentar 8a til § 15-6 5. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 05.09.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Femte ledd kom inn ved endringslov [15. desember 2023 nr. 88](#) for å gjennomføre Europaparlaments- og rådsdirektiv ([EU](#)) [2019/1152](#) om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union (arbeidsvilkårsdirektivet) i norsk rett. Endringen trådte i kraft 1. juli 2024.

Femte ledd er en gjennomføring av [artikkel 8](#) første ledd, som pålegger medlemsstatene å sikre at ansettelsesforhold som er underlagt prøvetid, ikke skal ha prøvetid som overstiger seks måneder. Videre fremgår det av nr. 2 i [artikkel 8](#) at dersom en kontrakt fornyes knyttet til samme funksjon og oppgaver, skal ansettelsesforholdet ikke være gjenstand for en ny prøvetid.

Femte ledd gjelder uavhengig av om arbeidstaker har vært ansatt i en midlertidig eller en fast stilling, og uavhengig av om den nye stillingen er midlertidig eller fast. I vurderingen av om en stilling er likeartet, vil det være relevant å se hen til rettspraksis på området, jf. for eksempel [Rt-1996-1026](#) og [Rt-1997-560](#), se [Prop. 130 L \(2022–2023\) s. 78](#). Ny prøvetid kan bare avtales dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder. Bestemmelsen er ment å gi adgang til å avtale ny prøvetid i de tilfellene der arbeidstaker for eksempel har hatt en kortvarig midlertidig ansettelse og deretter får tilbud om fast ansettelse i den samme eller i en likeartet stilling, se [Prop. 130 L \(2022–2023\) s. 79](#).

§ 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse

- (1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.
- (2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.
- (3) Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. [§ 8-4](#) fjerde ledd, er ikke oppsigelsen saklig begrunnet dersom det er annet passende arbeid å tilby arbeidstaker i andre virksomheter i konsernet.
- (4) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

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

Karnov lovkommentarer: § 15-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-7

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Generelt om [§ 15-7](#)

[Paragraf 15-7](#) er den sentrale bestemmelsen når det gjelder arbeidstakeres stillingsvern.

Saklighetskravet er en rettslig standard, og standardens innhold har utviklet seg gjennom rettspraksis. Det alminnelige kravet om saklig grunn for oppsigelser ble først introdusert med arbeidervernloven av 1936 (lov [19. juni 1936 nr. 8](#)), se nærmere i Stein Evju, «[Saklighet og saklighetsprøvelse – En rettsgenetisk studie](#)», *Arbeidsrett*, 2013, nr. 1, s. 82–111. Forut for dette kunne arbeidsgiver som hovedregel si opp arbeidstaker uten å nevne noen grunn, jf. [Rt-1935-467](#) og Paal Berg, *Arbeidsrett*, Olaf Norlis forlag, 1930 [s. 137](#).

Bestemmelsen kommer til anvendelse i tilfeller hvor arbeidsgiver har meddelt oppsigelse, men kan etter omstendighetene også komme til anvendelse i tilfeller hvor arbeidsgiver ensidig gjennomfører endringer i arbeidsforholdet som ligger utenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett, såkalt endringsoppsigelse, se blant annet [Rt-2009-1465](#), [Rt-2011-841](#) og [HR-2019-928-A](#). Grensene for arbeidsgivers styringsrett er nærmere behandlet i

- Alexander Sønderland Skjønberg mfl. red., *Styringsretten – prinsipielt, komparativt, aktuelt*, Gyldendal, 2021
- Anette Hemmingby, *Ensidig endring av økonomiske yteler i arbeidsavtaleforhold*, Gyldendal, 2022
- Stein Evju, «[Styringsrett og restkompetanse](#)», *Arbeidsrett*, 2010 nr. 1 og 2, s. 49–65
- Jan Fougner, *Endring i arbeidsforhold. Styringsrett og arbeidsplikt*, 2. utg., Universitetsforlaget, 2016
- Marianne Hotvedt og Therese Smith Ulseth, «[Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett](#)», *Arbeidsrett*, nr. 1, 2013, s. 112–138.

Om anvendelsen av arbeidsmiljøloven [kapittel 15](#) se [note 1 til kapittel 15](#).

Domstolenes prøvelsesrett

I [Rt-1984-1058](#) (Nationaltheatret), som gjaldt oppsigelse av en skuespiller ved Nationaltheatret, uttalte Høyesterett seg generelt om domstolenes prøvelsesrett i oppsigelsessaker. Førstvoterende uttalte at det er

«domstolenes oppgave å prøve om regelen er riktig anvendt i det konkrete tilfellet. Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren ... Det kan nok reises spørsmål om hvilken vekt en domstol bør legge på arbeidsgiverens vurdering av bedriftens behov for oppsigelse og arbeidstakerens kvalifikasjoner. Men dette er etter min mening mer et spørsmål om domstolenes praktiske muligheter for å prøve skjønnet enn et spørsmål om begrensning i selve prøvingsretten».

Det var dissens 3–2 om den konkrete vurderingen, men disse prinsipielle og generelle uttalesene om domstolenes prøvelsesrett var det ingen uenighet om. Domstolene har altså full prøvelsesrett, men prøvingsintensiteten kan være forskjellig, avhengig av «domstolenes praktiske muligheter» til å overprøve arbeidsgivers skjønn. Spørsmålet om overprøving er altså mer et spørsmål om hvor langt domstolene *bør* gå, enn et spørsmål om hvor langt de *kan* gå. Domstolene er i praksis varsomme med å sette bedriftens skjønn til side blant annet når det gjelder bedriftsøkonomiske og organisatoriske vurderinger, sikkerhet og andre faglige vurderinger, se Anne-Beth Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 159 med videre henvisninger til rettspraksis.

Utgangspunktet er at arbeidsgiver har bevisbyrden for at det faktum oppsigelsen bygger på, er riktig. Prøvingen av oppsigelsens gyldighet skal prøves ut fra de faktiske forholdene på oppsigelsestidspunktet. I [HR-2021-2389-A](#) (pasientjournal) [avsnitt 43](#) heter det at «[d]et avgjørende faktiske grunnlaget for domstolsprøvingen er opplysningene som forelå da arbeidsgiveren besluttet oppsigelse, og som motiverte arbeidsgiveren på oppsigelsestidspunktet, jf. [Rt-1996-1401](#)». Dette er nærmere utdype i [HR-2022-390-A](#) (Widerøe) avsnitt [54–55](#):

«Jeg forstår henvisningen til [Rt-1996-1401](#) slik at det Høyesterett først og fremst har villet avgrense mot, er forsøk på å trekke inn kvalitativt andre forhold enn dem som har vært tillagt vekt under oppsigelsesprosessen. Når det i pasientjournaldommen [avsnitt 44](#) tales om å tillate nye opplysninger ‘som kommer frem umiddelbart etter oppsigelsen, og som står i nær sammenheng med det faktiske grunnlaget som arbeidsgiveren har begrunnet oppsigelsen med’, gjelder det opplysninger som supplerer de opplysningene som arbeidsgiver har vist til under selve oppsigelsesprosessen. Jeg viser her til [avsnitt 52](#), der det heter at disse opplysningene ikke representerte noe nytt faktum, men knyttet seg til og inngikk som et element i det regelbruddet som begrunnet oppsigelsen.

Det er altså en viss åpning for at arbeidsgiver senere kan utdype vurderinger knyttet til det som oppsigelsen ble begrunnet med overfor arbeidstakeren på oppsigelsestidspunktet ... »

Prøvingen av det faktiske grunnlaget for oppsigelsen er ikke begrenset til om arbeidsgiver har lagt riktig faktum til grunn, men også om det faktiske grunnlaget har vært tilstrekkelig omfattende – «fyldestgjørende». Dette henger sammen med at prøvelsesretten ikke er begrenset til en kontroll av at oppsigelsen «bygger på relevante momenter», men også «om vurderingen har tilstrekkelig bredde», jf. [Rt-1984-1058](#) (Nationaltheatret).

Dersom saksbehandlingen ikke har vært tilfredsstillende, kan dette føre til at det faktiske grunnlaget for oppsigelsen blir ufullstendig eller uriktig. Det er derfor nært sammenheng mellom kravene til saksbehandlingen og domstolenes prøvelsesrett. Mangler ved saksbehandlingen gjør det i mange

tilfeller umulig for domstolene å vurdere om oppsigelsesbeslutningen bygger på et saklig grunnlag, se [HR-2019-424-A](#) (Skanska).

Borgarting lagmannsretts dom 13. januar 2025 (sak 24-088880ASD-BORG/01) gjaldt en ansatt på taxfree-butikk på Oslo lufthavn som mistet akkrediteringen sin av politiet, slik at hun ikke lenger oppfylte kravene til bakgrunnssjekk. Hun ble deretter bedt om å forlate arbeidsplassen umiddelbart. Senere søkte hun på nytt om bakgrunnssjekk, men fikk avslag av Luftfartstilsynet. I avslaget pekte tilsynet på at de ikke hadde kunnskap om begrunnelsen for politiets avgjørelse om å ikke gi akkreditering. Lagmannsretten mente at et ansettelsesforhold er en borgerlig rettighet som omfattes av EMK [artikkel 6](#) nr. 1, og at retten til rettferdig rettergang i bestemmelsen var brutt:

«Kjernen i As sak er at hun i realiteten er avskåret fra å få prøvd rettmessigheten av vedtaket om tilbakekall av utvidet bakgrunnssjekk, ettersom akkrediteringsbeslutningen legges uprøvd til grunn både i forvaltningssporet og av domstolene. Hun har i praksis ingen reell tilgang til domstolen.»

Det er en rekke stillinger både i offentlig og privat sektor som krever sikkerhetsklarering e.l. Noen ganger kan det ikke gis innsyn i klareringsvurderingen, jf. for eksempel forvaltningsloven [§ 19](#) første ledd bokstav a og tvisteloven [§ 22-1](#). Hvor langt lagmannsrettens dom rekker, er uklart og må nok ses i lys av at staten ikke hadde sjekket hvilke muligheter det hadde vært for henne å få innsyn i akkrediteringsvurderingen i denne saken:

«Hvilke muligheter (kvinnen) har til å få innsyn i akkrediteringsvurderingen, kunne og burde staten i så fall ha sjekket ut i forbindelse med dette søksmålet.»

Domstolenes prøvelsesrett er nærmere behandlet i Stein Evju, «[Saklighet og saklighetsprøvelse. En rettsgenetisk studie](#)», *Arbeidsrett*, 2013, s. 82–111, Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 6. utg., Universitetsforlaget 2024, s. 322 flg. og Jan Fougnier, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Universitetsforlaget, 2019, s. 207.

Nærmere om bevisbyrde og beviskrav

Det er sikker rett at arbeidsgiver har den *objektive* bevisbyrden for at det faktum oppsigelsen bygger på, er riktig, se for eksempel [HR-2019-928-A avsnitt 52](#). Men dersom arbeidsgiver har lagt frem viktige bevis, vil den *subjektive* bevisbyrden (bevisføringsbyrden) gå over på arbeidstaker, og den kan veksle frem og tilbake mellom partene avhengig av hvor mange og hvor sterke bevis som til enhver tid er ført, se [HR-2019-1225-A avsnitt 74](#). Bevisbyrden i stillingsvernssaker er nærmere behandlet i Anne Robberstad, *Hjem har bevisbyrden – tvilsrisikoene i sivile saker*, Universitetsforlaget, 2021 s. 109 flg.

Utgangspunktet er alminnelig sannsynlighetsovervekt. I saker der oppsigelse eller avskjed er begrunnet i forhold som er særlig belastende for arbeidstaker, er det slått fast i rettspraksis at beviskravet kan skjerpes, jf. [Rt-2014-1161](#) avsnitt [23–24](#). Videre har arbeidsmiljøloven §§ [15-8](#) til [15-10](#) lovregler om skjerpet beviskrav.

I [HR-2022-390-A](#) anførte arbeidstakeren at det bare var skriftlige bevis forut for oppsigelsestidspunktet som var relevant å ta i betraktning ved bevisbedømmelsen. Dette var Høyesterett ikke enig i, og førstvoterende uttaler i avsnitt [59](#):

«Jeg kan altså ikke se at det er grunnlag for å oppstille en generell regel om at rettens prøving av om en oppsigelse er saklig, bare kan bygge på dokumentasjon av arbeidsgivers vurderinger og grunnlaget for dem foretatt før oppsigelsen. Vurderingene og grunnlaget må etter omstendighetene også kunne belyses gjennom parts- og vitneforklaringer – som retten da må foreta en reell bevisvurdering av; den kan selvsagt ikke legge arbeidsgivers partsforklaring uprøvd til grunn. Avhengig av hvordan saken

ligger an, kan slike parts- og vitneforklaringer ha større eller mindre beviskraft holdt opp mot det som måtte foreligge – eller mangle – av dokumentasjon av arbeidsgivers saksbehandling under oppsigelsesprosessen.»

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-7 ...saklig begrunnet...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Saklighetskravet gir anvisning på en rettslig standard, og saklighetskravet har i årenes løp siden 1936 blitt strengere. Høyesterett har i flere nyere dommer gitt anvisning på et strengt saklighetskrav. I [Rt-2009-685 avsnitt 52](#) uttaler førstvoterende:

«Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveiing av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveiing av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.»

Uttalelsen er fulgt opp i [Rt-2011-1674 avsnitt 35](#) og nærmere utdypet i [HR-2021-2389-A](#) (pasientjournal) avsnitt [39–41](#) og [HR-2022-390-A](#) (Widerøe) [avsnitt 34](#).

Subjektive rimelighetsmomenter, som at oppsigelse vil ramme arbeidstakeren hardt, har blitt tillagt større vekt de senere årene. Subjektive rimelighetsmomenter får normalt mindre vekt når oppsigelsen skyldes klanderverdig forhold hos arbeidstakeren, jf. [HR-2021-2389-A](#) avsnitt [71–72](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-7 ...virksomhetens...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

I praksis er det driftsinnskrenkninger, rasjonaliseringstiltak eller andre former for omstillinger som utgjør de vanligste grunner for oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold. At en virksomhet gjennomfører omstillingstiltak, er imidlertid ikke tilstrekkelig til at en oppsigelse er saklig begrunnet. Saklighetskravet innebærer at det må påvises et behov i virksomheten som nødvendiggjør de aktuelle tiltakene. Det er imidlertid ikke noe vilkår at den økonomiske situasjonen i virksomheten er prekær. Dersom bedriften mener det er nødvendig å gjøre omstillinger av hensyn til virksomhetens videre drift, vil dette som hovedregel være tilstrekkelig. Også andre hensyn enn rent bedriftsøkonomiske hensyn vil kunne være relevant. I [Rt-1989-508](#) (Christiania Spigerverk) nedla selskapet en avdeling i Nydal i Oslo for å overføre aktiviteten til avdelingen i Mo i Rana. Bakrunnen var først og fremst distriktpolitiske hensyn. Høyesterett kom til at dette var saklig begrunnet, selv om vedtaket innebar at 200 ansatte i Oslo ble sagt opp. Avgjørelsen illustrerer at domstolene vil vise varsomhet med å overprøve grunnlaget for nedbemanningen, og det er svært sjeldent at en oppsigelse blir underkjent fordi retten går inn i bedriftens sted og mener det ikke var behov for nedbemanningen.

Arbeidsmiljøloven [§ 15-7](#) stiller også krav om *individuell* saklighet. Det må være saklig grunn til oppsigelse av den enkelte arbeidstaker. Ved utvelgelsen av hvilke arbeidstakere som skal sies opp, må det foretas en saklig utvelgelse, jf. [Rt-1986-879](#). Arbeidsgiver må i den forbindelse gjennomføre en forsvarlig, og for domstolene etterprøvbar, saksbehandling som grunnlag for utvelgelse til oppsigelse ved nedbemannning. Resultatet kan, i mangel av en slik forsvarlig saksbehandling, bli at oppsigelsene kjennes ugyldige, se for eksempel [HR-2019-424-A](#), [Rt-2015-1332](#) avsnitt 36 og [LG-2018-7314](#).

Ved avgjørelsen av hvem som skal sies opp, må arbeidsgiver definere *kretsen for utvelgelsen*, altså hvilke arbeidstakere som skal vurderes mot hverandre ved utvelgelsen. Utgangspunktet er at hele virksomheten er utvelgelseskrets, men det er sikker rett at utvelgelseskretsen kan begrenses til bestemte deler av virksomheten, jf. blant annet [Rt-1986-879](#), [Rt-1992-776](#), [Rt-2015-1332](#), [HR-2017-561-A](#), [HR-2018-880-A](#) og [HR-2019-1986-A](#). Relevante momenter ved vurderingen vil blant annet

være antall ansatte i bedriften, om bedriften er lokalisert flere steder, praktiske problemer med å bruke hele selskapet som utvalgskrets, gjentatte nedbemanningsprosesser, tidligere praksis, enighet med de tillitsvalgte, kompetanseforskjeller, bedriftens økonomiske stilling og om nedbemanningen skjer under tidspress. Se nærmere

- Morten Damm, «*Momenter i vurderingen av arbeidsgivers adgang til å begrense utvelgelseskretsen ved nedbemanning*», *Arbeidsrett* 2024/1
- Jan Fougner mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 4. utg., Universitetsforlaget, 2023 s. 353 flg.
- Lasse Gommerud Våg, «[Ansiennitetsklausuler i tariffavtaler – Forholdet til arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern](#)», *Arbeidsrett*, nr. 1, 2015 nr. 1, s. 1–99 på s. 41 flg.
- Lasse Gommerud Våg, «[Avgrensning av utvelgelseskretsen ved nedbemanning – noen merknader til nyere rettspraksis](#)», *Arbeidsrett*, nr. 2, 2016
- Ingeborg Borgerud og Mona Næss, *Arbeidsrett*, 2. utg., Universitetsforlaget, 2019 s. 220 flg.
- Nils H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg., Universitetsforlaget, 2020 s. 598

Når utvelgelseskretsen er fastsatt, må arbeidsgiver foreta en utvelgelse blant de ansatte innenfor kretsen på bakgrunn av nærmere angitte *utvelgelseskriterier*. Også ved fastsettelsen og anvendelsen av utvelgelseskriterier gjelder det generelle saklighetskravet i arbeidsmiljøloven [§ 15-7](#). Saklige kriterier vil særlig være kompetanse, ansiennitet og sosiale hensyn, se [HR-2019-424-A](#). Se nærmere Våg (2015) s. 58 flg.; Fougner mfl. (2023) s. 392 flg.; Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 6. utg., Universitetsforlaget, 2024 s. 177 flg.; Ingeborg Borgerud og Mona Næss, *Arbeidsrett*, Universitetsforlaget, 2. utg., 2019 s. 222 flg. og Storeng mfl. (2020) s. 585 flg.

Forholdet mellom utvelgelseskrets og utvelgelseskriterier har skapt problemer i praksis. I [HR-2017-561-A](#) avsnitt 66 uttalte førstvoterende:

«Det er en saklig begrunnet utvalgskrets som avgrenser hvem som ved overallighet skal konkurrere om stillingene. Når denne avgrensningen skal foretas, har utvelgelseskriteriet ingen plass. Dette gjelder hva enten det er ansiennitet, kvalifikasjoner, alder eller sosiale forhold – eventuelt en kombinasjon av disse – som skal være styrende for hvem som blir overallig. Ansiennitet står i så måte ikke i noen særstilling. Etter mitt syn følger dette entydig av [Rt-1986-879](#) (Hillesland), [Rt-1992-776](#) (Sparebanken Nord-Norge) og [Rt-2015-1332](#) (Gresvig). I disse avgjørelsene er henholdsvis en avdeling, en filial og til og med en avdeling med én ansatt blitt akseptert som utvalgskrets etter en prøving av om begrensningen er saklig begrunnet.»

Høyesterett synes her å ha uttalt seg for vidt. For det første er det på det rene at arbeidsgiver *kan* legge vekt på kompetanse, ansiennitet og sosiale forhold ved avgrensning av utvelgelseskretsen. Det er for eksempel ingen som vil bestride at formelle kompetansekrav er et saklig hensyn ved avgrensning av utvelgelseskretsen ut fra stillingsbetegnelse. Når det gjelder sosiale forhold, ble en avgrensning ut fra alder godtatt i [Rt-2011-609](#) (SAS). Skillet mellom utvelgelseskrets og utvelgelseskriterier er ikke alltid skarpt. [Rt-1986-879](#) (Hillesland) kan ses under begge synsvinkler, se [HR-2019-424-A](#) (brukt under utvelgelseskriterier) og [HR-2017-561-A](#) (brukt under utvelgelseskrets). Se også juridisk teori som benytter dommen under både utvelgelseskrets og utvelgelseskriterier, for eksempel Våg (2015) og Fougner mfl. (2016) s. 300 og 304.

For det andre er det på rene at arbeidsgiver *skal* legge vekt på kompetanse, ansiennitet og sosiale forhold dersom arbeidsgiver på avtalerettlig eller annet grunnlag har bundet seg til dette. Det mest praktiske eksempelet er tariffavtalte regler om ansiennitet ved utvelgelsen, se [ARD-2016-151](#) (Nokas)

og [AR-2018-18](#) avsnitt [48–49](#). Høyesterett har også senere lagt dette til grunn, se [HR-2019-1986-A](#) avsnitt [58–59](#). Det som synes å stå igjen av uttalelsen i [HR-2017-561-A](#) avsnitt [66](#), er altså at arbeidsgiver ikke har plikt til å legge vekt på ansienitet ved avgrensning av utvelgelseskretsen med mindre arbeidsgiver på særskilt grunnlag har bundet seg til å legge vekt på dette. Arbeidsgiver bundet av ansienitetklausul kan innsnevre kretsen dersom det er saklige grunner for det og så lenge ansienitetprinsippet ikke mister sin betydning eller blir vesentlig svekket.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-7 ...arbeidsgivers...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Med dette siktet det til mer personlige forhold hos arbeidsgiveren (bedriftsinnehaveren). Dette vil bare være aktuelt i helt spesielle situasjoner, hvor personlige omstendigheter kan legge hindringer i veien for drift av virksomheten, for eksempel sykdom, se Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 6. utg., Universitetsforlaget, 2024 s. 121–122.

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-7 ...arbeidstakers forhold...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

For at en oppsigelse på grunn av arbeidstakerens forhold skal være gyldig, må den – etter en samlet og konkret vurdering – ikke utgjøre en uforholdsmessig streng reaksjon, jf. [HR-2021-2389-A](#) avsnitt [41](#) og [HR-2024-1188-A](#) avsnitt [31](#). Hensynet til arbeidstakerens sosiale forhold er av mindre betydning når oppsigelsen skyldes arbeidstakerens eget forhold, enn når den begrunnes med rasjonalisering eller driftsinnskrenkninger, jf. [HR-2021-2389-A](#) avsnitt [72](#).

Forhold på arbeidstakers side kan være så mangt. Det kan være klanderverdige forhold, som urettmessig fravær, ordenekt, illojalitet, trakkassering, økonomiske misligheter mv., eller forhold som arbeidstaker ikke nødvendig kan klandres for, slik som langvarig sykefravær.

Dersom det finnes et aktuelt alternativ til oppsigelse, må det vurderes om dette kan ivareta arbeidsgivers behov, jf. [HR-2024-1188-A](#) avsnitt [42](#). Det er ikke noe vilkår for lovlig oppsigelse at det på forhånd er gitt advarsel, men dette vil være et moment ved vurderingen, se [Rt-1982-1729](#) (s. [1735](#)), [HR-2018-492-U](#) avsnitt [24](#), [Rt-2001-1362](#) og [Rt-2002-273](#). Hvis en arbeidsgiver har valgt å reagere med en advarsel, kan det ikke gis oppsigelse med mindre det inntrer nye kritikkverdige forhold, se [Rt-1982-1729](#) og [HR-2018-492-U](#) avsnitt [24](#). Etter at det er gitt en advarsel, må arbeidstakeren normalt gis rimelig tid til å bedre sine prestasjoner og/eller endre ønsket atferd. Formålet med en advarsel er å gi arbeidstakeren en reell mulighet til å forbedre seg og endre sin atferd, se blant annet [ARD-1979-43](#), [LH-2020-180770](#) og [LB-2021-170253](#).

Arbeidsgiver kan også ved oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold ha plikt til å tilby annet passende arbeid, jf. [HR-2024-1188-A](#). Denne plikten vil bare være «begrenset og situasjonsbestemt» (avsnitt [53](#)). For det første vil ompllassering bare være aktuelt der årsaken til oppsigelsen kun har betydning for den nåværende stillingen eller stillingskategorien. Kjerneområdet vil derfor være saker der arbeidstaker ikke kan bebreides for årsaken til oppsigelsen (avsnitt [54](#)). For det andre at arbeidstakers interesse av å fortsette i virksomheten er av særlig styrke (avsnitt [55](#)). For det tredje at det finnes annen passende stilling i virksomheten som er ledig (avsnitt [56](#)).

Ved saklighetsvurderingen vil det ha betydning om arbeidstaker har en betrodd og/eller ledende stilling, jf. blant annet [Rt-1993-300](#), [Rt-1997-1128](#), [LA-2023-77642](#) og [LG-2024-30415-2](#). Om daglig leders stillingsvern se særlig Therese Smith Ulseth, *Daglig leders stillingsvern*, Universitetsforlaget, 2006.

Nedenfor gis en kort oversikt over noen av oppsigelsesgrunnlagene, uten at det er ment som en uttømmende liste.

Mangelfulle arbeidsprestasjoner

Oppsigelse ved mangelfulle arbeidsprestasjoner forutsetter normalt at arbeidsprestasjonene ligger *markant* under det arbeidsgiver burde kunne forvente, og at de sviktende arbeidsprestasjonene ikke er mer forbigående, se for eksempel [NAD-1981-436](#) (Agder), [NAD-1984-839](#) (Hålogaland), [NAD-1988-1240](#) (Nordre Sunnmøre), [LB-1994-2898](#), [LE-1995-768-2](#), [RG-1996-1664](#) (Eidsivating), [LG-2003-5313](#), [LB-2004-7399](#), [LG-2005-183540](#), [LB-2007-74289](#), [LH-2009-173393](#), [LG-2011-30589](#) (anke til Høyesterett ikke tillatt fremmet), [LB-2012-158782](#) (anke til Høyesterett ikke tillatt fremmet), [TOSLO-2015-472](#), [LA-2017-30027](#), [LH-2017-144542](#), [LB-2018-159246](#) (anke til Høyesterett ikke tillatt fremmet), [LB-2019-74520](#), [LF-2020-173018](#) og [LB-2021-64957](#) (anke til Høyesterett ikke tillatt fremmet). Ved vurderingen av om arbeidsprestasjonene ligger markant under det arbeidsgiver kan forvente, er det flere omstendigheter som kan få betydning, se nærmere Mårten Brandsnes Faret og Lasse Gommerud Våg, kommentarer til § 15-7, i Henning Jakhelln mfl., red., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer (arbeidsrett.no)*. Det kan for eksempel være utilstrekkelig opplæring, mangefull arbeidsledelse, helsemessige forhold, for stor arbeidsmengde eller for høyt arbeidstempo. Videre må arbeidsgiver gjøre det mulig for arbeidstakeren å forstå at de manglende arbeidsprestasjonene kan få konsekvenser for arbeidsforholdet, for eksempel gjennom advarsler eller annen form for tydelige tilbakemeldinger, se for eksempel [LA-2017-30027](#). Det vil også være relevant om det er tale om en ansvarsfull stilling, se [Rt-2001-1253](#), hvor Høyesterett la vekt på at det var tale om en ansvarsfull stilling, og at overtredelsene var knyttet til sikkerheten.

Oppsigelse grunnet mangelfulle arbeidsprestasjoner er nærmere behandlet i Jan Fougners, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Universitetsforlaget, 2019 s. 856 flg., Nils H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg., Universitetsforlaget, 2020 s. 525 flg. og Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 99 flg. For en gjennomgang av rettspraksis se Nicolay Skarning, *Oppsigelse ved mangefull arbeidsyelse og illojalitet*, Universitetsforlaget, 2021 s. 42–55 og 89–164.

Ulegitimert fravær

Det er en grunnleggende plikt for arbeidstakeren å være til stede på jobb og varsle arbeidsgiveren ved fravær. Ulegitimert fravær representerer et brudd på arbeidsavtalen og kan gi grunnlag for oppsigelse. Om det er grunnlag for oppsigelse, er avhengig av fraværrets lengde, årsaken, hvilke ulemper eller skader fraværet har påført arbeidsgiveren, tidligere advarsler og arbeidsgiverens rutiner og reglement m.m.

En form for fravær er for sent oppmøte på jobb. I [Rt-2011-74](#) ble en forsinkelse på fire og en halv time ansett som «et klart brudd» på arbeidstakerens arbeidsplikt som i seg selv ga grunnlag for advarsel. Som et enkeltstående tilfelle var det imidlertid ikke grunnlag for oppsigelse – heller ikke i prøvetiden.

En annen form for fravær oppstår når arbeidstaker er borte hele dagen eller flere dager. Slike fravær kan naturligvis være lovlig dersom arbeidstaker er syk eller har annen gyldig fraværsgrunn. Manglende varsle til arbeidsgiver om sykefravær er imidlertid i seg selv et pliktbrudd. Om manglende varsle kan gi grunnlag for oppsigelse, må blant annet vurderes ut fra hvilke problemer manglende varsle har skapt for bedriften, årsaken til at arbeidstaker ikke varslet tidligere, og praksis i bedriften, se for eksempel [LB-2002-2867](#) og [RG-1989-142](#) (Oslo) og [LF-1994-61](#). Et ulovlig fravær på over en uke er i mange tilfeller avskjedsgrunn, jf. [Rt-1977-902](#). Om fravær på grunn av soning av fengselsstraff, se [Rt-1992-1482](#), [LG-2023-130574](#) og [LG-2015-183607](#), og om fravær på grunn av varetektskontrakt, se [Rt-](#)

[2011-74](#). I [LH-2019-19760](#) ble avskjeden av to ansatte kjent gyldig da den ene i tre dager etter avtale med den andre hadde stemplet inn for den andre som ikke var på jobb.

Oppsigelse grunnet ulegitimert fravær er nærmere behandlet i Nils. H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg., Universitetsforlaget, 2020 s. 528 flg. og Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 103 flg.

Sykefravær

Etter [§ 15-8](#) er det forbud mot oppsigelse grunnet sykefravær i en verneperiode på 12 måneder. Hvis oppsigelse skjer utenfor verneperioden, skal den vurderes etter [§ 15-7](#). Ved oppsigelse grunnet sykdom og sykefravær har det særlig vært reist tre underspørsmål/vurderingstemaer, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 40, Lars Kokkvold, «[Sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 64 er utløpt](#)», *Arbeidsrett*, nr. 1, 2005, s. 44–55, på s. 46 og Margrethe Meder og Kurt Weltzien, *Bedrifters personalhåndbok*, Gyldendal, 2019, s. 474:

- om arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt
- sykdomsbildet og utsiktene til bedring (prognosen)
- interesseavveining mellom partene

I [HR-2022-390-A](#) er det lagt til grunn at en oppsigelse begrunnet i redusert arbeidsevne vanskelig kan tenkes saklig dersom tilretteleggingsplikten i [§ 4-6](#) ikke er oppfylt. Saken gjaldt oppsigelse av en arbeidstaker etter at det var klarlagt at hans arbeidsevne var varig redusert med 50 prosent. Det var forgjeves gjennomført tilretteleggingstiltak etter arbeidsmiljøloven [§ 4-6](#) med sikte på å få ham tilbake i full stilling. Høyesterett kom til at plikten etter [§ 4-6](#) ikke innebar at arbeidsgiveren pliktet å la ham fortsette på permanent basis i halv stilling. For en omfattende analyse av dommen se Anne-Beth Meidell Engan, «[Tilretteleggingsplikt og stillingsvern ved redusert arbeidsevne – en analyse av dommen i HR-2022-390-A Multimedieprodusent](#)», *Arbeidsrett* 2022, nr. 1.

Oppsigelse grunnet sykdom og sykefravær er nærmere behandlet i Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020, Nicolay Skarning, *Sykefravær*, Universitetsforlaget, 2019 og Lars Kokkvold, «[Sykdomsfravær som oppsigelsesgrunn etter at verneperioden i arbeidsmiljøloven § 64 er utløpt](#)», *Arbeidsrett*, nr. 1, 2005. Av senere praksis se blant annet [LA-2021-77023](#), [LB-2020-161397](#) og [LG-2021-45622](#).

Samarbeidsproblemer og annen negativ påvirkning på arbeidsplassen

Samarbeidsproblemer og annen negativ påvirkning på arbeidsplassen er ikke en uvanlig årsak til oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold. Rettslig sett er det klart at samarbeidsproblemer o.l. kan utgjøre saklig grunnlag for oppsigelse, jf. blant annet [Rt-1956-578](#), [Rt-1991-236](#), [Rt-1997-1506](#), [Rt-2001-1362](#), [Rt-2011-841](#), [LB-2001-3622](#), [LA-2021-24736](#) og [LH-2022-4815-2](#). Bevisvurderingen er ofte krevende i slike saker. Samarbeidsproblemer kan ofte være vanskelig å dokumentere, og det kan være flere årsaker til samarbeidsproblemene. Det er ikke alltid enkelt å skille den enkeltes ansattes opptreden fra generelle samarbeidsproblemer på arbeidsplassen. Uansett kan manglende evne/vilje til å løse samarbeidsproblemer o.l. utgjøre oppsigelsesgrunn uten å ta stilling til hvem som har skyld i at problemene oppsto, jf. [Rt-2011-841 avsnitt 61](#). Videre kan «opposisjon» mot ledelsen/arbeidsgiver utgjøre oppsigelsesgrunn, jf. [LB-2004-15694](#) og [Rt-2001-1362](#)

Oppsigelse grunnet samarbeidsproblemer er nærmere behandlet i Nils. H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg., Universitetsforlaget, 2020 s. 552 flg., Jan Fougner, *Norsk arbeidsrett*.

Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern, Universitetsforlaget, 2019 s. 864 flg. og Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 105 flg.

Ordrenekt

Arbeidsgiver har i kraft av styringsretten rett til å gi arbeidstaker ordre og instruksjoner i arbeidsforholdet. Arbeidstaker har i utgangspunktet plikt til å etterkomme arbeidsgivers pålegg. Dersom arbeidstaker bryter en *klar og entydig* instruks, kan dette gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed, se for eksempel [Rt-1965-1075](#), [Rt-1971-310](#), [Rt-1988-1188](#) og [Rt-1989-231](#). Forutsetningen er at ordenen falt innenfor arbeidsgivers styringsrett, jf. for eksempel [Rt-1959-900](#) og [LB-2021-62957](#) (anke til Høyesterett nektet fremmet, jf. [HR-2021-1406-U](#)). Videre må arbeidsgivers forhold trekkes inn, jf. [Rt-1988-1188](#).

Trakassering og annen utilbørlig atferd

Arbeidsmiljøloven [§ 2-1](#) fastsetter at arbeidsgiver «skal sørge for at bestemmelserne gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt». Etter [§ 4-3](#) tredje ledd skal arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptræden. Arbeidsgiver har også etter likestillings- og diskrimineringsloven [§ 13](#) sjette ledd en plikt til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering. Dersom arbeidsgiveren blir klar over at det pågår trakassering eller annen utilbørlig atferd, må arbeidsgiver iverksette tiltak for å forhindre slik atferd. Tiltak kan være advarsel eller omplassering. I grove enkelttilfeller, forholdet gjentar seg etter advarsel eller pågår over lengre tid til tross for tilbakemeldinger fra ansatte eller arbeidsgiver, vil veien til oppsigelse eller avskjed normalt være kort, jf. [Rt-2002-273](#), [LB-2024-58268](#), [LB-2023-13898](#), [LG-2019-16857](#), [LB-2010-69877](#), [LB-2010-142629](#), [LB-2008-101845](#), [LE-2012-39402](#) og [LA-2004-8128](#).

Brudd på lojalitetsplikten

Som i andre kontraktsforhold har partene en gjensidig lojalitetsplikt, jf. blant annet [Rt-1990-607](#), [Rt-1993-300](#) og [Rt-1996-1401](#). Når man skal vurdere om en arbeidstaker har opptrådt illojalt, må man vurdere om arbeidstaker har satt egne interesser foran arbeidsgiverens interesser på en urimelig måte. I denne vurderingen inngår hvor potensielt skadelig handlingene er for arbeidsgiverens interesser, om arbeidstakeren kan bebreides for handlingen, hva slags stilling arbeidstakeren har, og hvor sterke krav til lojalitet det er til stillingen. For en gjennomgang av rettspraksis om oppsigelse grunnet illojalitet mv. se Nicolay Skarning, *Oppsigelse ved mangefull arbeidsytelse og illojalitet*, Universitetsforlaget, 2021 s. 56–84 og 165–300 og Nicolay Skarning mfl., *De vanskelige personalsakene*, 2024, s. 167–189.

Konkurrerende handlinger mot arbeidsgiver

Det å delta i virksomhet som konkurrerer med arbeidsgivers virksomhet, må som utgangspunkt anses som illojalt og kan danne grunnlag for oppsigelse eller avskjed, se for eksempel [LF-2019-167204](#) (konkurerte med egen arbeidsgiver i oppsigelsestiden) og [LH-2021-144164](#) (startet egen virksomhet i konkurranse med arbeidsgiver og markedsført den nye virksomheten i arbeidstiden overfor arbeidsgivers kunder). Arbeidstaker har på den annen side adgang til å planlegge oppstart av egen konkurrerende næringsvirksomhet og kan også foreta visse forberedelser så lenge disse ikke er til skade for arbeidsgiver, jf. [Rt-1990-607](#) og [LB-2017-45903](#). Det kan imidlertid etter omstendighetene være illojalt ikke å varsle arbeidsgiver, jf. for eksempel [Rt-1990-607](#) og [Rt-1993-300](#). Videre vil det være illojalt å laste ned konkurransesensitivt materiale fra arbeidsgiver for overføring til ny virksomhet. Det er innenfor lojalitetspliktens grenser i oppsigelsestiden å informere kunder om skifte av arbeidssted, så lenge det dreier seg om nøkterne opplysninger uten særskilt markedsføring og/eller forsøk på å verve kunder, se [LB-2007-137797](#), [LB-2019-148851-2](#), [LF-2019-167204](#) og [LG-2022-47313-1](#).

Også andre typer konkurrerende handlinger mot arbeidsgiver kan være brudd på lojalitetsplikten:

- [LG-2011-177110](#): offentlig ansatt tannlege som drev privat praksis i arbeidstiden og med materiell som tilhørte det offentlige. Avskjeden kjent gyldig.
- [LB-2019-119893](#): To tannleger i kontorfellesskap med hver sin ansatte tannlegeassistent var i tvist. En assistent leverte arbeidsgivers private papirer om konflikten til den andre tannlegen. Avskjeden kjent gyldig.

Illojale ytringer og forholdet til ytringsfriheten

Lojalitetsplikten kan også sette begrensninger i hva arbeidstaker kan ytre seg om. Klart illojale ytringer kan danne grunnlag for oppsigelse eller avskjed, jf. blant annet [Rt-2003-1614](#) og [LB-2016-78074](#). Se nærmere Maren Elvestad, «[Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold](#)», *Arbeidsrett*, nr. 3 og 4, 2011, s. 130–142 og Jon Wessel-Aas mfl., «[Arbeidstakers ytringsfrihet og arbeidsgivers styringsrett](#)», *Arbeidsrett*, nr. 1, 2021, s. 1–27. Brudd på lovregler om taushetsplikt vil fort kunne danne grunnlag for oppsigelse eller avskjed, se [LB-2021-164489](#) om blant annet brudd på innsidereglene i verdipapirhandelovaen. Dette må likevel avveies opp mot ytringsfriheten, se EMDs storkammerdom 14. februar 2023, *Halet mot Luxembourg* (klagesak [21884/18](#)).

Motarbeidelse av arbeidsgiver

Motarbeidelse av arbeidsgivers interesser, styringsrett og arbeidsmiljøet kan utgjøre oppsigelse- eller avskjedsgrunn:

- [LB-2019-143505](#): Ansatt i stiftelse, som blant annet arbeidet mot rus, hadde i årevis tilbakeholdt informasjon om sitt omfattende narkotikabruk. Oppsigelse kjent gyldig.
- [LB-2014-158515](#): En ambulancesjåfør hadde unnlatt å melde seg tilgjengelig for AMK da han gikk på vakt. Han kunne ha bemannet en ledig ambulanse i påvente av at den ambulansen han var satt opp på, kom inn til stasjonen. Avskjed kjent gyldig.
- [LH-2017-92603](#): Ansatt som ikke tok korrektiver fra arbeidsgiver (manglende beskjed om fravær, tidsbruk i strid med leders prioriteringer og feil bruk av Outlook).
- [LB-2017-22924](#): Ansatt i meglerforetak holdt ikke arbeidsgiver oppdatert om eget arbeid. Avskjeden kjent ugyldig, men opprettholdt som oppsigelse.
- [LG-2005-86158](#): Ansatt hadde vært i langvarig «opposisjon» til ledelsen etter at han en organisasjonsendring ikke fikk være håndballcommentator og kommentator på Branns hjemmekamper. Avskjed kjent ugyldig, men opprettholdt som oppsigelse.
- [LB-2001-1420](#): Ansatt ville ikke samarbeide med overordnende og nektet å følge leders retningslinjer da lederen grep inn i konflikten. Avskjed kjent gyldig.

Manglende eller uriktig informasjon til arbeidsgiver

Det følger av arbeidstakers lojalitetsplikt at arbeidstaker i visse tilfeller har informasjonsplikt overfor arbeidsgiver. Høyesterett har lagt til grunn at arbeidssøker også kan ha informasjonsplikt, jf. [HR-2021-605-A](#). Videre kan arbeidstaker eller arbeidssøker ikke gi bevisst uriktig eller villedende informasjon til arbeidsgiver. Brudd på disse pliktene kan etter omstendighetene utgjøre saklig grunn for oppsigelse avhengig av hvor illojalt informasjonssvikten må anses som.

Økonomiske misligheter

Underslag, tyveri og lignende vil normalt gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Bare i helt spesielle tilfeller vil avskjed eller oppsigelse anses som en uforholdsmessig reaksjon, se for eksempel [LF-2013-177844](#) og [LG-2018-19385](#).

Rusmiddelbruk

Selv om det ikke følger direkte av arbeidsavtale eller arbeidsreglement, må det ligge en alminnelig forutsetning i arbeidsavtalen at arbeidstaker ikke skal være i en tilstand på grunn av rusbruk som kan medføre arbeidsuførhet, nedsatt arbeidsprestasjon eller reaksjoner fra arbeidskolleger eller kunder. [LB-2019-161135](#) gir uttrykk for et annet syn, men saken gjaldt yrkesskadeforsikring og kan derfor ikke være retningsgivende for vurderingen etter [§ 15-7](#). Om AKAN-ordningen se [Rt-1999-163](#). I [LG-2021-96017](#) hadde arbeidstaker med alkoholproblem gjort avtale med arbeidsgiveren om PEth-testing. Etter at en PEth-prøve hadde vist alkoholbruk i arbeidstakerens ferie, ble arbeidstakeren sagt opp. Lagmannsretten vurderte at prøven var en medisinsk undersøkelse som gikk lenger enn det arbeidsmiljøloven [§ 9-4](#) ga rett til, og at prøveresultatet derfor ikke kunne gi grunnlag for oppsigelse.

For en del arbeidstakere vil pliktmessig avhold følge av loven, se for eksempel helsepersonelloven [§ 8](#) for helsepersonell, veitrafikkloven [§ 22 b](#) for yrkessjåfører, jernbaneloven [§ 3 b](#) for jernbanepersonell og luftfartsloven [§ 6-12](#) for flypersonell. Dersom en i disse yrkesgruppene likevel er påvirket under arbeidet, vil det normalt medføre avskjed, selv om påvirkningsgraden er lav, jf. [Rt-1992-1573](#).

Arbeidstaker som på grunn av selvforskyldt rusbruk taper føreretten hen benytter i arbeidet, vil lett føre til oppsigelse av arbeidstakeren dersom vedkommende ikke kan utføre andre ledige oppgaver hos arbeidsgiver, se for eksempel [LG-2000-1085](#).

Tillitsvikt

Tilstrekkelig tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er en grunnleggende forutsetning. Manglende tillit vil derfor kunne være saklig grunn til oppsigelse og i grove tilfeller avskjedsgrunn forutsatt at det er saklig grunnlag for den manglende tilliten. Det må i den forbindelse legges vekt på om arbeidstaker har en betrodd og/eller ledende stilling, jf. for eksempel [Rt-1997-1128](#). Saken gjaldt avskjed av administrerende direktør fordi han hadde holdt brev til arbeidsgiveren vedrørende pålegg om lønnstrekk overfor ham selv skjult for lønnsansvarlige. Høyesterett anså direktørens forhold til trekkpålegget som et så grovt brudd på hans plikter at det ga grunnlag for den tillitskrise som oppstod mellom selskapet og dets administrerende direktør. Ikke bare tilbakeholdelse av relevante opplysninger, men også uriktige forklaringer om de forhold som legges til grunn for oppsigelsen eller avskjeden, kan tillegges vekt, jf. [Rt-1993-300](#) på [s. 306](#).

Arbeidstakerens utsagn eller vedkommendes opptreden kan dessuten fjerne grunnlaget for tillit til hvordan tjenestestillingen vil bli utført i fremtiden, jf. [Rt-2011-1674 avsnitt 57](#). [Rt-2003-1702](#) gjaldt en flykaptein som etter forsettlig lavtflygning i strid med regelverket ble degradert til styrmann og pålagt oppfølgingssamtaler med ledelse og psykolog for rekvalifisering til kapteinstillingen. Under samtalet med psykolog ga flygeren uttrykk for at han var dårlig behandlet, at reaksjonen var urimelig streng, og at han syntes at samarbeid med og tillit til ledelsen var vanskelig. Når han i denne situasjonen uttalte at han ikke lenger hadde tillit til ledelsen i SAS, innebar det en risiko for at han også senere ville forfølge sine egne vurderinger, som SAS ikke måtte avfinne seg med. Oppsigelsen var derfor saklig. Se også [HR-2021-2389-A](#) om oppsigelse ved ulovlig snoking i pasientjournal, hvor arbeidstaker i møte med arbeidsgiver mente det var en «fillesak». Dommen er utførlig gjennomgått i Karoline Moen Brunstad, «[Saklig grunn for oppsigelser etter HR-2021-2389-A \(Snokedommen\)](#)», [Arbeidsrett](#), nr. 1, 2022.

Fravær av selvkritikk fra arbeidstakeren ga ikke grunnlag for mistillit i [Rt-2011-1674](#) (vaktbytte). Høyesterett la til grunn at arbeidstakeren var i en situasjon der arbeidsgiver vurderte oppsigelse eller avskjed, og at arbeidstakeren risikerte at en beklagelse eller uttrykt selvkritikk kunne bli brukt som en erkjennelse av at det var grunnlag for å avslutte ansettelsesforholdet.

I andre tilfeller kan arbeidstakerens forhold også medføre skade på tillitsforholdet mellom virksomheten og dens forretningsforbindelser eller samarbeidspartnere. Et typisk eksempel på dette er når ansatte i transportvirksomheter utnytter sin posisjon for å smugle tollpliktige varer. I [Rt-1992-1023](#) (flykaptein), [Rt-1994-369](#) (ferge) og [LG-2004-11171](#) (Fjord Line) ble avskjed av mannskap på fly og ferger i internasjonal trafikk funnet gyldige som oppsigelser, og det ble lagt vekt på at transportselskapene er avhengig av å ha tollvesenets tillit, og at tillitssvikt kunne ført til at tollvesenet innførte fortollingsprosedyrer som var mer belastende for selskapene. I [Rt-2011-1674](#) (vaktbytte) ble arbeidsgiver ikke hørt med at ureglementert vaktbytte skapte risiko for tillitssvikt fra tilsynsmyndighetenes side.

Forhold utenfor tjenesten

Ved oppsigelse på grunn av forhold utenfor tjenesten må det stilles langt strengere krav enn ellers, jf. [Rt-2009-685 avsnitt 52](#). Det kan være saklig ut fra stillingens karakter, forholdet utenfor tjenesten medfører at arbeidsgiver har saklig grunnlag for ikke ha tillit til arbeidstaker lenger eller atferden viser at arbeidstaker ikke er egnet for stillingen. Hvis oppsigelsen er begrunnet med at arbeidstakeren har vist en opptreden som er uakseptabel for yrket eller stillingen, må de uakseptable forholdene må være av en viss grovhetsgrad og ha nært sammenheng med stillingen, jf. [Rt-2011-74](#) og [HR-2017-2479-A](#). Fra underrettspraksis, se [LB-2021-120105](#), [LB-2016-173293](#) og [LG-2017-131500](#)

Karnov Lovkommentar 6 til § 15-7 ...annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Regelen om annet passende arbeid er en videreføring av arbeidsmiljøloven av 1977 [§ 60](#) nr. 2, som bygger på rettspraksis, se [Rt-1962-888](#), [Rt-1966-393](#) og [Rt-1972-1330](#). Ved endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#) ble plikten til å tilby annet passende arbeid utvidet til å gjelde i alle foretak som inngår i et konsern.

Plikten til å tilby annet passende arbeid krever ikke at det er noen fast ledig stilling å tilby. Det er tilstrekkelig at det er et «udekket arbeidsbehov», se [HR-2017-561-A avsnitt 82](#) og [Ot.prp. nr. 41 \(1975-76\) s. 72](#). I forarbeidene til omplasseringsspliktens rekkevidde i konsern står det at arbeidsgiver skal tilby «ledige stillinger eller arbeidsoppgaver», jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 35](#). Virksomheten kan derfor være nødt til å sette sammen en heltids- eller deltidsstilling for arbeidstaker ut fra det samlede udekke arbeidsbehovet, selv om det krever ekstra innsats fra arbeidsgiver å organisere arbeidet slik, så lenge det ikke er uforholdsmessig tyngende, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 95.

Arbeidet som tilbys, må både innholdsmessig og lønnsmessig være mest mulig likt den opprinnelige stillingen. Dersom slike arbeid ikke finnes, er arbeidsgiver forpliktet til å tilby ledig arbeid på et lavere stillings- og lønnsnivå, jf. [HR-2017-561-A](#). Deretter får arbeidstaker vurdere om vedkommende ønsker å akseptere tilbudet.

Arbeidstaker må oppfylle minimumsvilkårene, herunder personlig egnethet, og eventuelle formelle kvalifikasjonskrav til stillingen. Det er imidlertid ikke et krav om at arbeidstaker er best kvalifisert. En viss opplæringsperiode må også godtas, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 95.

Etter loven er det ingen formkrav til arbeidsgivers tilbud om annet passende arbeid. Av bevismessige hensyn *bør* tilbuddet naturlig nok gis skriftlig. Arbeidsgiver bør i tilbuddet også sette en bestemt frist for arbeidstaker til å godta eller avslå tilbuddet. Arbeidstaker må her få en viss tid til å områ seg, særlig hvis arbeidet som tilbys, er en nedgradering i stilling og lønn, se for eksempel [LB-2000-3656](#).

Forutsatt at innholdet i tilbuddet er i samsvar med loven, vil det tillegges stor vekt ved interesseavveiningen, jf. [Rt-2008-749](#) (Posten I) [avsnitt 40](#).

Retten til annet passende arbeid gjelder i «virksomheten» og ikke en eventuelt avgrenset utvelgelseskrets, jf. [HR-2017-561-A](#) og [HR-2018-880-A](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 15-7 ...avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigels...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 var det forutsatt at arbeidstakers interesser skulle ha større gjennomslagskraft enn bedriftens økonomiske vurderinger enn i tidligere rettspraksis, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\)](#) s. 18.

På den ene siden står bedriftens behov for omlegging sentralt. Virksomhetens økonomiske situasjon og hvor presserende behovet er for å bringe utgiftene ned, er her av stor betydning, se for eksempel [Rt-1989-508](#) (Christiania Spigerverk).

Betydningen av den enkeltes interesser må vurderes opp mot hvor mange ansatte som rammes av nedbemanningen, jf. [Rt-1986-879](#) og [Rt-2008-749](#) (Posten I) [avsnitt 41](#). Når oppsigelse rammer mange ansatte, må oppsigelsen ramme arbeidstaker vesentlig hardere enn det som er vanlig for at interesseavveiningen skal kunne gå i arbeidstakers favør. Det må særlig legges vekt på arbeidstakers muligheter til å klare seg økonomisk etter oppsigelsen, jf. [HR-2017-561-A](#) (Posten II) [avsnitt 88](#). Her må man blant annet vurdere arbeidstakers muligheter til å få annet arbeid, mulighetene for førtidspensjonering, forsørgelsesbyrde og økonomiske forpliktelser. Arbeidstakers utsikter til å få nytt arbeid avhenger av individuelle forhold som kompetanse, alder og yrkeserfaring, men også mer generelle forhold som geografiske og bransjemessige forhold, se Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 6. utg., Universitetsforlaget, 2024 s. 172 og Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 98. Ved interesseavveiningen vil det ha stor betydning om arbeidstaker er tilbudt annet passende arbeid. Jo nærmere tilbuddet ligger den opprinnelige stillingen, desto mer vektlegges tilbuddet om annet passende arbeid i avveiningen, jf. [Rt-2008-749](#) (Posten I) [avsnitt 40](#).

Karnov Lovkommentar 7a til § 15-7 3. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved endringslov [17. mars 2023 nr. 3](#) ble plikten til å tilby annet passende arbeid utvidet til å gjelde i alle foretak som inngår i et konsern. Endringen trådte i kraft 1. januar 2024. Konsernbegrepet skal etter loven forstås likt som i [§ 8-4](#), men plikten til å tilby annet passende arbeid gjelder bare virksomheter i Norge.

Etter forarbeidene skal plikten i tredje ledd være sekundær ved at plikten etter tredje ledd bare er aktuell i tilfeller der arbeidsgiver selv ikke kan tilby annet passende arbeid, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#) [s. 65](#). Dette burde kommet klart frem i lovens ordlyd. Har arbeidsgiver tilbudt annet passende arbeid i tråd med andre ledd, men arbeidstaker takket nei, inntrer altså ikke plikten etter tredje ledd. Det må også gjelde selv om det ledige arbeidet i andre virksomheter i konsernet er mer likt den opprinnelige stillingen.

Plikten til å tilby annet passende arbeid gjelder etter andre ledd i «virksomheten» og ikke en eventuelt avgrenset utvelgelseskrets, jf. [HR-2017-561-A](#) og [HR-2018-880-A](#). Ved plikten til å tilby annet passende arbeid i konsernet åpner forarbeidene opp for at plikten kan avgrenses til deler av konsernet der dette er «saklig», jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) s. 65](#). Dette burde kommet klart frem i lovens ordlyd. Før en kan beslutte en eventuell avgrensning etter tredje ledd, må dette ifølge forarbeidene drøftes med arbeidstakernes representanter. Relevante momenter som nevnes i forarbeidene, er

- type arbeidsoppgaver
- ansatte innen samme arbeidskategorier som den/dem nedbemanningen gjelder
- geografiske forhold
- bransje/sektor

Bestemmelsen gir opphav til en rekke problemstillinger som ikke er omtalt i forarbeidene. Plikten til å tilby annet passende arbeid påhviler arbeidsgiver, mens det vil være et annet selskap som da skal ansette den overtallige. Arbeidsgiverselskapet vil ofte ikke være i en reell posisjon til å vurdere innholdet i stillingen(e), hvilke kvalifikasjoner som kreves, eller hvilken opplæring som er nødvendig for stillinger i andre selskaper i konsernet.

Arbeidsgiverselskapet har ingen myndighet til å tilby ansettelse i et annet selskap i konsernet. Hvis flere selskaper i konsernet har samme type passende arbeid, hvem skal da tilby arbeid? En nokså praktisk situasjon er at flere selskaper i konsernet er i en omstillingsprosess, men er på ulike stadier i prosessen. Må andre selskaper da tilby annet passende arbeid til arbeidstaker i et annet selskap når disse ledige stillingene kan ha vært tiltenkt egne ansatte litt lenger frem i nedbemanningsprosessen i det selskapet? Og hvor langt må eventuelt nedbemanningsprosessen ha kommet i det selskapet for at de kan «reservere» ledige stillinger til sine ansatte?

Om plikten i tredje ledd brytes, vil arbeidsgiverselskapet være ansvarlig ved at oppsigelsen ikke anses saklig begrunnet. Dersom arbeidsgiverforetaket har oppfylt undersøkelsesplikten og ikke kan lastes for å ha brutt plikten til å tilby annet passende arbeid i et annet foretak i konsernet, legger departementet til grunn at hovedregelen er at arbeidsgiver skal vinne frem ved påstand om opphør etter arbeidsmiljøloven [§ 15-12](#) første ledd andre setning, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) punkt 6.3.4.4](#). Arbeidsgiver vil slike tilfeller også få medhold i en eventuell påstand om fratrede, etter [§ 15-11](#) andre ledd andre punktum, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) punkt 6.3.4.4](#). Det er uklart ut fra forarbeidene hvor langt arbeidsgivers undersøkelsesplikt strekker seg. Undersøkelsesplikten etter tredje ledd kan ikke strekkes så langt at prosessen blir uforholdsmessig tid- og ressurskrevende. Hvor langt plikten strekker seg, må trolig vurderes ut fra hvor akutt nedbemanningen er, konsernstrukturen med hensyn til antall selskaper, bransjer/sektorer, organisering i konsernet med samme ledelse, fellesfunksjoner osv. og hvilken informasjon arbeidsgiver får fra de andre selskapene i konsernet.

Karnov Lovkommentar 8 til § 15-7 4. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven har ikke noe forbud mot at virksomheten setter ut oppdrag til selvstendige oppdragstakere, men arbeidstakeren har i slike tilfeller et særskilt oppsigelsesvern. Slike oppsigelser vil som den klare hovedregel ikke være saklig grunn i virksomhetens forhold, med mindre virksomheten godtgjør at det er nødvendig av hensyn til dens fortsatte drift. Det skal «meget sterke og vedvarende grunner til» for at en slik oppsigelse skal være saklig, jf. [Innst. O. nr. 2 \(1994–95\) s. 30](#). I [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 185](#) er det uttalt at det kan tenkes tilfeller hvor ekstraordinære tiltak er nødvendige for å sikre videre drift av virksomheten, og hvor oppsigelser er eneste utvei.

Bakgrunnen for bestemmelsen er nærmere omtalt i [Innst. S nr. 240 \(1990–91\)](#) og [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 184](#). Departementet antok at den reelle grunnen for å anvende kontraktører og lignende var å unngå lovbestemte plikter som arbeidstidsregler og oppsigelsesregler og utgifter som trygd, forsikring, sykelønn osv. Det ble antatt at på lang sikt kan en slik utvikling føre til utrygge arbeidsplasser, nedbygging av lærlingordninger og økt bruk av svart arbeid.

Bestemmelsen gjelder hvor driften settes ut til «selvstendige oppdragstakere», som er nærmere definert i [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 335](#):

«Begrepet ‘selvstendige oppdragstakere’ retter seg mot personer som er selvstendige næringsdrivende (uten egne ansatte) eller andre selvstendige oppdragstakere. Regelen får ikke anvendelse der en virksomhet skiller ut en del av driften, og kjøper inn igjen samme type tjeneste fra andre virksomheter med egne ansatte eller leier inn arbeidskraft fra vikarbyrå. Hvorvidt en oppsigelse vil være rettslig holdbar i en slik situasjon, beror på en saklighetsvurdering etter § 15-7 første og andre ledd.»

Utsetting av oppdrag til aksjeselskap vil altså ikke være omfattet, med mindre eieren og arbeidstakeren er én og samme person. Der virksomheten skilles ut som en selvstendig enhet, vil arbeidstakerne uansett være beskyttet mot oppsigelse etter [§ 16-4](#). Bestemmelsen kommer trolig også til anvendelse hvor oppgavene omfordeles innad i et konsern.

For at [§ 15-7](#) fjerde ledd skal komme til anvendelse, må oppsigelsen skyldes at driften er eller vil bli satt ut til en selvstendig oppdragstaker. Dersom arbeidsgiver kan dokumentere at oppsigelsen skyldes andre forhold, kommer ikke fjerde ledd til anvendelse.

§ 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 sykefravært godtgjøres ved legeattest.

Karnov lovkommentarer: § 15-8

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-8

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen innebærer et absolutt forbud mot oppsigelse på grunn av sykefravær de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte. Det er ikke rom for noen saklighetsvurdering, med mindre oppsigelsen er begrunnet i andre forhold enn sykefraværet. Det er grunn til å understreke at forbudet er absolutt. For å sikre arbeidstaker mot en oppsigelsesprosess under sykefraværet er det for eksempel ikke gjort unntak fra oppsigelsesvernet i tilfeller der arbeidstaker selv har pådratt seg skaden ved forsett eller grov uaktsomhet. Det er videre uten betydning om arbeidstaker åpenbart ikke vil kunne komme tilbake til virksomheten, jf. [Rt-2011-596 avsnitt 62](#). Bestemmelsen er nærmere behandlet i Anne-Beth Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 og Nicolay Skarning, *Sykefravær*, Universitetsforlaget, 2019.

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-8 ...helt eller delvis...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Vernet gjelder altså både ved hel eller delvis sykmelding, herunder gradert sykmelding etter folketrygdloven [§ 8-6](#) tredje ledd, jf. [Ot.prp. nr. 18 \(2002–2003\) s. 11](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-8 ...borte fra arbeidet...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

I noen tilfeller har arbeidstaker en sykdom eller skade som går ut over arbeidsutførelsen, uten at vedkommende trenger å være borte fra arbeidet. Spørsmålet om hvorvidt [§ 15-8](#) også kommer til anvendelse i slike tilfeller, er drøftet i Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 29–32, Nicolay Skarning, Pernille Brusdal og Catriona McIntyre, *Oppsigelser skritt for skritt*, Hegnar Media, 2019 s. 155 og Tine Eidsvaag, [Handlaus gjæte – Vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproblemer eller funksjonsnedsettelse](#), doktoravhandling, 2008 s. 496.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-8 ...av denne grunn...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir altså kun et særskilt vern mot oppsigelser som er begrunnet i sykefraværet. Det er ikke forbud mot å si opp en arbeidstaker på grunn av andre forhold. I slike tilfeller gjelder det alminnelige oppsigelsesvernet i [§ 15-7](#), men [§ 15-8](#) andre ledd har nærmere regler om årsakssammenheng og bevisbyrde. Sykmeldte arbeidstakere har i utgangspunktet ikke sterkere vern mot å bli sagt opp av andre grunner enn friske arbeidstakere har. Oppsigelsen er ugyldig hvis sykefraværet har vært en medvirkende, nødvendig årsak til oppsigelsen. Det må finnes omstendigheter som «helt uavhengig av sykefraværet» gir saklig grunn for oppsigelse, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 76](#). [Paragraf 15-8](#) gjelder også i tilfeller hvor sykdom eller skade fører til at arbeidstaker mister helseattest, sertifikat, lisens o.l. som er avgjørende for å ha den stillingen arbeidstaker er tilsatt i, jf. [Rt-2011-596](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-8 ...sies opp...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter ordlyden verner [§ 15-8](#) bare mot «oppsigelse», ikke mot avskjed. Om bestemmelsen her må tolkes utvidende/analogisk til også å gjelde ved avskjed, er drøftet i Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 34–35 og Tine Eidsvaag, [Handlaus gjæte – Vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproblemer eller funksjonsnedsettelse](#), doktoravhandling, 2008 s. 496, som begge konkluderer med at ordlyden må være avgjørende.

Karnov Lovkommentar 6 til § 15-8 ...de første 12 månedene...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det særskilte vernet mot oppsigelse grunnet sykefravær gjelder i en periode på 12 måneder. Etter utløpet av verneperioden – enten fordi arbeidstakeren er tilbake i arbeid eller er sykmeldt mer enn 12 måneder – gjelder det alminnelige saklighetsvernet i [§ 15-7](#). Oppsigelse på grunn av sykdom og sykefravær etter [§ 15-7](#) er grundig behandlet i Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 og Nicolay Skarning, *Sykefravær*, Universitetsforlaget, 2019.

Verneperioden løper fra det tidspunktet da arbeidsuførheten inntraff. Dette vil i praksis være datoен for første egenmelding eller sykmelding. Verneperioden opphører når arbeidstaker er tilbake i fullt arbeid. Arbeidsmiljøloven [§ 15-8](#) gjelder også ved delvis sykmelding. At en arbeidstaker går fra helt

til delvis sykmeldt, avbryter altså ikke verneperioden, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 32.

Ikke rent sjeldent kommer arbeidstaker tilbake på jobb i en kort periode før vedkommende blir sykmeldt på nytt. Utgangspunktet er at det løper en ny verneperiode på 12 måneder hvis arbeidstaker kommer tilbake til arbeidet og så blir sykmeldt igjen. I forarbeidene er det forutsatt at fraværene etter omstendighetene kan legges sammen hvis arbeidsperiodene er kortvarige, og fraværet har samme eller lignende sykdomsårsak, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 231](#). Se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 33–34 og Nicolay Skarning, *Sykefravær*, Universitetsforlaget, 2019 s. 119–122 for en gjennomgang av praksis om problemstillingen.

Karnov Lovkommentar 7 til § 15-8 ...arbeidsuførheten...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved vurderingen av om arbeidstaker er arbeidsufør, kan det derfor være naturlig å ta utgangspunkt i folketrygdlovens medisinske og ervervsmessige vilkår for sykepenger etter folketrygdloven [§ 8-4](#), se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 24–26.

Karnov Lovkommentar 8 til § 15-8 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er altså arbeidsgiver som har bevisbyrden for at sykefraværet ikke har innvirket på avgjørelsen om oppsigelse. Ifølge forarbeidene må det stilles «store krav til arbeidsgiverens ‘beviser’», jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 77](#). Høyesterett har i [HR-2018-1189-A](#) lagt til grunn at det etter [§ 15-9](#) (om oppsigelsesvern ved graviditet) må være «klar sannsynlighetsovervekt» for at oppsigelsen skyldes noe annet enn graviditet. Samme beviskrav må også gjelde etter arbeidsmiljøloven [§ 15-8](#), se avsnittene [42](#) og [55](#) i dommen. Det er selvsagt ikke nok til å oppfylle bevisbyrden at arbeidsgiver kan vise til at sykefravær ikke er nevnt i begrunnelsen for oppsigelsen. Oppsigelsesvernet gjelder også der oppsigelsen implisitt er begrunnet i sykefraværet, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 28.

Karnov Lovkommentar 9 til § 15-8 3. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Et vilkår for å bli omfattet av oppsigelsesvernet er at arbeidstaker varsler om grunnen til fraværet. Arbeidstaker må varsle innen «rimelig tid», noe som innebærer at fraværet må varsles så snart det etter forholdene er rimelig i henhold til vanlig praksis. Normalt er det samme dag som sykdommen oppstår, med mindre sykdommen gjør det praktisk vanskelig å varsle før. Hvis arbeidstaker ikke varsler innen rimelig tid, er dette et brudd på arbeidstakers plikter som i seg selv kan danne grunnlag for oppsigelse eller avskjed, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 103–105. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefraværet dokumenteres med legeattest. På bakgrunn av praksis og folketrygdlovens regel om egenmelding for de første sykedagene kan lovens formulering ikke innebære at arbeidsgiver har rett til å kreve legeattest med tilbakevirkning for egenmeldingsperioden, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 29.

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

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

(2) Arbeidstaker som har permisjon etter §§ 12-2, 12-3, 12-4 eller 12-5 første ledd i inntil ett år, må ikke sies opp med virkning i fraværsperioden når arbeidsgiver er klar over at fraværet skyldes disse grunner eller arbeidstaker uten unødig opphold gir beskjed om at dette er grunnen for fraværet. Et arbeidstaker lovlig sagt opp til fratreten 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.

Karnov lovkommentarer: § 15-9

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-9

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven 1977 § 65 nr. 1 og 2. Bestemmelsen må ses i sammenheng med § 15-8 og § 15-10, som gir særskilt vern ved henholdsvis sykdom og militærtjeneste, og likebehandlingsreglene i likestillings- og diskrimineringsloven (lov [16. juni 2017 nr. 51](#)) og svangerskapsdirektivet (rådsdirektiv [92/85/EØF](#) artikkel 10), som pålegger medlemsstatene å forby oppsigelse av gravide, med unntak av i særlige tilfeller, hvor oppsigelsen ikke er knyttet til svangerskapet som sådan. Et slikt vern er også tatt inn i skipsarbeidsloven § 5-7, § 5-8 og § 5-9 om oppsigelse ved henholdsvis sykdom, graviditet og militærtjeneste og i statsansatteloven § 21, som viser til arbeidsmiljølovens regler på dette punktet.

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-9 ...ikke av den grunn sies opp...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er forbud mot å si opp en arbeidstaker fordi vedkommende er gravid. Bestemmelsen er utformet på samme måte som § 15-8 første ledd første punktum og skal forstås på samme måte, se [HR-2018-1189-A avsnitt 43–44](#). Bestemmelsen må trolig også gjelde ved avskjed. Bestemmelsen kommer til anvendelse selv om arbeidstakeren ikke har opplyst om graviteten til arbeidsgiver. At det ikke er opplyst eller på annen måte vist utad, kan imidlertid være et sentralt moment ved vurderingen av om oppsigelsen skyldes graviditeten. På tilsvarende måte som etter § 15-8 er § 15-9 ikke til hinder for at arbeidsgiver sier opp arbeidstakeren av andre grunner enn graviditeten, men arbeidsgiver har da en streng bevisbyrde for at oppsigelsen ikke skyldes graviditeten. Graviditeten vil uansett være et særlig forhold som arbeidsgiver må tillegge vekt, idet en oppsigelse kan ramme arbeidstaker særlig hardt. Se for øvrig svangerskapsdirektivet artikkel 10 og EU-domstolens dom i sak [C-103/16](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-9 ...overveiende sannsynlig...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen stenger ikke for at arbeidsgiveren sier opp den gravide av andre årsaker enn graviditet. Når oppsigelse eller avskjed finner sted når arbeidstaker er gravid, har arbeidsgiver imidlertid en streng bevisbyrde for at oppsigelsen eller avskjeden skyldes andre forhold enn graviditeten. Med «overveiende sannsynlighet» menes klar sannsynlighetsovervekt, jf. [HR-2018-1189-A avsnitt 54](#). Dommen er et eksempel på et tilfelle hvor arbeidsgiver klart ikke hadde oppfylt sin bevisbyrde.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-9 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter andre ledd er det absolutt forbud mot å si opp en arbeidstaker som er i permisjon i henhold til §§ [12-2](#) til [12-5](#), «med virkning i fraværsperioden». I motsetning til det særskilte oppsigelsesvernet for sykmeldte og gravide åpner ikke andre ledd for oppsigelse av andre grunner. Regelen er imidlertid ikke til hinder for at arbeidstakeren mottar oppsigelse under fraværet, men oppsigelsesfristen forlenges med permisjonsdagens lengde. Oppsigelsetidens suspenderende virkning til arbeidstakers vern gjelder «i inntil ett år», jf. andre ledd første punktum. Dersom arbeidstaker forlenger permisjonen som følge av avvikling av ferie mv., slik at permisjonen rent faktisk strekker seg ut over ett år fra dens oppstartspunkt, utskytes altså ikke en slik forlenget fraværsperiode oppsigelsens virkning ut over lovens vern på ett år. Avgjørende for oppsigelsetidens oppstart ved slike forlengede permisjoner er den datoene arbeidstaker gikk ut i permisjon. Hvis oppsigelsen er gitt i tiden for svangerskaps-, omsorgs- eller fødselspermisjon, utsettes oppsigelsetiden og dermed også fristene for å kreve forhandlinger eller gå til søksmål i fraværsperioden.

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-9 3. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Foreldrene kan gå delvis tilbake i arbeid og på den måten strekke permisjonen over en lengre periode enn lovens utgangspunkt eller velge utvidet foreldrepermisjon med ytterligere inntil ett år uten ytelsjer fra folketrygden, se §§ [12-5](#) og [12-6](#). Tredje ledd fastslår at arbeidstakeren ikke kan sies opp på grunn av at vedkommende velger en slik forlenget eller utvidet permisjon.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 15-10

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-10

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Alminnelig verneplikt er pålagt norske statsborgere i forsvarsloven (lov [12. august 2016 nr. 77](#)), som også omfatter de som frivillig har påtatt seg militærtjeneste. Sivilbeskyttelsesloven [kapittel 3](#) inneholder bestemmelser om tjeneste i sivilforsvaret. Oppsigelsesvernet gjelder alle disse typene fravær. Også vernepliktig sivilarbeid omfattes, og dessuten «mulig annet sivilt arbeid som måtte bli pålagt i henhold til eventuelle fremtidige kriselovregler», uansett varigheten av militærtjenesten eller vernetjenesten, og uansett om det er tale om ordinær førstegangstjeneste eller «senere øvelse, nøytralitetsvakt eller krigstjeneste», jf. [Ot.prp. nr. 9 \(1940\) s. 5](#). For eksempel heimevernøvelser er omfattet.

Oppsigelsesvernet ved militærtjeneste mv. gjelder uavhengig av om sivil- eller militærtjenesten er lovpålagt eller frivillig. Oppsigelsesvernet er identisk med de reglene som gjelder ved fravær på grunn av sykdom, graviditet og etter fødsel etter §§ [15-8](#) og [15-9](#), og bestemmelsen oppstiller de samme strenge beviskrav, se [HR-2018-1189-A](#), hvor det ble fastslått at «overveiende sannsynlig» må forstås som et krav om klar sannsynlighetsovervekt.

Bestemmelsen må ses i sammenheng med retten til permisjon ved militærtjeneste, herunder varslingsreglene i [§ 12-12](#). Oppsigelsesvernet i første ledd får anvendelse også mot oppsigelser som finner sted i perioder mellom tjenestetid i internasjonale operasjoner, hvor arbeidstakeren er i arbeid

hos arbeidsgiveren, se [Ot.prp. nr. 35 \(2001–2002\) punkt 6.2](#). Bevisbyrderegelen i andre ledd gjelder imidlertid bare oppsigelse innenfor det tidsrom arbeidstaker er fraværende fra arbeidet etter [§ 12-12](#).

Fravær på grunn av militærtjeneste kan medføre at arbeidstaker får avbrudd i prøvetiden. Arbeidsgiver kan da etter [§ 15-6](#) fjerde ledd forlenge prøvetiden.

§ 15-11. Retten til å fortsette i stillingen

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

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

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 15-11

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-11

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Da loven ble vedtatt, var reglene på visse punkter endret sammenlignet med [arbeidsmiljøloven 1977](#). Etter regjeringsskifte høsten 2005 ble loven endret slik at [§ 15-11](#) viderefører rettstilstanden etter [arbeidsmiljøloven 1977](#).

Retten til å stå i stillingen innebærer at partenes gjensidige rettigheter og plikter består så lenge domstolsbehandlingen pågår. Arbeidsgiver kan ikke frata arbeidstaker arbeidsoppgaver mv. utover det som følger av arbeidsgivers styringsrett. Retten til å stå i stillingen innebærer samtidig ingen begrensinger i arbeidsgivers styringsrett, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 336](#) og [HR-2018-2047-U avsnitt 21](#). Retten til å stå i stillingen er viktig for å sikre arbeidstakers rettigheter til å fortsette i stillingen dersom oppsigelsen blir kjent ugyldig, jf. [§ 15-12](#) første ledd. Hvis arbeidstaker har fratrådt stillingen, kan gjeninntreden i praksis være vanskelig.

Dersom arbeidstakeren fratrer stillingen, kan retten til å fortsette i stillingen falle bort, jf. [Rt-1988-583](#). Saken gjaldt en oppsigelsessak hvor arbeidstakeren fratrådde sin stilling og begynte i et annet firma. Da han mistet arbeidet der, begjærtet han gjeninntreden hos forrige arbeidsgiver. Begjæringen ble ikke tatt til følge. Kjæremålsutvalget la til grunn at hvis arbeidstakeren velger å fratre uten å ta forbethold av noen art, og arbeidsgiveren heller ikke av andre grunner må forstå at arbeidstakeren regner med å kunne falle tilbake på sin rett etter arbeidsmiljøloven 1977 [§ 61](#) nr. 4 (nå [§ 15-11](#)), kan han ikke ha krav på å tre inn i stillingen igjen før det i tilfelle foreligger endelig dom for at oppsigelsen er ugyldig.

Nicolay Skarning, *Sykefravær*, Universitetsforlaget, 2019 s. 106–107 legger til grunn at retten til å stå i stilling ikke kommer direkte til anvendelse ved såkalt *endringsoppsigelse*, men at bestemmelsen bør anvendes analogisk. Standpunktet er ikke holdbart. Etter høyesterettspraksis kommer arbeidsmiljølovens [kapittel 15](#) direkte til anvendelse for endringsoppsigelse, nettopp fordi det er en oppsigelse. I for eksempel [HR-2005-1419-U](#) er det lagt til grunn at bestemmelsen også gjelder ved endringsoppsigelse, se også Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 154.

At den ansatte har fungert i stillingens mens hen sto i stilling, kan ikke tillegges vekt i disfavor av arbeidsgiveren i vurderingen av om oppsigelsen er gyldig, jf. [HR-2021-2389-A](#) (Pasientjournal) [avsnitt 69](#) og [LB-2024-58268](#). Ikke sjeldent ser man for eksempel at ansatte som har blitt sagt opp på grunn av langvarig/omfattende sykefravær, ikke er borte mens de står i stilling.

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-11 1. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir arbeidstaker rett til å stå i stilling så lenge forhandlingene pågår. Første ledd har ikke særlig praktisk betydning, da forhandlingene normalt vil være avsluttet før utløpet av oppsigelsesfristen.

I oppsigelsestiden vil arbeidstakeren ha rett til å fortsette stillingen på grunnlag av arbeidsavtalen og [§ 15-3](#). [Paragraf 15-11](#) regulerer ikke arbeidstakers rett til å stå i stilling før oppsigelsesfristens utløp. Det er i [Rt-2005-993](#) og [Rt-2005-1017](#) lagt til grunn at arbeidstaker som er utestengt før oppsigelsesfristens utløp, kan kreve gjeninnsettelse i stillingen ved midlertidig forføyning. Dersom arbeidsgiver ønsker at arbeidstakeren skal fratras retten til å utføre arbeid i oppsigelsestiden, må arbeidsgiver begjære midlertidig forføyning etter tvisteloven [kapittel 34](#). I [Rt-2009-1183](#) er det lagt til grunn at det må «særlig tungtveiende grunner» til for at arbeidstakeren skal fratras retten til å utføre arbeid i oppsigelsestiden.

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-11 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til å fortsette i stillingen forutsetter at arbeidstakeren innen utløpet av oppsigelsesfristen må sørge for enten å reise søksmål eller gi skriftlig melding om at hen vil gjøre det, jf. [§ 17-4](#) femte ledd. Søksmålet må i tillegg være reist innen åtteukersfristen i [§ 17-4](#). Søksmålet må gå ut på ugyldighet. Hvis det bare kreves erstatning, vil arbeidstaker ikke lenger ha rett til å stå i stilling.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-11 ...krav fra arbeidsgiver...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten kan altså ikke bestemme dette av eget tiltak. Det må foreligge en begjæring fra arbeidsgiver. Begjæringen skal behandles «raskt», og normalt kan ikke retten utsette behandlingen av begjæringen til hovedforhandlingen, jf. [LG-2021-7069](#). Rettens avgjørelse treffes ved kjennelse, og dersom retten kommer til at arbeidstaker skal fratres, må det samtidig settes en frist for fratreden. Avgjørelser etter [§ 15-11](#) avgjøres som hovedregel etter skriftlig behandling. Det er i utgangspunktet heller ikke krav om muntlige forhandlinger etter EMK [artikkelen 6](#) om rettferdig rettergang, da avgjørelsen er midlertidig, se [Rt-2007-459](#). Unntak kan likevel tenkes blant annet i saker hvor det vil ta særlig lang tid før hovedsaken skal behandles.

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-11 ...urimelig...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Om det er «urimelig» at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens gang, beror på en konkret helhetsvurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser og behov, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 238](#). Det må være en interesseovervekt på arbeidsgiversiden for at domstolen skal kunne avsi kjennelse om fratreden. Det stilles strenge krav for at det skal anses urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling, jf. [Rt-2004-1413 avsnitt 20](#).

I [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 75](#) er det pekt på at det er naturlig å skille mellom tilfeller der oppsigelsen er begrunnet i «disiplinære forhold o.l.», og tilfeller der oppsigelsen er begrunnet i «bedriftens forhold»:

«Når det gjelder vurderingen av om det vil være urimelig at arbeidsforholdet fortsetter, vil det være naturlig å skille mellom de tilfeller hvor oppsigelsen er begrunnet i disiplinære forhold o.l. og tilfeller hvor oppsigelsen er begrunnet i bedriftens forhold. Skyldes oppsigelsen en forgåelse fra arbeidstakerens side e. l., bør retten i alminnelighet ta et krav om at han skal fratre under sakens behandling til følge. Forutsetningen er at den påståtte forgåelse er av en slik art at den kan gi saklig grunn for oppsigelse. Skyldes derimot oppsigelsen forhold ved bedriften, [s]om f.eks. rasjonalisering, driftsinnskrenkning o. l., bør retten ikke avsi kjennelse for at arbeidstakeren skal fratre.»

Dette skillet er fulgt opp i rettspraksis, se blant annet [Rt-1986-722](#), [Rt-2001-1253](#) og [Rt-2002-712](#).

Når oppsigelsen skyldes bedriftens forhold, er det i praksis lagt til grunn at det skal mye til for å pålegge den som er sagt opp, å fratre, jf. [Rt-2004-1413 avsnitt 19](#). Ved oppsigelse begrunnet i forgåelse fra arbeidstakers side er derimot hovedregelen at begjæring om fratreden skal tas til følge.

Ved oppsigelse grunnet *virksomhetens forhold* kan blant annet følgende momenter være relevante ved urimelighetsvurderingen:

- arbeidsgivers økonomi og behovet for å få gjennomført kostnadsreduksjoner mv.
- omfanget av nedbemanningen
- mulighetene for alternativ plassering eller andre arbeidsoppgaver
- arbeidsgiverens saksbehandling, blant annet om det er foretatt drøftelser med de tillitsvalgte, og om oppsigelsene ligger innenfor det man har blitt enig om med de tillitsvalgte
- om grunnlaget for oppsigelsen fremstår som tvilsomt, og det sannsynlige utfallet av rettssaken, inkludert eventuelt utfall av saken i tingretten eller lagmannsretten
- konsekvensene fratreden kan få for arbeidstakeren
- følgene for andre arbeidstakere i bedriften

Ved oppsigelse grunnet *arbeidstakers forhold* ses det først hen til det sannsynlige utfallet av oppsigelsessaken, før det foretas en bredere rimelighetsvurdering. I den første vurderingen ses det blant annet hen til:

- om oppsigelsen skyldes disiplinære forhold eller lignende, og eventuelt art og omfang
- om det faktiske grunnlaget for oppsigelsen fremstår som tvilsom
- eventuelt utfall av saken i underinstansen
- hvilken stilling den ansatte har

- om arbeidsgiverens saksbehandling forut for oppsigelsen har vært betryggende

I den bredere rimelighetsvurderingen ses det særlig hen til:

- hvilke konsekvenser fratreden får for arbeidstaker
- hvilke konsekvenser fortsettelse i stilling får for bedriften og de ansatte
- hvilken atferd arbeidstaker har hatt etter oppsigelsen

For en nærmere gjennomgang se Vetle Nordvik Baukhol, «[Retten til å stå i stilling ved tvist om oppsigelse](#)», *Arbeidsrett*, 2024, Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, Universitetsforlaget, 6. utg., 2024 s. 327 flg. og Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 156 flg. med videre henvisninger til rettspraksis.

Om retten til å stå i stilling ved tvist om det foreligger virksomhetsoverdragelse, se Lasse Gommerud Våg og Norunn Løkken Sundet, «[Nyere høyesterettspraksis om prosessuelle spørsmål på arbeidsrettens område](#)», *Arbeidsretten*, nr. 1, 2019, s. 4–7.

Hvis arbeidsgiver får medhold i at arbeidstaker skal fratre, kan ikke arbeidstaker senere kreve å få spørsmålet behandlet på nytt. Hvis arbeidsgiver ikke får medhold, kan imidlertid arbeidsgiver senere kreve å få spørsmålet behandlet på nytt, se nærmere Tron Sundet, «[Litt om ny begjæring om fratreden eller gjeninntreden i samme sak](#)», *Arbeidsrett*, 2006 s. 115–124 og Inge Lorange Backer, *Norsk sivilprosess*, Universitetsforlaget, 2024 s. 406.

Karnov Lovkommentar 6 til § 15-11 ...Dette gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virks...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble inntatt for å presisere at det er nødvendig å få rettens kjennelse for at arbeidstaker skal fratre også ved nedleggelse, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 85](#). Dette gjelder også for de tilfellene der det etter tidligere praksis ikke var nødvendig å få rettens kjennelse for fratreden.

Karnov Lovkommentar 7 til § 15-11 3. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt er hovedregelen snudd. I slike tilfeller har ikke arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen, med mindre retten etter begjæring fra arbeidstaker bestemmer at arbeidsforholdet likevel skal fortsette. Fristen for å kreve dette er åtte uker, jf. [§ 17-4](#) femte ledd siste punktum.

For *avskjed* er bestemmelsen omtalt som en «nødvendig ‘sikkerhetsventil’» for å sikre at arbeidsgiver ikke benytter avskjed for å omgå arbeidstakers rett til å stå i stilling hvor det kanskje engang ikke er saklig grunn for oppsigelse, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 28–29](#). I [HR-2017-2324-U](#) la ankeutvalget til grunn at det sentrale vurderingstemaet er om grunnlaget for avskjeden synes tvilsomt. Dersom dette er tilfelle, vil det etter ankeutvalgets syn ofte være grunnlag for å avsi kjennelse for at en arbeidstaker kan stå i stillingen. Avgjørelsen ble kritisert i Lasse Gommerud Våg og Norunn Løkken Sundet, «[Nyere høyesterettspraksis om prosessuelle spørsmål på arbeidsrettens område](#)», *Arbeidsretten*, 2019, s. 7–10. Ankeutvalget har i [HR-2022-1348-U](#) justert kurset noe. Etter å ha sitert ankeutvalgets avgjørelse om at det sentrale vurderingstemaet er om grunnlaget for avskjeden synes tvilsomt uttaler ankeutvalget ([avsnitt 17](#)):

«Som det også fremgår av avgjørelsen, må det, når grunnlaget for avskjeden anses tvilsomt, gjøres en nærmere vurdering av om det er tilstrekkelig grunn til å la arbeidstakeren stå i stillingen. Denne vurderingen vil etter ankeutvalgets syn i hovedtrekk tilsvare den konkrete rimelighetsvurderingen av partenes interesser som skal gjøres i de tilfellene arbeidsgiveren krever at arbeidstakeren skal fratre etter en oppsigelse, se som eksempel [HR-2016-2053-U](#). På denne måten ivaretas lovformålet om en «sikkerhetsventil» for arbeidstakeren, samtidig som arbeidsgiveren sikres mot å komme dårligere ut i avskjedstilfellene enn i oppsigelsestilfellene.»

Lagmannsretten hadde ikke foretatt en slik nærmere vurdering, og avgjørelsen ble derfor opphevet. For nyere eksempler fra lagmannsretten se blant annet [LA-2024-23318](#), [LA-2022-186172](#) og [LB-2022-99454](#).

For *prøvetidsansatte* var hovedregelen tidligere at de hadde rett til å stå i stilling. Ved endringslov i 1995 ble regelen endret, slik at prøvetidsansatte som utgangspunkt ikke hadde rett til å stå i stilling. I [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 164](#) er endringen begrunnet slik:

«Hensynet til at arbeidstaker skal holde kontakten med arbeidsplassen under tvistebehandlingen gjør seg imidlertid ikke så sterkt gjeldende for prøvetidstilsatte som har en kortere tilsettingsperiode bak seg, som ellers. Prøvetidstilsattes rett til å stå i stillingen vil kunne påføre arbeidsgiver en økonomisk belastning, og det er ikke like rimelig som ellers at arbeidsgiver skal bære lønnskostnadene inntil saken avgjøres av domstolene. Arbeidstakers rett til å kreve kjennelse vil kunne fange opp de tilfellene av usaklig oppsigelse der det er urimelig at arbeidstaker ikke får fortsette i stillingen inntil rettskraftig avgjørelse foreligger.»

Regelen for prøvetidsansatte gjelder uavhengig av om oppsigelsen er gitt i medhold av [§ 15-6](#) eller [§ 15-7](#), jf. [Rt-1999-1131](#).

For *midlertidig ansatte* er det i [Rt-2005-1395](#) avsnitt [16–17](#) lagt til grunn at det sentrale vurderingstemaet hvor sannsynlig det er at den midlertidige ansettelsen er ulovlig. Dersom de ansatte etter en prejudisiell vurdering må anses som fast ansatte, må fratredelsesvurderingen skje etter [§ 15-11](#) andre ledd, jf. [Rt-1997-277](#), hvor kjæremålsutvalget la til grunn at fratredelsesspørsmålet måtte vurderes etter arbeidsmiljøloven 1977 [§ 61](#) nr. 4 (nå [§ 15-11](#) andre ledd) når arbeidstakerne etter en prejudisiell vurdering måtte anses som faste ansatte.

Innleide har i utgangspunktet ikke noe stillingsvern hos innleieren, da innleide har ansettelsesforhold hos uteier, men på visse vilkår kan innleide ha krav på fast ansettelse hos innleieren, jf. [§ 14-14](#). I [Ot.prp. nr. 70 \(1998–99\) s. 48–49](#) uttaler departementet at «i helt særskilte unntakstilfeller», «i helt sjeldne tilfeller» og «sjeldnere ved søksmål om ulovlig innleie enn ved søksmål om ulovlig midlertidig tilsetting» kan gis en rett til å fortsette i stillingen hos innleieren. Terskelen er satt høyere enn for midlertidig ansatte, da innleide uansett har et ansettelsesforhold hos uteier.

Karnov Lovkommentar 8 til § 15-11 4. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Disse har altså ikke rett til å fortsette i stillingen uavhengig av hvor lang tilknytning de har til bedriften.

Karnov Lovkommentar 9 til § 15-11 5. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Femte ledd gjelder utestenging etter utløpet av oppsigelsesfristen, mens reglene om midlertidig forføyning i tvisteloven [kapittel 34](#) får anvendelse ved utestenging i oppsigelsestiden, jf. blant annet [Rt-2009-1183 avsnitt 23](#).

Arbeidsgiver kan imøtegå arbeidstakers krav om gjeninntreden med krav om fratreden etter [§ 15-11](#) andre ledd. Ved vurderingen om fratreden må samtidig arbeidsgivers uriktige fremgangsmåte vektlegges.

Begjæring om gjeninntreden etter [§ 15-11](#) femte ledd må fremmes overfor retten. Fireukersfristen for å fremme krav om gjeninntreden løper fra «utestengingen». I [Rt-2009-1563](#) kom ankeutvalget til at fristen løp fra det tidspunktet «arbeidstakeren faktisk/objektivt ble utestengt» ([avsnitt 34](#)). Dersom arbeidstaker har blitt tatt tilbake igjen etter utestengning, men kort tid etter på nytt blir utestengt, må starttidspunktet normalt være den siste utestengingen.

Fristen på fire uker vil trolig ikke gjelde dersom det foreligger en formuriktig oppsigelse, jf. [Rt-1999-1874](#), [Rt-2000-1689](#) og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 280](#).

I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 336](#) er det presisert at femte ledd ikke bare gjelder «ved oppsigelser, men også der arbeidstaker har fått rettens medhold ved begjæring om å få fortsette i stillingen ved avskjed, tvister om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse/innleie, samt ved oppsigelser i prøvetid». I Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika og Tron Stang, «[Gjeninntreden i stilling etter urettmessig utestengelse](#)», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2005 s. 258 flg. er det imidlertid lagt til grunn at dersom det allerede foreligger en kjennelse for rett til å fortsette i stillingen, fremstår det som unødvendig at det i tillegg skal avsies en ny kjennelse om samme spørsmål. I tilfeller der det er tvist om arbeidsgiver har oppfylt rettens avgjørelse om gjeninntreden, må imidlertid arbeidstaker ha rettslig interesse i å få kjennelse om at vedkommende er urettmessig utestengt.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 15-12

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-12 ...ugyldig...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom oppsigelsen er usaklig, har arbeidstaker i utgangspunktet krav på å få tilbake stillingen. Retten til å få tilbake stillingen er viktig for å sikre et effektivt oppsigelsesvern. Hvis man bare hadde en regel om erstatning, ville det i praksis betydd at arbeidsgiver kunne bli kvitt arbeidstakere ved å «kjøpe dem ut». Det er tilstrekkelig å nedlegge påstand om ugyldighet. Man behøver altså ikke å nedlegge særskilt påstand om å få tilbake stillingen. Hvis arbeidstaker på domstidspunktet har fratrådt stillingen, er virkningen av ugyldighet at arbeidsgiver må plassere arbeidstaker tilbake «i stillingen eller i en stilling tilsvarende den han hadde», jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 78](#). Dersom arbeidstakers opprinnelige stilling er ledig, har arbeidstaker krav på å gjeninntre i denne stillingen. I tilfeller hvor arbeidstaker ikke har stått i stillingen, har stillingen ofte blitt besatt av en annen. Arbeidstaker må da akseptere en

«tilsvarende stilling», altså en stilling som er mest mulig lik den opprinnelige stillingen, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 163. Dersom virksomheten ikke har en tilsvarende stilling, ar arbeidsgiver i utgangspunktet pliktig til å opprette en slik stilling med mindre det dreier seg om en lederstilling eller andre særlige selvstendige stillinger hvor det ikke er mulig å opprette noen tilsvarende stilling, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 163.

Hvis stillingen er besatt av en annen, er det i juridisk teori drøftet om også den som har overtatt stillingen, må trekkes inn i søksmålet for at søksmålet skal kunne fremmes etter tvisteloven [§ 1-3](#) (tvungent prosessfellesskap). Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 3. utg., Gyldendal, 2020, kommentarer til § 15-12 er ikke oppdatert. Forfatterne viser til [LB-2010-56950](#). Denne ble imidlertid anket til Høyesterett, som kom til motsatt resultat av lagmannsretten, jf. [Rt-2011-841](#). Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika, kommentarer til § 15-12, har fått med seg [Rt-2011-841](#), men mener at avgjørelsen er upresis:

«Høyesteretts avgjørelse må kanskje leses slik at det i den konkrete saken ikke forelå et ‘reelt trepartsforhold’, det vil si at arbeidstakeren i dette tilfellet bare ønsket å opprettholde et ansettelsesforhold ved den aktuelle skolen, og ikke gjeninntreden i selve stillingen. Men som Tvistelovutvalget påpeker, vil arbeidsgiver i slike tilfeller kunne trekke inn tredjepart.»

Departementet hadde imidlertid et annet syn på tvungent prosessfellesskap enn Tvistelovsutvalget. Høyesterett har i flere avgjørelser sluttet seg til departementets syn for så vidt gjelder offentligrettelige forhold, jf. [Rt-2015-641](#) og [HR-2020-2472-P avsnitt 7](#). I privatrettslige forhold må det ut fra saksøkers påstand gjøres en konkret vurdering av om også annen arbeidstaker må trekkes inn i søksmålet. På bakgrunn av Høyesteretts avgjørelse i [Rt-2011-41](#) må en påstand om at oppsigelsen kjennes ugyldig, normalt bare forstås som et krav om at arbeidsforholdet består, og ikke et krav om at dommen skal få umiddelbar virkning for den arbeidstakeren som senere har overtatt stillingen. Denne må derfor ikke gjøres til saksøkt. Hvis det uttrykkelig kreves at dommen også skal få virkning for den som har overtatt stillingen, må også denne gjøres til saksøkt, jf. Skoghøy, Jens Edvin, *Tvisteløsning*, Universitetsforlaget, 4. utg. 2022, s. 422 og Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 163–164.

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-12 ...særlige tilfeller kan retten, etter påstand fra arbeidsgiver...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvis arbeidsgiver ønsker å gjøre gjeldende at unntaksregelen kommer til anvendelse, må arbeidsgiver legge ned særskilt påstand om at arbeidsforholdet uansett må opphøre. Bestemmelsen er en snever unntaksregel, og i forarbeidene til 1977-loven er det understreket «sterkt at hovedregelen er at arbeidsforholdet skal fortsette», jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 75](#). Avveiningen mellom partenes interesser skal skje ut fra situasjonen på domstidspunktet, jf. [Rt-2009-685 avsnitt 74](#) og [Rt-1988-959](#) på [s. 967](#). Relevante momenter vil blant annet være om motsetningsforholdet mellom partene er større enn det som er normalt i en stillingsvernsak for domstolene, graden av bebreidelse på begge sider, om arbeidstaker har vært ute av stillingen, og eventuelt hvor lenge, type stilling, bedriftens økonomiske situasjon og arbeidstakers situasjon og utsikter på arbeidsmarkedet, se nærmere Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 6. utg., Universitetsforlaget, 2024 s. 358 flg. og Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 165–167.

Terskelen for fratrede er høy, jf. [Rt-1988-959](#) (Barkeeper). Saken gjaldt oppsigelse av en barkeeper som hadde blitt hivsmittet. Høyesterett la her til grunn at samarbeidsproblemene som ville oppstå med

å innpasse arbeidstakeren i arbeidsstokken, «bare [kan] ha en begrenset betydning ved vurderingen, selv om de trolig kan bli noe spesielle i dette tilfelle på grunn av sakens karakter og den mediaoppmerksomhet den har vært gjenstand for» ([s. 967](#)). Det fikk heller ikke avgjørende betydning at arbeidstakeren på domstidspunktet hadde vært ute av stillingen i nesten tre år:

«Når utgangspunktet er at A med urette er fjernet fra stillingen, gjør det seg imidlertid gjeldende sterke motforestillinger mot å legge noen vesentlig vekt på selve tidsforløpet frem til saken får sin endelige rettslige avgjørelse. Det samme gjelder for de endringer i den faktiske situasjon som i dette tilfelle står i sammenheng med tidsforløpet.» ([s. 967](#))

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-12 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

En arbeidstaker som hevder å være ulovlig sagt opp, kan – eventuelt sammen med krav om ugyldighet – fremme krav om erstatning for økonomisk og ikke-økonomisk tap. Erstatning kan også kreves i medhold av alminnelige erstatningsregler, uavhengig av om oppsigelsen er saklig eller ikke. Daglig leder og styret kan bli personlig erstatningsansvarlig etter aksjeloven [§ 17-1](#) for brudd på arbeidsmiljølovens regler, se for eksempel [LB-2013-196850](#) og [TOSLO-2016-134902](#).

Erstatningsregelen i [§ 15-12](#) er utførlig behandlet i Anne-Beth Meidell Lyche, *Erstatning ved opphør av arbeidsforhold* (Ph.d.-avhandling), 2025.

Erstatningsutmålingsregelen i [§ 15-12](#) andre ledd er en spesiell utmålingsregel. Den kombinerer både økonomisk tap og ikke-økonomisk tap, uten at det er krav om at det økonomiske tapet dekkes fullt ut. Det *økonomiske tapet* er utgangspunktet for utmålingen. Hvis arbeidstaker ikke er særlig å bebreide, skal erstatningen normalt ikke være mindre enn det økonomiske tapet arbeidstaker har blitt påført som følge av oppsigelsen, se [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 75](#), [Rt-2001-1253](#), [Rt-2005-518](#), [Rt-2011-596](#) (Hurtigruten) og [Rt-2012-168](#). Utgangspunktet er altså at arbeidstaker skal stilles økonomisk som om at stillingsvernbruddet ikke hadde skjedd. Om og eventuelt hvor stort økonomisk tap arbeidstaker har hatt, vil særlig avhenge av om vedkommende har stått i stillingen etter [§ 15-11](#), og om arbeidsforholdet skal fortsette etter [§ 15-12](#) første ledd. Hvis arbeidstaker ikke har stått i stillingen, har man i praksis tatt utgangspunkt i det faktiske lønnstapet, inkludert sannsynliggjort bonus, overtidsbetaling mv., frem til domstidspunktet, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 169.

Hvis arbeidstaker ikke har stått i stilling etter [§ 15-11](#), har vedkommende normalt enten fått trygdeytelser eller lønn fra en annen arbeidsgiver. Utgangspunktet er at *inntekt fra annet arbeid* ikke skal komme til fradrag, jf. [Rt-2005-518](#) og [Rt-2012-168](#).

Dersom arbeidstaker blir tilbuddt annet passende arbeid fra den oppsagte arbeidsgiver, men uten rimelig grunn takker nei til denne stillingen, vil arbeidstaker ikke ha oppfylt sin tapsbegrensingsplikt, og det vil da ikke være et økonomisk tap som arbeidsgiver skal dekke, jf. blant annet [LE-2023-78403](#).

Når det gjelder *trygdeytelser*, bør verken arbeidstaker eller virksomheten få «gevinsten» på bekostning av det offentlige. Den beste løsningen er som regel at NAV får refundert beløpet hvis arbeidstaker får utbetalt erstatning. En slik regel har man for dagpenger og arbeidsavklaringspenger i folketrygdloven [§ 22-15](#) tredje ledd. For dagpenger har Høyesterett i [Rt-2005-518 avsnitt 72](#) slått fast at det ikke skal gjøres fradrag for dagpenger, da arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt for disse i den grad vedkommende får dekket tapt arbeidsinntekt. Høyesterett har lagt til grunn at heller ikke arbeidsavklaringspenger kommer til fradrag dersom NAV kan kreve tilbakebetaling, jf. [Rt-2012-1879 avsnitt 47](#). For andre ytelsjer som ikke er omfattet av tilbakebetalingsplikten i [§ 22-15](#), slik som sykepenger og uførepensjon, kan det stille seg annerledes, se Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 6. utg., Universitetsforlaget, 2024 s. 376–378 og Anne-Beth Meidell Engan og Lasse

Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 173. Har arbeidstaker fått dekket sitt tap gjennom trygdeytelser, og det ikke foreligger noen tilbakebetalingsplikt, må utgangspunktet være at da har arbeidstaker ikke lidt noe tap som kan kreves erstattet.

Om hvorvidt *forsikringsbeløp* skal gå til fradrag, se [Rt-2011-596](#) og Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 173–174, se i tillegg skadeerstatningsloven [§ 3-1](#) tredje ledd siste punktum og [HR-2023-268-A](#) om når forsikringsytelser kan gå til fradrag i personskadeerstatningssaker.

Når det gjelder det fremtidige økonomiske tapet, har det ingen eller begrenset betydning ved utmålingen at arbeidstaker ikke har lagt ned påstand om å få tilbake stillingen, jf. [Rt-2012-168](#) (Notodden fotballklubb) [avsnitt 85](#), [LB-2016-173293](#) og [LB-2018-12580](#) (JK Maskin).

For tilfellet der avskjeden blir opprettholdt som oppsigelse etter [§ 15-14](#) andre ledd siste punktum, se [Rt-2001-1253](#), [LE-2018-31176](#), [LB-2015-30053](#) og [LB-2017-22924](#).

Om erstatning ved brudd på fortrinnsrett etter [§ 14-3](#) se [LB-2021-67403](#).

Erstatning for *ikke-økonomisk tap* skal kompensere arbeidstaker for de konsekvenser arbeidsgivers stillingsvernbrudd har påført arbeidstaker. Erstatning for ikke-økonomisk tap forutsetter ikke skyld hos arbeidsgiver, men graden av skyld vil nødvendigvis være et sentralt moment. Hvordan arbeidsgiver har gått frem ved oppsigelsen, er av betydning i den forbindelse. Det er blant annet relevant å legge vekt på om grunnleggende saksbehandlingsregler er brutt, om arbeidsgiver har kommet med uriktige beskyldninger, og om oppsigelsen er gitt unødig publisitet. Unnskyldelige forhold hos arbeidsgiver kan tilsi at erstatningen bør settes ned, jf. [Rt-1988-959](#). Det samme kan forhold på arbeidstakers side, se Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 6. utg., Universitetsforlaget, 2024 s. 382–383. Se for eksempel [LB-2021-120105](#), hvor arbeidstaker ikke ble tilkjent oppreisning, da han var sterkt å bebreide, samt [LE-2022-57546](#), [LB-2021-170253](#) og [LG-2021-96017](#), hvor det ved fastsettelsen av oppreisningserstatningens størrelse ble lagt vekt på at arbeidstaker kunne klandres.

Det er vanskelig å si noe generelt om nivået på den ikke-økonomiske erstatningen, da hver sak er unik. Oppreisningsnivået er generelt lavt i norsk rett, og for arbeidsrettssaker ligger det normalt i lagmannsrettspraksis på 50 000 til 100 000 kroner. Eksempler fra rettspraksis om nivået for erstatningen for ikke-økonomisk tap:

Oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold

- [Rt-2011-74](#) (varetektravær): 50 000 kroner i oppreisning for oppsigelse begrunnet i travær ved varetektsfengsling.
- [LB-2021-175866](#): 100 000 kroner i oppreisning. Generelle uttalelser om at oppreisningsnivået normalt ligger mellom 50 000 og 100 000 kroner.
- [LB-2021-170253](#): 50 000 kroner i oppreisning for ugyldig oppsigelse begrunnet i instruksbrudd. Ved oppreisningsnivået lagt vekt på at arbeidstaker kunne klandres.
- [LG-2021-96017](#): 30 000 kroner i oppreisning for ugyldig oppsigelse begrunnet i arbeidstakers alkoholproblemer. Ved oppreisningsnivået lagt vekt på at arbeidstaker kunne klandres.
- [LH-2021-163220](#): 50 000 kroner i oppreisning for ugyldig oppsigelse av en rådmann.

- [Rt-2011-596](#) (Hurtigruten I): 72 000 kroner i oppreisning ved oppsigelse i strid med tilsvarende bestemmelse for skipsarbeidere som arbeidsmiljøloven [§ 15-8](#).
- [LB-2019-74520](#): 30 000 kroner i oppreisning ved ugyldig oppsigelse begrunnet i manglende kvalifikasjoner.
- [LA-2019-57978](#): 50 000 kroner i oppreisning for oppsigelse som ble kjent ugyldig på grunn av manglende tilrettelegging.
- [LB-2018-4183-2](#): 50 000 kroner i oppreisning ved urettmessig avskjed begrunnet i en straffesak som arbeidstaker senere ble frifunnet for.
- [LA-2018-20761](#): 50 000 kroner i oppreisning for oppsigelse som ble kjent ugyldig på grunn av manglende tilrettelegging.
- [LA-2018-13876](#): 50 000 kroner i oppreisning for ugyldig oppsigelse begrunnet i en illojal e-post.
- [LH-2021-28394](#): 50 000 kroner i oppreisning.

Oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold

- [Rt-2015-718](#) (Kirkens Bymisjon): 30 000 kroner i oppreisning ved oppsigelse i forbindelse med virksomhetsoverdragelse
- [HR-2019-424-A](#) (Skanska): 50 000 kroner i oppreisning for oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold. Lagmannsrettens erstatningsutmåling var ikke bestridt for Høyesterett.
- [LE-2023-40401](#): 50 000 kroner i oppreisning begrunnet i virksomhetens forhold.
- [LG-2020-60710-2](#): Samlet 100 000 kroner i oppreisning for ugyldig oppsigelse og permittering. Lagmannsretten mente at oppsigelsen og permitteringen i realiteten var begrunnet i arbeidstakers forhold.

Formuriktig oppsigelse

- [LE-2018-109639](#): 40 000 kroner i oppreisning for formuriktig oppsigelse.
- [LA-2021-148081](#): 100 000 kroner i oppreisning for formuriktig oppsigelse.
- [LF-2018-185451](#): 90 000 kroner i oppreisning for ugyldig oppsigelse begrunnet i helsemessige forhold.

Ugyldig oppsigelse i prøvetiden

- [LB-2021-118220](#): 40 000 kroner i oppreisning for ugyldig oppsigelse i prøvetiden.
- [LF-2020-175882](#): 40 000 kroner i oppreisning for ugyldig oppsigelse i prøvetiden.

Endringsoppsigelse

- [LB-2022-10228](#): 50 000 kroner i oppreisning for ulovlig endringsoppsigelse.

Avskjed

- [Rt-2005-518](#) (pornonedlasting), [Rt-1999-184](#) (tyveri av gummihanske) og [Rt-1992-1023](#) (flykaptein): ikke tilkjent oppreisning på grunn av arbeidstakernes egen medvirkning.
- [LB-2021-120105](#): Ikke tilkjent erstatning for arbeidstaker var sterkt å bebreide.
- [LB-2020-135519](#): 50 000 kroner i oppreisning.
- [LB-2018-4183-2](#): 50 000 kroner i oppreisning.
- [LH-2021-23943](#): 60 000 kroner i oppreisning.
- [LH-2024-87408](#): 50 000 kroner i oppreisning
- [LA-2021-137694](#): Oppreisning fastsatt til 20 000 kroner. Lagt vekt på at arbeidstakeren kunne bebreides.
- [LA-2021-56807](#): Oppreisning fastsatt til 60 000 kroner i sak hvor lagmannsretten fant at avskjeden kunne opprettholdes som oppsigelse.
- [LE-2018-31176](#): Oppreisning fastsatt til 50 000 kroner i sak hvor lagmannsretten fant at avskjeden kunne opprettholdes som oppsigelse.
- [LH-2020-14512](#): Ikke tilkjent oppreisning i sak hvor lagmannsretten fant at avskjeden kunne opprettholdes som oppsigelse.

Brudd på fortrinnsrett:

- [LB-2021-067403](#): 15 000 kroner i oppreisning til hver av arbeidstakerne på grunn av manglende drøftelsesmøte, mangelfull kommunikasjon og sakens belastning for arbeidstakerne
- [LG-2023-42172](#): 50 000 kroner i oppreisning på grunn av kritikkverdig saksbehandling som innebar betydelig personlig belastning for arbeidstaker.
- [LG-2023-42172](#): 50 000 kroner i oppreisning på grunn av kritikkverdig saksbehandling som innebar betydelig personlig belastning for arbeidstaker.

Det kan spørres om normen på 50 000 til 100 000 kroner bør økes noe på grunn av senere inflasjon, men det er eventuelt en oppgave for Høyesterett. Til sammenligning lå oppreisningsnivået for forsettlig voldtektsforsvar til samleie på 150 000 kroner, jf. [Rt-2011-743](#), før det i 2022 ble økt til 2 G (ca. 210 000 kroner på avgjørelsetidspunktet), jf. [HR-2022-980-A](#), se også [HR-2023-1035-A](#) om økning av oppreisningserstatning ved grovt uaktsomt drap fra 125 000 kroner i 2004 til 1,5 G (ca. 180 000 kroner på avgjørelsetidspunktet). For øvrig må det bemerkes at nivået for oppreisningserstatning etter arbeidsmiljølovens regler ikke er oppreisning i tradisjonell forstand og kan for øvrig ikke sammenlignes med nivået i straffesaker. Partsforholdet i straffesaker er et annet, og dessuten er allmennpreventive og pønale element ved oppreisning i straffesaker ikke eneste sanksjon, men kommer i tillegg til annen straff og da særlig fengsel, se [NOU 2018: 6 s. 175](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 15-13

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-13

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er ny i arbeidsmiljøloven og ment som en kodifisering av ulovfestet rett, se [NOU 2004: 5 punkt 15.5](#) og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 20.4.6](#). I suspensjonstiden opphører arbeidsplikten midlertidig, men de øvrige delene av kontraktsforholdet mellom partene løper fortsatt, jf. [HR-2020-1157-A avsnitt 24](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-13 1. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Grunnlaget for suspensjon er for det første at det må foreligge «konkret mistanke» om slik atferd som kan være avskjedsgrunn, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 337](#). Det kreves altså ikke sannsynlighetsovervekt.

Det andre vilkåret er at virksomhetens behov tilsier at det er nødvendig. Hensynet til etterforskning og fare for at bevis forspilles, inngår i vurderingen av hvorvidt suspensjon anses nødvendig. Hensynet til virksomhetens anseelse og tillit blant kunder og det bredere publikum kan også gjøre det nødvendig å suspendere arbeidstaker.

I nødvendighetskriteriet ligger det at arbeidsgiver må vurdere om arbeidstakers interesser er rimelig ivaretatt. Dersom det er kurant for arbeidsgiver å finne en annen og mindre drastisk løsning enn suspensjon, vil ikke nødvendighetskriteriet være oppfylt, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 337](#). Et alternativ til suspensjon som arbeidsgiver må vurdere i forbindelse med nødvendighetskriteriet, er muligheten for midlertidig ompllassering av arbeidstaker til annen stilling eller andre arbeidsoppgaver. Men arbeidstaker plikter ikke å finne seg i ompllassering eller endring i arbeidsoppgaver ut over det som følger av arbeidsgivers alminnelige styringsrett. Dersom arbeidstaker ikke aksepterer en midlertidig ompllassering, kan derfor suspensjon være nødvendig. Ved avtale om en varig ompllassering må en eventuell avskjed vurderes på bakgrunn av den nye stillingen, jf. [Rt-2009-685 avsnitt 61–62](#).

Arbeidsgiver kan ikke omgå retten til å stå i stilling ved oppsigelse ved å suspendere arbeidstaker, se [ARD-1980-25](#) og [Rt-1984-400](#). Det er ikke i noe i veien for å suspendere dersom det oppdages eller inntrer nye forhold som oppsigelsen ikke er begrunnet i, se for eksempel [LF-2015-72834](#) hvor en sykepleier under oppsigelsestiden håndterte en pasients hjertestans på en svært mangelfull måte. Hun ble deretter suspendert og senere avskjediget. Oppsigelsen, avskjeden og suspensjonen ble ansett rettmessige.

Beslutningen om suspensjon må treffes av kompetent myndighet, normalt den som har ansettelsesmyndigheten.

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-13 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO
Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det følger av andre ledd at arbeidsgiver fortløpende plikter å vurdere om vilkårene for suspensjon er til stede. Blir det i suspensjonstiden klart at det ikke foreligger grunnlag for avskjed, eller at virksomhetens behov ikke lenger gjør det påkrevd å holde vedkommende arbeidstaker borte fra stillingen, skal suspensjonen oppheves, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 337](#). Ved opphevelse av suspensjonen har arbeidstaker rett til å gå tilbake til sin stilling. Dersom det treffes beslutning om avskjed mens suspensjonen løper, vil avskjed erstatte suspensjonen og partenes rettigheter og plikter opphører.

Suspensjonen kan bare være inntil tre måneder. Arbeidsgiver har mulighet til å forlenge suspensjonen dersom dette har særlig grunnlag i forholdets art. I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 337](#) er tiltalebeslutning i saken nevnt som et forhold som etter sin art gjør forlengelse av suspensjonen utover tre måneder berettiget. Politiets saksbehandlingstid innebærer normalt at tiltalespørsmålet ikke vil vært avgjort innen tre måneder fra forholdet ble kjent. Pågående etterforskning fra politiets side vil derfor normalt være tilstrekkelig.

Etter statsansatteloven [§ 29](#) skal suspensjonsvedtaket oppheves dersom vedtak om avskjed ikke er truffet etter seks måneder. I [NOU 2004: 5 s. 309](#) uttaler utvalget om dette:

«Automatisk bortfall av suspensjon først etter seks måneder fremstår imidlertid etter utvalgets mening som et vel langt tidsrom. Etter utvalgets mening vil tre måneder normalt være et tilstrekkelig tidsrom for å få avklart forholdet.»

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-13 3. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker vil beholde den lønnen vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet frem til suspensjonen opphører. Ved fastsetting av «den lønn vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet» er lønnen etter arbeidsavtalen, med eventuelle senere justeringer, utgangspunktet. I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 253](#) uttaler departementet at «arbeidstaker beholder den lønn, herunder inkludert faste og variable tillegg, som ville blitt utbetalt dersom arbeidstaker hadde vært i tjeneste».

Lønnen etter arbeidsavtalen, med eventuelle senere justeringer, er utgangspunktet for beregningen. Høyere lønnsutbetalinger fordi arbeidstakeren før suspensjonen hadde påtatt seg frivillige ekstravakter, inngår ikke beregningsgrunnlaget, jf. [HR-2020-1157-A](#). Ut fra dette er det naturlig å legge til grunn at heller ikke overtid omfattes, med mindre arbeidsavtalen inneholder uttrykkelige bestemmelser om pålagt overtid. Mer uklart er løsningen for bonustillegg o.l.

Utbetaling av utgifter, som dekning av reiseutgifter og lignende, omfattes ikke av lønnsbegrepet. Lønnsbegrepet gjelder ikke bare vederlag i form av penger, men kan også omfatte vederlag i form av naturalytelse dersom arbeidstaker har krav på dette etter arbeidsavtalen.

Tredje ledd er utformet etter mønster fra dagjeldende tjenestemannsllov [§ 16](#) nr. 5. Statsansatte har normalt fastlønn uten bonus osv. Å ta utgangspunkt i lønnen etter arbeidsavtalen vil da ofte være uproblematisk. Lønnssystemet i privat sektor er ofte mer sammensatt, og hvor bonusen kan utgjøre en stor del av lønnen. Det kan derfor spørres om en bedre lovløsning ville vært å ta utgangspunkt i permitteringslønnslovens beregningsgrunnlag.

Etter statsansatteloven [§ 29](#) femte ledd kan det gjøres fradrag i lønnen for inntekt vedkommende får ved å ta annet arbeid i suspensjonstiden. Tilsvarende fremgår ikke av ordlyden i arbeidsmiljøloven [§ 15-13](#), og spørsmålet er ikke omtalt i forarbeidene. Når både ordlyden og forarbeidene er tause, må utgangspunktet være at det ikke gjelder tilsvarende regel for [§ 15-13](#).

Det kan tenkes at arbeidstaker uansett ikke ville vært i stand til å utføre arbeidet selv om hen ikke var suspendert, for eksempel på grunn av sykefravær eller varetektsfengsling. Det kan da normalt ikke inntre noe lønnsplikt etter [§ 15-13](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-13 4. ledd

Forfatter: Lasse Gommerud Våg, Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Henvisningen til [§ 15-1](#) innebærer at drøftingsplikten ved oppsigelse og avskjed også gjelder ved suspensjon.

Av henvisningen til [§ 15-4](#) følger det at formkravene ved oppsigelse gjelder tilsvarende så langt de passer. I det ligger at beslutning om suspensjon skal meddeles skriftlig og overleveres personlig eller rekommendert til arbeidstakerens adresse. Videre skal suspensjonen inneholde opplysninger om retten til å reise søksmål og om de søksmålsfrister som gjelder. Arbeidsgiver plikter også å oppgi suspensjonsgrunnen dersom arbeidstakeren krever det.

Henvisningen til [§ 15-12](#) innebærer for det første at dersom suspensjonen er urettmessig, skal retten kjenne den ugyldig. For det andre kan arbeidstaker tilkjennes erstatning etter de samme regler som gjelder ved usaklig oppsigelse, jf. [§ 15-12](#) andre ledd.

§ 15-13 a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

- (1) Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.
- (2) Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.
- (3) Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.
- (4) Lavere aldersgrense fastsatt i medhold av andre eller tredje ledd må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig innngripende, jf. [§ 13-3](#) andre ledd.
- (5) Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.
- (6) Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalte arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
- (7) Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.

0 Tilføyd ved lov [19 juni 2009 nr. 39](#) (ikr. 1 jan 2010 iflg. [res. 19 juni 2009 nr. 822](#)), endret ved lov [24 apr 2015 nr. 21](#) (ikr. 1 juli 2015 iflg. [res. 24 apr 2015 nr. 398](#)). Endres ved lov [27 mai 2025 nr. 17](#) (i kraft 1 jan 2026 iflg. [res. 27. mai 2025 nr. 856](#)).

Karnov lovkommentarer: § 15-13a

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-13 a

Forfatter: Lasse Gommerud Våg, Advokat, NHO

Versjon: 11.10.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven [kapittel 13](#) og EUs rådsdirektiv [2000/78/EF](#) har generelle bestemmelser om diskriminering, herunder aldersdiskriminering. Bestemmelsen må tolkes i lys av aldersdiskrimineringsreglene.

Regelen om opphør av arbeidsforholdet grunnet alder sto opprinnelig i [§ 15-7](#) fjerde ledd, men ble ved endringslov [19. juni 2009 nr. 39](#) utskilt til egen bestemmelse. Det ble samtidig innført nye varslingsregler om opphør grunnet alder og en ordensregel om rett til avslutningssamtale. Ved

endringslov [24. april 2015 nr. 21](#) ble den lovbestemte aldersgrensen hevet fra 70 til 72 år og det ble foretatt en innsnevring av adgangen til å fastsette lavere aldersgrenser, se [Prop. 48 L \(2014–2015\) kapittel 4](#).

Paragraf 15-13 a har to sett regler om fastsetting av lavere aldersgrenser. Helse- og sikkerhetshensyn kan gi grunnlag for lavere aldersgrense enn 72 år – uten at loven fastsetter en nedre grense. Det kan dessuten fastsettes en lavere aldersgrense enn 72, med en nedre grense på 70 år, på andre vilkår enn helse og sikkerhet. Arbeidstakerens alder kan for øvrig gi saklig grunn for oppsigelse etter [§ 15-7](#) dersom vedkommende har svekket arbeidsevne og ikke lenger fyller stillingen tilfredsstillende, og arbeidsgiver har oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter [§ 4-6](#).

Arbeidstakere og embetsmenn som er omfattet av statsansatteloven (lov [16. juni 2017 nr. 67](#)), er omfattet av lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn mfl. [§ 2](#). For arbeidstakere i kommunal sektor som gjennom hovedtariffavtale følger reglene om avgangsalder i nevnte lov, er det bare varslingsregelen i arbeidsmiljøloven [§ 15-13 a](#) som får anvendelse. Visse yrkesgrupper har særskilte aldersgrenser.

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-13a 1. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir arbeidsgiver rett til å bringe arbeidsforholdet til opphør ved fylte 72 år uten å vise til noen grunn.

Arbeidstakere som fortsetter eller ansettes i virksomheten etter fylte 72 år, har ikke stillingsvern etter loven. Opphør av arbeidsforholdet etter fylte 72 år beror derfor på hva partene har avtalt, jf. [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 86](#) og [Prop. 48 L \(2014–2015\) s. 45](#). Dersom partene ikke har avtalt noe uttrykkelig om dette, legger Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 3. utg., Gyldendal, 2020, kommentarer til § 15-13 a, til grunn at lovens varslingsregel på seks måneder i femte ledd gjelder. Forarbeidene gir ingen holdepunkter for et slikt syn. Snarere er forarbeidene klare på at arbeidstakere i slike tilfeller ikke har noe stillingsvern etter loven, se [Ot.prp. nr. 54 \(2008–2009\) s. 86](#):

«Dersom arbeidstaker fortsetter, reengasjeses eller ansettes etter fylte 70 år, vil arbeidstaker ikke lenger ha stillingsvern etter arbeidsmiljøloven. Reglene om midlertidig ansettelse i § 14-9 vil da heller ikke lenger ha noen praktisk anvendelse. Hovedforskjellen på et fast og midlertidig ansettelsesforhold ligger nettopp i de ordinære reglene om oppsigelsesvern, se også § 14-9 femte ledd. Hva som skal gjelde ved avslutning av arbeidsforholdet vil således bero på hva partene har avtalt.»

Aldergrensen er nå 72 år. Hvis arbeidstaker ansettes etter fylte 72 år, må det avgjørende være hva som er avtalt mellom partene. Når ikke annet er avtalt, kan det være naturlig å falle tilbake på alminnelige kontraktsrettslige regler, se Viggo Hagstrøm, *Obligasjonsrett*, 2. utg., Universitetsforlaget, 2011 s. 241–242. For ansatte som fortsetter i virksomheten etter fylte 72 år, kan forarbeidene ikke forstås slik at varslingsfristen i femte ledd ikke skal gjelde. Den ansatte har ikke noe stillingsvern, men ikke plikt til å fratre før varslingsfristen i femte ledd er oppfylt.

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-13a 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Helse- og sikkerhetshensyn kan gi grunnlag for lavere aldersgrense enn 72 år. Noen bestemt nedre grense er ikke direkte fastsatt i loven, men aldersgrensen kan ikke settes lavere enn nødvendig. Videre må bestemmelsen tolkes i lys av reglene om aldersdiskriminering, se fjerde ledd. Andre ledd kom inn ved endringslov [24. april 2015 nr. 21](#). I forarbeidene er bestemmelsen omtalt som en sikkerhetsventil

og som en snever unntaksregel, se [Prop. nr. 48 L \(2014–2015\)](#) s. [57–58](#) og [86](#). Det må foretas en konkret og skjønnsmessig vurdering av om den aktuelle aldersgrensen er nødvendig begrunnet i hensynet til arbeidstakerne helse eller sikkerhet relatert til utøvelsen av yrket. Vilkåret «nødvendig av hensyn til helse» vil kunne omfatte stilling eller yrke som medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning for arbeidstakerne slik at de normalt ikke makter å skjøtte arbeidet forsvarlig til fylte 72 år, jf. [Prop. nr. 48 L \(2014–2015\)](#) s. [86](#). Vilkåret «nødvendig av hensyn til sikkerhet» kan få anvendelse på stilling eller yrke som krever at de ansatte har særlige fysiske eller psykiske egenskaper for at arbeidet skal bli tilfredsstillende utført på en forsvarlig måte og uten fare for sikkerheten til omgivelsene, jf. [Prop. nr. 48 L \(2014–2015\)](#) s. [86](#). Bestemmelsen kan være aktuell blant annet for luftfartspersonell, helse- og omsorgspersonell, utrykningspersonell, militære, dykkere, renholdere, ISO-arbeidere, yrkessjåfører m.m.

Retten til å fortsette i stillingen etter [§ 15-11](#) gjelder ikke ved opphør på grunn av oppnådd bedriftsintern aldersgrense. En arbeidstaker som gjør gjeldende at aldersgrensen er ugyldig, må da i stedet begjære midlertidig forføyning om å fortsette eller gjeninntre i stillingen, jf. [Rt-2011-974](#). I [LB-2014-56188](#) førte midlertidig forføyning ikke frem.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-13a 3. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen må tolkes i lys av reglene om aldersdiskriminering, se påminnelsen i fjerde ledd. I endringsloven fra 2015 kom departementet til at de tre ulovfestede vilkårene oppstilt i rettspraksis ved bedriftsintern grense burde lovfestes i loven.

Det første vilkåret er at aldersgrensen praktiseres konsekvent, og at det bare er arbeidstakere arbeidsgiver har særlig behov for, som fortsetter etter den bedriftsinterne aldersgrensen. Kravet om konsekvent praktisering av aldersgrensen skal praktiseres strengt og innebærer at arbeidsgiver kun helt unntaksvis kan la enkelte arbeidstakere fortsette å arbeide i virksomheten etter at de har passert den lavere aldersgrensen. Forutsetningen er at det kun dreier seg om et fåtall tilfeller, og at det i hovedsak er knyttet til særlige og tidsavgrensede behov. Dersom virksomheten reengasjerer eller tar inn igjen ansatte som har sluttet ved oppnådd aldersgrense (for eksempel som innleide, selvstendige eller midlertidig ansatte), vil dette også få betydning ved vurderingen av om kravet til konsekvent praktisering er oppfylt, jf. [Prop. 48 L \(2014–2015\)](#) s. [86](#). I proposisjonen s. [55–56](#) uttaler departementet at det ikke kan sies noe eksakt om grensen, men at det i rettspraksis er akseptert at rundt 10 prosent av de ansatte får fortsette, målt over en periode på 5 år.

Det andre vilkåret er at aldersgrensen er gjort kjent for arbeidstakerne. Aldersgrensen kan fastsettes på ulikt vis, enten i lov, tariffavtale eller individuell avtale. Aldersgrensen kan også fastsettes ensidig av arbeidsgiveren. Det avgjørende vil være at informasjonen om grensen er formidlet på en klar og tydelig måte som er egnet til å spre kunnskap om ordningen hos de ansatte, jf. [Prop. 48 L \(2014–2015\)](#) s. [55](#). Bruken av ordet «pensjonsalder» har voldt tvil i praksis, se [LB-2013-144423](#), [LDN-2015-23](#) og [LDN-2015-34](#).

Det tredje vilkåret er at arbeidstaker på opphørstidspunktet har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning, se [Rt-2011-964](#) avsnitt [57–60](#) og [65–67](#) og [Rt-2011-964](#). Vilkåret om tilfredsstillende pensjonsordning vil være oppfylt for de fleste arbeidstakere i Norge, jf. [Prop. 48 L \(2014–2015\)](#) s. [56](#):

«Kravet til tilfredsstillende tjenestepensjonsordning skal sikre at arbeidstaker har et økonomisk sikkerhetsnett å falle tilbake på ved avgang. Bedriftsinterne aldersgrenser er i de aller fleste tilfellene knyttet opp mot en egen pensjonsordning, og dette er i rettspraksis gjennomgående blitt godkjent som tilfredsstillende økonomisk kompensasjon. Etter departementets syn vil det at den nedre grensen for

bedriftsinterne aldersgrenser nå foreslås satt til 70 år, at det allerede gjelder lovfestede krav til obligatorisk tjenestepensjonsordning i alle virksomheter, og utbetalingene fra folketrygden, innebære at kravet om økonomisk sikkerhetsnett må anses innfridd for de fleste arbeidstakere.»

I siste punktum i tredje ledd er det fastsatt en drøftelsesplikt med de tillitsvalgte. Drøftelsesplikten gjelder både innføring av og eventuell videreføring av aldersgrenser i virksomheten. For å sikre formålet med drøftelsesplikten må drøftelsene skje i forkant av arbeidsgivers beslutning, se. [Prop. 48 L \(2014–2015\) s. 55.](#)

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-13a 4. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen innebærer at lavere aldersgrenser i tråd med andre og tredje ledd må være innenfor rammen av arbeidsmiljøloven [kapittel 13](#). Fjerde ledd viser til [§ 13-3](#) andre ledd, men det riktige skal være [§ 13-3](#) første ledd, se [Rt-2012-219](#) avsnitt [53](#) og [54](#) og [LB-2019-190061](#). Dersom aldersgrensen er «nødvendig» av hensyn til helse og sikkerhet etter [§ 15-13 a](#), vil den også være forholdsmessig og nødvendig etter [§ 13-3](#).

[Kapittel 13](#) bygger blant annet på EUs rådsdirektiv [2000/78/EF](#) (rammedirektivet). Selv om direktivet faller utenfor [EØS-avtalens](#) regler, har Norge likevel valgt å gjennomføre direktivet. Høyesterett har flere ganger uttalt at de norske reglene skal tolkes slik at de er forenlig med rådsdirektivet, se [Rt-2011-964](#) (Gjensidige) [avsnitt 44](#) og [Rt-2012-219](#) (CHC) [avsnitt 46](#). I forbindelse med endringsloven i 2015 forutsatte departementet at de nye reglene om aldersgrenser er i samsvar med EU-rettslige regler, se [Prop. 48 L \(2014–2015\) punkt 4.1.4.](#)

I direktivets [fortale](#) punkt 25 er forskjellsbehandling på grunn av alder særskilt omtalt. Her heter det:

«Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.»

Det åpnes med andre ord for en noe videre adgang til forskjellsbehandling på grunn av alder enn det som ellers gjelder, der forskjellsbehandlingen er gjort ut fra de grunner som er oppregnet i artikkel 1, se [Rt-2010-202 avsnitt 62](#). Dette har kommet direkte til uttrykk i [direktivets](#) artikkel 6 nr. 1 om berettigelse av ulik behandling på grunn av alder:

«Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.»

I EU-domstolens og Høyesteretts praksis er det flere ganger slått fast at det gjelder en vid skjønnsmargin på dette området. Dette gjelder både med hensyn til å fastlegge de formål som man vil fremme innenfor sosialpolitikk og arbeidsliv, og med hensyn til hvilke midler som kan fremme slike mål, herunder bestemmelser som innebærer aldersdiskriminering, jf. EU-domstolens dom 27. februar 2020 i de forente saker [C-773/18–C-775/18](#) og [Rt-2010-202 avsnitt 63](#) med videre henvisninger. Den vide skjønnsmarginen gjelder ikke bare staten, men også tariffpartene.

Det følger av EU-domstolens praksis at de legitime formålene i artikkel 6 er av «almen interesse og adskiller sig herved fra rent individuelle begrundelser, der er særegne for arbejdsgivere, såsom omkostningsbegrænsning eller forbedring af konkurrenceevnen, uden at det dog kan udelukkes, at en

national regel, hvorved de nævnte legitime formål forfølges, kan inndrømme arbeidsgivere en vis fleksibilitet», jf. EU-domstolens dom 5. mars 2009 i sak [C-388/07](#) avsnitt 46. Om en lavere aldersgrense enn 70 år er forholdsmessig, kan vurderes på gruppenivå, jf. blant annet [Rt-2010-202](#) avsnitt [64–65](#) og [Rt-2012-219](#) (CHC) [avsnitt 64](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 15-13a 5. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det skal ikke gis en oppsigelse når arbeidsforholdet opphører ved oppnådd aldersgrense. Varselet trer i stedet. Arbeidstaker har ikke plikt til å fratre før seks måneder etter at varselet har kommet frem til arbeidstakeren. Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varselet er gitt, og bør derfor innhente arbeidstakers bekreftelse på at varselet er mottatt.

Karnov Lovkommentar 7 til § 15-13a 6. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en ren ordensregel, og brudd på regelen har ingen rettsvirkning.

Karnov Lovkommentar 8 til § 15-13a 7. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En arbeidstaker som vil fratre ved oppnådd aldersgrense, skal varsle arbeidsgiveren. Fristen er her på én måned, og det gjelder ikke noe krav til skriftlighet.

§ 15-14. Avskjed

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

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

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

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

0 Endret ved lov [15 juni 2007 nr. 21](#).

Karnov lovkommentarer: § 15-14

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-14

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Avskjed vil si at arbeidsgiver hever arbeidsavtalen, og arbeidsforholdet avsluttes med umiddelbar virkning. Bestemmelsen viderefører arbeidsmiljøloven 1977 [§ 66](#). Avskjed er utførlig behandlet i Nakling, Avskjed i arbeidsforhold, Universitetsforlaget 2024.

Avskjed må avgrenses mot oppsigelse. Forenklet sagt kan man si at avskjed kan bygge på de samme grunner som oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold, men at forholdet må være grovere ved avskjed enn ved oppsigelse. I noen tilfeller kan det være tvil om arbeidsgiver har gått til oppsigelse eller avskjed. I rettspraksis og juridisk teori har det tradisjonelt vært lagt til grunn at forholdet må regnes

som oppsigelse dersom arbeidstakeren får lønn ut oppsigelsestiden, se Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 6. utg., Universitetsforlaget, 2024, s. 48 med videre henvisninger. [Rt-1963-1013](#) gjaldt en oppsigelse med øyeblikkelig fratrede, men med lønn i oppsigelsestiden. Høyesterett kunne her ikke tiltre lagmannsrettens uttalelse om at de krav som må stilles til oppsigelsen, sterkt måtte nærme seg kravene i en avskjedssak. Det var således «på det rene at kommunen ikke har avskjediget», og førstvoterende kunne «ikke se at man har hjemmel for å stille andre krav til oppsigelsen i denne saken enn de som fremgår av lovens ord». Som Jan Fougnar mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika, note 1 til § 15-14, fremhever, blir dette utgangspunktet for enkelt i dag. Retten til å stå i stillingen i oppsigelsestiden og ved søksmål etter [§ 15-11](#) innebærer ikke bare rett til å få lønn, men også rett til å få utføre arbeid, jf. [HR-2018-2047-U](#) og [Rt-2009-1183](#). Dersom arbeidstaker må fratре arbeidet med øyeblikkelig virkning, må dette derfor normalt regnes som en avskjed. I [Rt-1988-959](#) besluttet arbeidsgiver at arbeidstakeren måtte fratre straks. Høyesterett kom til at dette måtte regnes som en avskjed, selv om arbeidsgiver betalte lønn i «oppsigelsestiden». I [LB-2021-62957](#) ble arbeidstaker etter arbeidsgivers syn endringsoppsagt fra daglig leder-stilling til serviceteknikerstilling med seks måneders oppsigelsesfrist. Dagen etter oppsigelsen fikk arbeidstaker beskjed om å jobbe som servicetekniker med øyeblikkelig virkning. Lagmannsretten mente at oppsigelsen i realiteten var en avskjed.

Arbeidsmiljøloven regulerer ikke en arbeidstakers adgang til å avslutte arbeidsforholdet umiddelbart. Vil en arbeidstaker heve arbeidsavtalen på grunn av arbeidsgiverens vesentlige mislighold, for eksempel på grunn av manglende lønnsutbetaling, trakassering osv., vil det måtte gjøres på grunnlag av alminnelige obligasjonsrettslige regler, se [Rt-1997-1506](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-14 1. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Det har liten praktisk betydning å sondre mellom «grov pliktbrudd» og «vesentlig mislighold». «Grov pliktbrudd» gjelder en nærmere spesifisert form for vesentlig mislighold.

I juridisk teori er det omdiskutert om uttrykket «har gjort seg skyldig i» innebærer et krav om at forholdet er subjektivt klanderverdig, se Jan Fougnar mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika, note 1 til § 15-14, og Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 3. utg., Gyldendal, 2020, kommentarer til § 15-14. Denne diskusjonen er vel mest av teoretisk interesse. Det er normalt vanskelig å tenke seg avskjedsgrunn for forhold arbeidstaker ikke kan klandres for. I [LB-2019-6469](#), [LB-2000-1610](#) og [LE-2015-9371](#) er det lagt til grunn at det ikke er nødvendig at det foreligger et subjektivt klanderverdig forhold hos arbeidstakeren. Jo mer arbeidstaker kan bebreides, jo mindre skal til for at avskjeden er gyldig.

De siste tiårene har domstolene ikke bare vurdert misligholdets art og omfang, men også om avskjed etter en bredere interesseavveining fremstår som en uforholdsmessig reaksjon, jf. [Rt-2005-518](#) avsnitt [40–41](#), hvor førstvoterende sluttet seg til lagmannsrettens angivelse av vilkårene for avskjed:

«... Etter rettspraksis beror ikke vurderingen kun på det aktuelle misligholdets art og alvor. Avskjed må – etter en bredere helhetsvurdering hvor det tas hensyn til de ansattes og bedriftens forhold – ikke fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon, jf for eksempel Rt-1988-1188.'»

Denne utviklingen i rettspraksis innebærer at man skal være noe forsiktig med å legge vekt på eldre rettspraksis om hvor terskelen for avskjed ligger. Ved oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold kan arbeidsgiver ha en begrenset og situasjonsbetinget omplasseringssplikt, jf. [HR-2024-1188-A](#). Samme plikt kan imidlertid ikke oppstilles for avskjed, se motsatt [LH-2024-87408](#).

Innen rimelig tid

Arbeidsgiveren må reagere innen rimelig tid etter at misligholdet er kjent, men må samtidig få tid til å gjøre nødvendige undersøkelser. Forholder arbeidsgiveren seg passiv uten rimelig grunn, kan dette etter omstendighetene anses som et avkall på arbeidsgivers rett til å gi avskjed, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975-76\) s. 79](#), [Rt-2005-518](#) og [Rt-1983-1481](#).

Betydningen av tidligere pliktbrudd

Både enkeltstående hendelser og flere forhold sett samlet kan danne grunnlag for avskjed, se for eksempel [Rt-2002-273](#), [Rt-1999-163](#) og [Rt-1965-159](#). I [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 254](#) uttaler departementet at terskelen for om en avskjed skal anses rettmessig, bør være lavere i de tilfeller hvor arbeidstakeren på forhånd har fått skriftlig advarsel for samme eller tilsvarende forhold tidligere. Departementet presiserer samme sted at med advarsel menes en dokumenterbar meddelelse til arbeidstaker om at gjentakelse vil kunne medføre oppsigelse eller avskjed.

Ville oppsigelse vært en tilstrekkelig reaksjon?

Det følger av høyesterettspraksis at dersom oppsigelse kan velges uten at det medfører vesentlig skade eller ulempe, bør oppsigelsesalternativet benyttes. I [Rt-1992-1023](#) (Flykaptein) vektla Høyesterett at avskjeden ville ramme den ansatte svært hardt, og fant av den grunn at oppsigelse ville være en mer passende reaksjon. Se også [Rt-1955-403](#) (Ekstrabetjent NSB). Dersom arbeidsgiveren benytter feil reaksjon, åpner [§ 15-14](#) tredje ledd for at retten kan opprettholde avskjeden som oppsigelse, se [§ 15-4 note 6](#).

Ordrenekt

Arbeidsgiver har i kraft av styringsretten rett til å gi arbeidstaker ordre og instruksjoner i arbeidsforholdet. Arbeidstaker har i utgangspunktet plikt til å etterkomme arbeidsgivers pålegg. Klare tilfeller av ordrenekt gir grunnlag for avskjed, se for eksempel [Rt-1965-1075](#), [Rt-1971-310](#), [Rt-1988-1188](#) og [Rt-1989-231](#). Forutsetningen er at ordenen er klar og falt innenfor arbeidsgivers styringsrett, se for eksempel [Rt-1959-900](#) og [LA-2023-77642](#). Videre må arbeidsgivers forhold trekkes inn, jf. [Rt-1988-1188](#).

Ulegitimert fravær

Det er en grunnleggende plikt for arbeidstakeren å være til stede på jobb og varsle arbeidsgiveren ved fravær. Ulegitimert fravær representerer et brudd på arbeidsavtalen og kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Det vil typisk være avskjedsgrunn dersom arbeidstakeren gjentatte ganger, og til tross for advarsler, ikke møter frem til arbeidet i rett tid eller forlater arbeidsplassen i arbeidstiden uten tillatelse.

Trakassering og annen utilbørlig atferd

Arbeidsmiljøloven [§ 2-1](#) fastsetter at arbeidsgiver «skal sørge for at bestemmelserne gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt». Etter [§ 4-3](#) tredje ledd skal arbeidstaker ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. Dersom arbeidsgiveren blir klar over at det pågår trakassering eller annen utilbørlig atferd, må arbeidsgiver iverksette tiltak for å forhindre slik atferd. Tiltak kan være advarsel eller ompllassering. I grove tilfeller, eller dersom forholdet gjentar seg etter advarsel e.l., vil veien til oppsigelse eller avskjed normalt være kort, jf. [Rt-2002-273](#), [LB-2010-69877](#), [LB-2010-142629](#), [LB-2008-101845](#), [LE-2012-39402](#) og [LA-2004-8128](#).

Grove brudd på lojalitetsplikten

Som i andre kontraktsforhold har partene en gjensidig lojalitetsplikt, jf. blant annet [Rt-1990-607](#), [Rt-1993-300](#) og [Rt-1996-1401](#). Det å delta i virksomhet som konkurrerer med arbeidsgivers virksomhet, må som utgangspunkt anses som illojalt og kan danne grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Arbeidstaker har på den annen side adgang til å planlegge oppstart av egen konkurrente næringsvirksomhet og kan også foreta visse forberedelser så lenge disse ikke er til skade for arbeidsgiver, jf. [Rt-1990-607](#), [LB-2017-45903](#). Det kan imidlertid etter omstendighetene være illojalt ikke å varsle arbeidsgiver, jf. for eksempel [Rt-1990-607](#) og [Rt-1993-300](#). Det er også innenfor lojalitetspliktens grenser i oppsigelsestiden å informere kunder om skifte av arbeidssted, så lenge det dreier seg om nøyterne opplysninger uten særskilt markedsføring og/eller forsøk på å verve kunder, jf. [LB-2007-137797](#).

Lojalitetsplikten kan også sette begrensinger i hva arbeidstaker kan ytre seg om. Klart illojale ytringer kan danne grunnlag for oppsigelse eller avskjed, jf. blant annet [Rt-2003-1614](#) og [LB-2016-78074](#). Se nærmere Maren Elvestad, «[Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold](#)», *Arbeidsrett*, nr. 3 og 4, 2011, s. 130–142 og Jon Wessel-Aas mfl., «[Arbeidstakers ytringsfrihet og arbeidsgivers styringsrett](#)», *Arbeidsrett*, nr. 1, 2021, s. 1–27.

Privat virksomhet i arbeidstiden

Å drive privat virksomhet i arbeidstiden vil kunne danne grunnlag for avskjed. I [Rt-1983-1481](#) ble avskjed av en renovasjonsarbeider funnet rettmessig. Arbeidstakeren hadde drevet privat renovasjon utenfor eget ruteområde innenfor ordinær arbeidstid. Se også [LG-2011-177110](#), hvor en tannlege i flere år hadde drevet privat praksis i sin arbeidstid som offentlig ansatt tannlege.

Vold eller trusler om vold

Vold eller trussel om vold i forbindelse med arbeidet kan gi grunnlag for avskjed, jf. [LB-2010-42509](#), [LB-2010-30904](#), [LB-2012-8687](#) og [LB-2013-31505](#).

Økonomiske misligheter

Underlag, tyveri o.l. vil normalt gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Bare i helt særlige tilfeller vil avskjed eller oppsigelse anses som en uforholdsmessig reaksjon, se for eksempel [LF-2013-177844](#) og [LG-2018-19385](#).

Forhold utenfor tjenesten

Ved avskjed på grunn av forhold utenfor tjenesten må det stilles langt strengere krav enn ellers. Hvis avskjed er begrunnet med at arbeidstakeren har vist en oppreten som er uakseptabel for yrket/stillingen, må det i utgangspunktet være en stilling som krever særlig tillit, og de uakseptable forholdene må være av en viss grovhetsgrad og ha nært sammenheng med stillingen, jf. [Rt-2011-74](#) og [HR-2017-2479-A](#). I [Rt-1988-664](#) ble avskjed av en maler ansatt i Forsvaret ansett rettmessig etter tjenestemannsloven § 15. Maleren var dømt til ubetinget fengsel i ett år og fem måneder for voldtekt. En stor del av hans arbeid bestod av oppussingsarbeid i offiserboliger hvor det tidvis ville være kvinner som var alene til stede. Høyesterett fant at den tillit som var nødvendig for stillingen, var brutt ned. Dette gjorde det umulig for arbeidstakeren å utføre en vesentlig del av den tjeneste han hadde plikt til.

Domstolenes prøvelsesrett og beviskrav

Om domstolenes prøvelsesrett og reglene om beviskrav vises det til [note 1](#) til § 15-7.

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-14 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I andre ledd gis drøftingsplikten i § 15-1 og formkravene i § 15-4 tilsvarende anvendelse ved avskjed. Dersom arbeidsgiveren ikke overholder formkravene i § 15-4, gjelder ingen søksmålsfrist, jf. § 17-4. § 15-5 er ikke gitt tilsvarende anvendelse for avskjed.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-14 ...ugyldig...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom avskjeden er ugyldig, har arbeidstaker i utgangspunktet krav på å få tilbake stillingen. Retten til å få tilbake stillingen er viktig for å sikre et effektivt stillingsvern. Det er tilstrekkelig å nedlegge påstand om ugyldighet. Man behøver altså ikke å nedlegge særskilt påstand om å få tilbake stillingen. Hvis arbeidstaker på domstidspunktet har fratrådt stillingen, er virkningen av ugyldighet at arbeidsgiver må plassere arbeidstaker tilbake «i stillingen eller i en stilling tilsvarende den han hadde», jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 78](#). Dersom arbeidstakers opprinnelige stilling er ledig, har arbeidstaker krav på å gjeninntre i denne stillingen. Ved avskjed vil arbeidstaker ofte ikke ha stått i stillingen, og stillingen er blitt besatt av en annen. Arbeidstaker må da akseptere en «tilsvarende stilling», altså en stilling som er mest mulig lik den opprinnelige stillingen, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 163. Dersom virksomheten ikke har en tilsvarende stilling, er arbeidsgiver i utgangspunktet pliktig til å opprette en slik stilling, med mindre det dreier seg om en lederstilling eller andre særlige selvstendige stillinger hvor det ikke er mulig å opprette noen tilsvarende stilling, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 163.

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-14 ...etter påstand fra arbeidsgiver...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvis arbeidsgiver ønsker å gjøre gjeldende at unntaksregelen kommer til anvendelse, må arbeidsgiver legge ned særskilt påstand om at arbeidsforholdet uansett må opphøre. Bestemmelsen er en snever unntaksregel, og i forarbeidene til 1977-loven er det understreket «sterkt at hovedregelen er at arbeidsforholdet skal fortsette», jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 75](#). Avveiningen mellom partenes interesser skal skje ut fra situasjonen på domstidspunktet, jf. [Rt-2009-685 avsnitt 74](#) og [Rt-1988-959](#) på [s. 967](#). Relevante momenter vil blant annet være om motsetningsforholdet mellom partene er vesentlig høyere enn det som er normalt i en stillingsvernsak for domstolene, graden av bebreidelse på begge sider, om arbeidstaker har vært ute av stillingen og eventuelt hvor lenge, type stilling samt arbeidstakers situasjon og utsikter på arbeidsmarkedet, se nærmere Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 6. utg., Universitetsforlaget, 2014 s. 356 flg. og Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 165–167.

Karnov Lovkommentar 5a til § 15-14 ...skal opphøre...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Der arbeidstaker ikke krever å fortsette i stillingen, har arbeidsgiver trolig ikke adgang til å kreve dom for at vilkårene for oppsigelse er til stede. Om vilkårene for oppsigelse var oppfylt, blir da bare en del av erstatningsutmålingen.

Karnov Lovkommentar 6 til § 15-14 ...vilkårene for saklig oppsigelse er til stede...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Krav om at avskjeden skal opprettholdes som oppsigelse, krever at arbeidsgiveren nedlegger særskilt påstand om dette, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 76](#) og [Rt-1996-481](#). Prosessuelt er avskjed og

oppsigelse ikke samme krav, jf. [Rt-1999-184](#) og [Rt-1982-1721](#). Om erstatningsutmålingen der avskjeden opprettholdes som oppsigelse, se [Rt-2001-1253](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 15-14 4. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se kommentarene til [§ 15-12](#) andre ledd.

§ 15-15. Attest

(1) Arbeidstaker som frarer 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.

Karnov lovkommentarer: § 15-15

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-15

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 68](#). Forarbeidene til den gamle bestemmelsen er [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 79](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-15 ...Arbeidstaker som frarer etter lovlig oppsigelse har krav på...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved arbeidsgivers oppsigelse har arbeidstakeren alltid krav på attest. Attesten må foreligge senest ved arbeidstakers fratrede. Vilkåret «lovlig oppsigelse» refererer seg bare til arbeidstakers oppsigelse og innebærer i praksis at arbeidstaker ikke har krav på attest dersom arbeidstakeren ikke oppfyller oppsigelsesfristen.

Bestemmelsen gjelder etter sin ordlyd bare ved «oppsigelse». Også der arbeidstakeren frarer av andre grunner, for eksempel fordi den midlertidige ansettelsesperioden er over, vil arbeidstakeren ha tilsvarende behov for å kunne dokumentere sitt ansettelsesforhold. Gode grunner taler derfor for å tolke bestemmelsen slik at også slike forhold er omfattet.

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-15 ...skal inneholde opplysninger...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen angir minimumskravene til hva en attest skal inneholde. Når det gjelder «hva arbeidet har bestått i», må attesten gi et bilde av arbeidstakerens faktiske arbeidsoppgaver og ikke bare vise til tittel eller annen vag beskrivelse. I [Rt-1990-560](#) ble en attest som beskrev at arbeidstaker «var ansatt ved vårt kontor», ikke ansett for å oppfylle lovens minimumskrav. Opplysningen om arbeidsforholdets varighet må angis ved opplysninger om datoer for når arbeidsforholdet begynte og opphørte, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 79](#). Selv om bestemmelsen oppstiller minimumskrav til hva attesten skal inneholde, er det ikke fritt frem for arbeidsgiver å ta inn opplysninger utover det som følger av [§ 15-15](#), sedvane eller tariffavtale. Det følger av sammenhengen i bestemmelsen at arbeidsgiver for

eksempel ikke kan gi opplysninger om at arbeidsgiver har sagt opp arbeidstaker på grunn av arbeidstakers eget forhold.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-15 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd gir ikke noe selvstendig grunnlag for å kreve en mer utførlig attest, men viser til at mer utførlige krav kan være hjemlet i sedvane eller tariffavtale. Mange steder vil det være sedvane for å gi en mer utførlig attest, for eksempel om arbeidstakers dyktighet. Videre finnes det tariffavtalte bestemmelser om hva sluttattesten skal inneholde, se for eksempel [Hovedavtales mellom LO og NHO 2022–2025 § 10-7](#). Tariffavtaler kan ikke begrense innholdet i attesten i henhold til første ledd.

Hovedavtales LO-NHO [§ 10-7](#) inneholder noen flere opplysninger enn første ledd, men [§ 10-7](#) er til hinder for at attesten gis et mer omfattende innhold enn det, jf. ordlyden «bare inneholde».

Karnov Lovkommentar 5 til § 15-15 3. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Også ved avskjed har arbeidstakeren krav på attest, men arbeidsgiver har rett til å opplyse om at arbeidstakeren er avskjediget. Hvis det inngås forlik i en avskjedssak, er det vanlig å ta inn i forliket at arbeidsgiveren skal utferdige en nøytral attest.

§ 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 fratrede.

Karnov lovkommentarer: § 15-16

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-16

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven gjelder også for øverste leder, jf. for eksempel [Rt-1997-1128](#). [Paragraf 15-16](#) er en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 56](#) tredje ledd og [§ 61D](#). Bestemmelsen utgjør sammen med [§ 14-10](#) om åremålsansettelse av daglig leder et tilpasset stillingsvern for øverste leder. Daglig leders stillingsvern er utførlig behandlet i Therese Smith Ulseth, *Daglig leders stillingsvern – samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*, Universitetsforlaget, 2006. I [LH-2021-163220](#) ble oppsigelse av en rådmann kjent ugyldig (anke til Høyesterett er ikke tillatt fremmet, jf. [HR-2022-1364-U](#)).

Karnov Lovkommentar 2 til § 15-16 ...øverste leder...

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [note 2 til § 14-10](#). Ansvarsforholdene kan ha endret seg etter avtaleinngåelsen og tiltredelsen, slik at den ansatte underveis i arbeidsforholdet ikke lenger kan anses som øverste leder. Om den ansatte på oppsigelsestidspunktet ikke lenger kan anses som øverste leder, må trolig oppsigelsestidspunktet i utgangspunktet være avgjørende. Om den ansatte ikke var øverste leder på avtaleinngåelsestidspunktet, men senere fått et slikt ansvar at den må anses som øverste leder (flere i virksomheten kan være øverste leder), må trolig også oppsigelsestidspunktet være utgangspunktet da det først da avtalen får virkning.

Karnov Lovkommentar 3 til § 15-16 ...voldgift....

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at voldgift av tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforhold ikke kan inngås på forhånd, jf. [Rt-1992-534](#) og [Ot.ppr. nr. 50 \(1993–94\) s. 213](#). Regelen åpner for at det kan inngås forhåndsavtale om voldgift for øverste leder, men bare for tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet. Det er ikke noe krav at avtalen inngås samtidig med ansettelsen. Slik avtale kan også inngås mens arbeidsforholdet består, jf. [Ot.ppr. nr. 50 \(1993–94\) s. 214](#). I [Rt-2010-901](#) kom ankeutvalget til at et søksmål skulle avvises fra domstolene fordi det var inngått voldgiftsklausul etter [§ 15-16](#).

Ved voldgift er det i utgangspunktet voldgiftsavtalet som er avgjørende for rettens saksbehandling, jf. voldgiftsloven [§ 21](#). Dersom voldgiftsavtalet ikke inneholder en henvisning til arbeidsmiljølovens prosessregler, vil ingen av partene ha krav på at disse anvendes. De materielle bestemmelsene i [kapittel 15](#) vil imidlertid gjelde, Retten til å stå i stillingen er knyttet til prosessmåten og vil derfor trolig ikke gjelde, med mindre partene har avtalt noe annet.

Karnov Lovkommentar 4 til § 15-16 2. ledd

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er kun reglene om oppsigelse i «dette kapittel», altså [kapittel 15](#), som ikke skal gjelde ved en slik avtale. En oppsigelse kan imidlertid være ulovlig etter annet ufravikelig lovverk, jf. [Ot.ppr. nr. 101 \(2001–2002\) s. 6](#), hvor oppsigelsesvernet ved virksomhetsoverdragelse nevnes som eksempel. I [HR-2024-2388-U](#) hadde lagmannsretten i sin beslutning om ankenektelse sluttet seg til tingrettens syn om at det foreligger et ulovfestet saklighetskrav som består selv om arbeidstakeren fraskriver seg stillingsvernet ved å inngå en avtale om etterlønn i medhold av arbeidsmiljøloven [§ 15-16](#) annet ledd. Lagmannsrettens beslutning ble opphevet av Høyesteretts ankeutvalg. Tingrettens og lagmannsrettens syn i den saken er vanskelig å forene med formålet med [§ 15-16](#).

Etter bestemmelsen må arbeidstakeren ha «sagt fra seg» stillingsvernet. Antakelig vil det være tilstrekkelig at arbeidstaker har inngått en etterlønnsavtale, uten at det står uttrykkelig at arbeidstakeren har fraskrevet seg stillingsvernet. Hvor uttrykkelige holdepunkter som kreves, må ses i sammenheng med etterlønnens størrelse. Det stilles ingen krav til etterlønnens størrelse, jf. [Ot.ppr. nr. 101 \(2001–2002\) s. 7](#). Avtale om etterlønn kan imidlertid bli revidert etter avtaleloven [§ 36](#) dersom den er uforholdsmessig lav og fremstår som en omgåelse av reglene. Det skal imidlertid generelt mye til for å nå frem med revisjon.

Et spørsmål er om det kan settes andre betingelser til retten til etterlønn enn fratreden uten at avtalen faller utenfor [§ 15-16](#) andre ledd. I lovforslaget som ble sendt ut på høring, sto det «ubetinget» etterlønnsavtale. Flere av arbeidsgiverorganisasjonene hadde i høringsrunden tatt opp begrepsbruken, se [Ot.ppr. nr. 101 \(2001–2002\) s. 7–8](#):

«Flere av de sentrale høringsinstansene har i sine merknader påpekt at ‘ubetinget’ etterlønnsavtale er et uheldig begrep. Det er videre pekt på at avtale om ubetinget etterlønn kan virke urimelig ved grovt mislighold av arbeidsavtalet, for eksempel dersom en toppleder gjør underslag.

På bakgrunn av høringsinstansenes merknader og Lovavdelingens uttalelse under den lovtekniske gjennomgangen, har departementet kommet frem til at det må være anledning til å kunne inngå avtaler som oppstiller begrensninger i utbetalingen. For eksempel der det foreligger forhold som etter loven ville kunne føre til avskjed. Departementet foreslår derfor at begrepet ubetinget, som fremgikk av høringsforslaget erstattes av en henvisning til at arbeidstakeren må ha frasagt seg rettighetene etter bestemmelsene om oppsigelse i arbeidsmiljøloven mot at det utbetales etterlønn ved fratreden. Andre

betingelser i etterlønnsavtalen vil således ikke få betydning for hvorvidt avtalen setter oppsigelsesvernet til side eller ei.»

Forarbeidsuttalelsen er noe uklar, men ut fra uttalelsen må det være adgang til å avtale at etterlønn faller bort dersom det foreligger forhold som gir grunnlag for avskjed. Dersom det bare foreligger forhold som ville dannet grunnlag for oppsigelse, synes det imidlertid ikke å være adgang til å avtale begrensinger når etterlønn skal utbetales.

Bestemmelsen er nærmere behandlet i Therese Smith Ulseth, *Daglig leders stillingsvern – samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*, Universitetsforlaget, 2006 s. 203 flg., Per Kaare Nerdrum og Kjetil Hardeng, «[Forhåndsavtale med øverste leder. Omsider fritt frem, men for hvem?](#)», *Arbeidsrett*, 2004 s. 66 flg. og Åshild Eikenes Lien og Jan Fougner, «[Praksis vedrørende etterlønnsavtaler](#)», *Arbeidsrett*, 2005 s. 132 flg.

§ 15-17. Oppsigelse ved arbeidskonflikt

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder ikke ved oppsigelse etter [arbeidstvistloven § 15](#) eller [tjenestetvistloven § 22](#).

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

Karnov lovkommentarer: § 15-17

Karnov Lovkommentar 1 til § 15-17

Forfatter: [Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 56](#) nr. 2. For å gå til arbeidskamp er det etter arbeidstvistloven [§ 18](#), jf. [§ 15](#), og tjenestetvistloven [§ 22](#) blant annet vilkår om at arbeidsforholdene er sagt opp. Den rettslige betrakningen som ligger til grunn for dette, er at arbeidet ikke rettmessig kan stanses uten at arbeidsplikten er opphevret, jf. [ARD-2010-270](#) og [ARD-2010-296](#). En plassopsigelse har ikke til formål å bringe arbeidsforholdet til endelig opphør for de som skal delta i arbeidskampen. Plassopsigelsen er rettslig sett bare en suspensjon av arbeidsforholdet mens konflikten pågår. De gjensidige rettigheter og plikter som arbeidsavtalen etablerer, gjenoppstår når arbeidskampen – streik eller lockout – er avsluttet, jf. [AR-2020-23](#). Arbeidsmiljøloven [§ 15-17](#) forutsetter at den kollektive oppsigelsen gis av en fagforening som har fullmakt til det. I motsatt fall må plassen sies opp av den enkelte arbeidstaker ut fra de individuelle oppsigelsesfristene, jf. [Rt-1985-507](#).

Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

Karnov lovkommentarer: Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsover...

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsover...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljøloven [kapittel 16](#) har regler som skal verne arbeidstakernes rettigheter når det skjer endringer i arbeidsgivers virksomheter som i lovens forstand er en virksomhetsoverdragelse. Reglene gjennomfører det konsoliderte rådsdirektiv [2001/23/EF](#) om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetakelse af arbeidstakernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller deler av virksomheder eller bedrifter (virksomhetsoverdragelsesdirektivet).

Direktivet ble vedtatt i 2001 og avløste to tidligere direktiver. Reglene om virksomhetsoverdragelse ble innført i arbeidsmiljøloven 1977 [kapittel XII A](#) i forbindelse med Norges tilslutning til EØS og trådte i kraft 1. januar 1994, se lov [27. november 1992 nr. 115](#) og [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\)](#).

Reglene har sin bakgrunn i utviklingstrekk ved markedet i etterkrigstiden som kjennetegnes ved blant annet hyppigere virksomhetsendringer og ulike måter å strukturere virksomheter og aktiviteter på. Dette er gjenspeilet i [fortalen](#) til virksomhetsoverdragelsesdirektivet, hvor det blant annet heter at «[d]en økonomiske utvikling medfører både på nasjonalt plan og på fellesskapsplan endringer i foretakssstrukturer» (punkt 2). Direktivets hovedformål er «å fastsette bestemmelser om vern av arbeidstakere ved skifte av arbeidsgiver, særlig for å sikre at deres rettigheter blir ivaretatt» (punkt 3), og i rettspraksis er det i tråd med dette anlagt en formålsstyrt tolkning av direktivet, se for eksempel [Rt-2011-1755](#) (Gate Gourmet) [avsnitt 45](#) og [HR-2017-2277-A](#) (Aleris) [avsnitt 45](#).

Et formål med direktivet er også å redusere ulikheten i vernet etter nasjonale regler ved å innføre et minimumsvern. Direktivet er derfor et minimumsdirektiv og er ikke til hinder for at det enkelte medlemsland oppstiller bedre vern av arbeidstakeres rettigheter i forbindelse med virksomhetsoverdragelse, se for eksempel [Rt-1997-1954](#) (Løten kommune) ([s. 1960](#)) og [HR-2021-1193-A](#) (Grefsenhjemmet) [avsnitt 90](#). Selv om direktivet fremhever vernehensyn som det sentrale, har EU-domstolen i noen sammenhenger vektlagt også hensynet til ny arbeidsgiver/ererver, se [C-499/04 Werhof](#) og [C-426/11 Alemo-Herron](#), og det er ikke tvilsomt at også dette hensynet også kan være relevant ved tolkningen av reglene. Hvor langt det rekker, er imidlertid uklart. De aktuelle dommene fra EU-domstolen dreier seg i første rekke om rettvirkningssiden. EU-domstolens tilnærming har blitt utsatt for en del kritikk internasjonalt, se for eksempel Jeremias Prassl, «Freedom of contract as a general principle of EU law? Transfer of undertaking and the protection of employer rights in EU labour law», *Industrial Law Journal*, 2013, s. 434–446. I juridisk litteratur her hjemme har Kurt Weltzien kritisert norske domstoler for ikke å følge opp tilnærmingen til EU-domstolen, se nærmere Weltzien, «[The Double Purpose of dir. 2001/23/EC: Labour Protection and Balancing of Rights](#)», *Nordic Journal of Labour Law*, Karnov, 2025.

Ettersom arbeidsmiljøloven [kapittel 16](#) er utformet med sikte på å gjennomføre virksomhetsoverdragelsesdirektivet i norsk rett, vil også rettspraksis fra EU-domstolen være en sentral rettskilde. I [Rt-1997-1954](#) (Løten kommune) uttalte Høyesterett at «disse rettsavgjørelser får direkte betydning for hva som er norsk rett på dette området» ([s. 1960](#)). I [HR-2017-2277-A](#) (Aleris) uttalte Høyesterett at reglene må «anvendes i samsvar med direktivet, slik dette er blitt tolket av EU-domstolen og EFTA-domstolen» ([avsnitt 42](#)). Det er en omfattende rettspraksis på dette området, noe som særlig har sammenheng med hvordan vilkårene for at noe skal være en virksomhetsoverdragelse, er utformet.

Vilkårene for at noe skal være en virksomhetsoverdragelse, følger av [§ 16-1](#). Slik bestemmelsen er tolket i rettspraksis, er det tre vilkår som må være til stede for at noe skal være en virksomhetsoverdragelse, se for eksempel [Rt-2006-71](#) (SAS) [avsnitt 72–74](#), [Rt-2011-1755](#) (Gate Gourmet) [avsnitt 46–49](#), [Rt-2012-983](#) (Stena-Song) [avsnitt 61](#), [Rt-2015-718](#) (Kirkens Bymisjon) [avsnitt 61](#), [HR-2017-2277-A](#) (Aleris) [avsnitt 43](#) og [HR-2021-2554-A](#) (Aker Solutions). I [HR-2017-2277-A](#) (Aleris) [avsnitt 43](#) formulerte Høyesterett disse vilkårene slik:

«[D]et må dreie seg om overføring av en selvstendig økonomisk enhet – det såkalte enhetsvilkåret. Videre må virksomheten være overført til ny innehaver på grunnlag av kontrakt eller sammenslåing av selskaper – det såkalte overdragelsesvilkåret. Og endelig må den videreførte virksomheten i det vesentlige være den samme som ble drevet før overføringen – det såkalte identitetsvilkåret.»

Vilkårene gjennomgås i kommentarene til [§ 16-1](#). Dersom det er en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand, kommer reglene i [§ 16-2](#) flg. til anvendelse.

Utgangspunktet er at arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse gjelder fullt ut for offentlige virksomhet. Reglene kommer derfor ikke bare til anvendelse ved virksomhetsoverdragelse mellom private arbeidsgivere. Både overdragelse fra det offentlige til det private, fra det private til det offentlige og mellom offentlige arbeidsgivere omfattes. Virksomhetsoverdragelsesdirektivet åpner for unntak for «[e]n administrativ omorganisering av offentlige forvaltningsmyndigheter eller overføring av administrative funksjoner mellom offentlige forvaltningsmyndigheter» ([artikkelen 1](#) nr. 1 bokstav c andre punktum). Dette unntaket er imidlertid ikke gjennomført i norsk rett, se nærmere for eksempel [Prop. 94 L \(2016–2017\) punkt 12.12](#). Selv om reglene dermed også gjelder ved virksomhetsoverdragelse i staten, er det noen særlige problemstillinger, blant annet knyttet til spørsmål om såkalt reservasjons- og valgrett, jf. [§ 16-3](#). Se nærmere for eksempel Gerd Engelsrud, «Særlige aspekter ved styringsrett for statlige arbeidsgivere», i Alexander S. Skjønberg mfl., red., *Styringsretten. Prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Gyldendal, 2021, s. 478–500, på s. 486 flg.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 16-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 16-1

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen oppstiller vilkårene for at noe skal være en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand. Det dreier seg om tre vilkår, se [kapittelnoten](#) til [kapittel 16](#): For det første må en virksomhet eller del av en virksomhet overføres til en annen arbeidsgiver (ererver) på grunnlag av kontrakt eller sammenslåing av virksomheter (overdragelseskravet), se [§ 16-1 note 2](#). For det andre må overføringen gjelde en selvstendig økonomisk enhet (enhetskravet), se [§ 16-1 note 3](#). For det tredje må virksomheten som overføres, i det vesentlige være den samme som før overdragelsen, slik at identiteten er i behold (identitetskravet), se [§ 16-1 note 4](#). I praksis er det særlig det siste som vil komme på spissen.

De tre vilkårene er kumulative, og de er selvstendige, se Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal 2024 s. 570. Mona Næss, *Virksomhetsoverdragelse*, Universitetsforlaget, 2013 s. 42 og 72, hevder på sin side at den vide tolkningen av overdragelseskravet og enhetskravet som er lagt til grunn i rettspraksis, tilsier at det ikke lenger er snakk om selvstendige vilkår. Dommen i [RG-2011-873](#) (kranfører) er imidlertid et eksempel på at enhetskravet er et selvstendig vilkår. Selv om det ofte kan være en glidende overgang mellom vurderingen etter enhetskravet og etter identitetskravet, har Høyesterett behandlet disse som selvstendige vilkår, se for eksempel [HR-2017-2277-A](#) (Aleris).

Karnov Lovkommentar 2 til § 16-1 ...overdragelse...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Utgangspunktet er at det må være en disposisjon som grunnlag for overdragelsen.

Virksomhetsoverdragelsesdirektivet [artikkelen 1](#) nr. 1 bokstav a bruker formuleringen «overdragelse eller fusjon». Dette er i rettspraksis tolket meget vidt og omfatter mer enn overdragelse med grunnlag i en kontrakt mellom overdrager og ererver. Det sentrale er om det har skjedd en overdragelse «in the context of a contractual relationship» eller «within the framework of contractual relations», se [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 32](#), med videre henvisning til rettspraksis fra EU-domstolen.

Det kreves ikke at det er et direkte kontraktsforhold mellom overdrager og erverver; også såkalte trepartsforhold er omfattet. Det betyr at skifte av leverandør kan oppfylle vilkåret. Hvis en virksomhet A skifter leverandør fra B til C, vil det ikke være et direkte kontraktsforhold mellom B og C. Det kan likevel være snakk om en virksomhetsoverdragelse mellom B og C i lovens forstand dersom de øvrige vilkårene i § 16-1 første ledd er oppfylt. Det har i utgangspunktet ingenting å si at skifte av leverandør skjer etter en anbudskonkurranse. Se for eksempel [Rt-2011-1755](#) (Gate Gourmet). Her hadde LSG Sky Chefs AS (LSG) frem til 30. april 2009 avtale med SAS om levering av cateringtjenester på Gardermoen og Flesland. Etter en anbudskonkurranse tapte LSG kontrakten, og Gate Gourmet Norway AS (Gate Gourmet) overtok levering av cateringtjenester. Se fra EU-domstolens praksis for eksempel [C-51/00 Temco](#).

Både outsourcing og insourcing av tjenester vil omfattes av overdragelsesbegrepet. Et eksempel på det siste er [Rt-2015-718](#) (Kirkens Bymisjon), der kommunen tok tilbake en booppfølgingstjeneste som hadde vært utført av Kirkens Bymisjon.

Også ensidige disposisjoner faller i utgangspunktet inn under begrepet «overdragelse». Eksempler er overføring i kraft av gave eller skifte, jf. [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 32](#), eller forvaltningsvedtak, jf. [Rt-1997-1954](#) (Løten kommune) ([s. 1964](#)).

Karnov Lovkommentar 3 til § 16-1 ...en selvstendig enhet...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

En selvstendig enhet forstås etter EU-domstolens praksis i utgangspunktet som en organisert helhet av personer og aktiva som gjør det mulig å utøve økonomisk virksomhet med et selvstendig økonomisk formål, jf. for eksempel [C-13/95 Siizen](#). Se også for eksempel [Rt-2011-1755](#) (Gate Gourmet) [avsnitt 53](#), [Rt-2015-718](#) (Kirkens Bymisjon) og [HR-2017-227 avsnitt 48](#). Dette er også formulert som et krav om at det må utgjøre en stabil og operasjonell enhet som selv er i stand til å levere de tjenester som er karakteristiske for virksomhetens økonomiske aktivitet.

Der hvor hele virksomheten overføres, vil enhetskravet normalt være oppfylt, jf. [NOU 2004: 5 s. 361](#). Det samme gjelder der overføringen gjelder en klart identifiserbar og uavhengig avdeling, jf. [Rt-2011-1755](#) (Gate Gourmet) [avsnitt 53](#). Men der enkelte aktiviteter eller oppgaver overføres, kan vurderingen av og til bli uklar. Vurderingen vil nødvendigvis måtte bli konkret. Det er ikke krav om at enheten som overføres, er av en bestemt størrelse, se for eksempel [C-392/92 Schmidt](#), hvor EU-domstolen uttalte at det ikke hadde betydning at outsourcing av renholdstjenesten fra en bank bare omfattet én ansatt (avsnitt 15).

Momenter ved vurderingen kan være om enheten som overføres, har et selvstendig formål, har egne lokaler og/eller aktiva, har ansatte som hovedsakelig er tilknyttet enheten, har en egen leder, eget budsjett, regnskap og lignende og kan utføre aktivitet uten bruk av andre deler av virksomheten. Når det gjelder det siste, er det imidlertid ikke avgjørende om enheten deler støttefunksjoner med andre deler av virksomheten, se nærmere for eksempel [Rt-2015-718](#) (Kirkens Bymisjon) og [HR-2017-2277-A](#) (Aleris). Enhetskravet er også særlig diskutert i [Rt-2012-983](#) (Stena-Songa) og [Rt-2011-1755](#) (Gate Gourmet). Rettspraksis tilslirer at det ikke skal mye til før enhetskravet er oppfylt. Dommen i [RG-2011-873](#) (kranfører) er et eksempel på at vilkåret ikke ble ansett oppfylt. Her kom lagmannsretten til at Statoils beslutning om selv å utføre kranarbeidet, som tidligere ble utført av ansatte i to boreentrepreneursselskaper, ikke innebar en virksomhetsoverdragelse. Retten kom til at kranførerfunksjonen ikke kunne anses som en selvstendig enhet, idet kranførerens oppgaver ikke kunne skilles fra, men var avhengig av, oppgaver som ble utført av andre ansatte i et kranlag. Disse andre oppgavene skulle fremdeles utføres av boreentrepreneurene. Se også Borgarting lagmannsretts avgjørelse i [LB-2022-118608](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 16-1 ...identitet...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Identitetskravet er det vilkåret som i praksis oftest kommer på spissen. Vilkåret innebærer at både aktiviteten og substansen i enheten som overføres, må beholde identiteten. Det er ikke tilstrekkelig at aktiviteten videreføres. Det må foretas en samlet vurdering, hvor virksomheten før og etter overdragelsen sammenlignes. Rettspraksis fra EU-domstolen og Høyesterett oppstiller en rekke momenter av betydning ved identitetsvurderingen, blant annet hvilken virksomhet eller aktivitet det er snakk om, om det overføres fysiske og/eller immaterielle aktive, om erververen overtar størstedelen av de ansatte, om kundekretsen overføres, i hvor stor grad aktiviteten før og etter overdragelsen er den samme, og hvor lenge aktiviteten/virksomheten eventuelt har vært innstilt. Disse kriteriene omtales gjerne som *Spijkers-kriteriene*, etter dommen i [C 24/85 Spijkers](#), og er fulgt opp i senere domstolspraksis, jf. [HR-2017-2277-A](#) (Aleris) [avsnitt 66](#).

Hvilken vekt de ulike momentene skal tillegges ved identitetsvurderingen, beror på hvilke innsatsfaktorer som karakteriserer virksomheten / hvilken form for virksomhet som overføres, jf. for eksempel [HR-2017-2277-A](#) (Aleris) [avsnitt 67](#) og [C-298/18 Gafe og Pohle](#) avsnitt 25. Ved vurderingen skilles det mellom virksomheter hvor de ansatte – arbeidskraften – utgjør det vesentlige kjennetegnet ved aktiviteten (arbeidskraftintensiv virksomhet), og virksomheter hvor fysiske eller immaterielle aktiva er det vesentlige kjennetegnet (kapitalintensiv virksomhet). For arbeidskraftintensive virksomheter er det etter rettspraksis et krav om at erverver overtar en etter antall og kvalifikasjoner betydelig del av arbeidsstyrken som utfører aktiviteten, se for eksempel [C-13/95 Süzen](#) avsnitt 21, [C-463/09 CLECE](#) avsnitt 34 og [C-200/16 Resendes](#) avsnitt 29. I de to sistnevnte sakene brukes formuleringen «størstedelen af arbeidsstyrken», jf. også [HR-2017-2277-A](#) (Aleris) [avsnitt 69](#). Eksempler på arbeidskraftintensive aktiviteter er rengjøring, hjemmehjelptjenester, vakthold, vikar- og konsulenttjenester og brukerstyrt personlig assistanse. For kapitalintensive virksomheter er det overføring av aktiva som er det sentrale, mens hvorvidt det overføres ansatte, har mindre betydning, se for eksempel [C-172/99 Liikenne](#). Eksempler på kapitalintensive aktiviteter er bussdrift, gruve drift og storkjøkken. I *Liikenne* overtok et busselskap driften av noen bussruter etter en anbudskonkurranse. Det ble overført en del ansatte, men ingen busser (bortsett fra at busselskapet leide to busser noen måneder). EU-domstolen la til grunn at identitetskravet ikke var oppfylt, fordi ingen materielle aktiva av betydning var overført. Dette kan stilles seg annerledes der grunnen til at erverver ikke overtar fysiske aktiva, slik som for eksempel busser, skyldes nye tekniske og miljømessige krav, se [C-298/18 Gafe og Pohle](#).

For virksomheter som ikke alene kjennetegnes av arbeidskraften eller aktiva, må det gjøres en helhetsvurdering av alle faktorene som etter rettspraksis er relevante, se for eksempel [Rt-2001-248](#) (Olderdalen ambulanse), [Rt-2006-71](#) (SAS), [Rt-2010-330](#) (Bardufoss Flyservice) og [Rt-2015-718](#) (Kirkens Bymisjon).

Ved vurderingen av om ansatte overføres, har det ikke betydning om de ansatte overføres til erverver gjennom en direkte overføring fra overdrager eller ansettes etter en alminnelig prosess, se for eksempel [Rt-2011-1755](#) (Gate Gourmet). Det avgjørende er den faktiske situasjonen, noe som kan åpne for at partene i realiteten kan innrette overdragelsen slik at identitetskrav ikke oppfylles, se nærmere om problemstillingen i for eksempel Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsgiverbegrepet*, Gyldendal, 2016 s. 179–180 og Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 578–579.

Karnov Lovkommentar 5 til § 16-1 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Unntaket gjelder bare der virksomhetsoverdragelsen skjer etter at konkurs er åpnet. Arbeidstakerne vil da ikke ha oppsigelsesvern etter § 16-4 eller krav på at arbeidsforholdene og arbeids- og lønnsvilkår overføres til erverver, jf. § 16-2. Unntaket er begrunnet med ønsket om å sikre videre drift av insolvente virksomheter, idet slik videre drift øker sannsynligheten for å bevare arbeidsplassene. Regelen er derfor antatt å være i samsvar med arbeidstakernes interesser, se [Ot.prp. nr. 79 \(2000–2001\)](#) s. 15–16. Det følger motsetningsvis av bestemmelsen at reglene om reservasjonsrett, jf. § 16-3, informasjon og drøftelse, jf. § 16-5 og § 16-6, samt representasjon, jf. § 16-7, også gjelder ved virksomhetsoverdragelse etter konkursåpning.

§ 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår

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

Karnov lovkommentarer: § 16-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 16-2

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen oppstiller de sentrale reglene om rettighetsovergang som følge av virksomhetsoverdragelse. Som nevnt i [kapittelnoten](#) til [kapittel 16](#) er et hovedformål med virksomhetsoverdragelsesdirektivet at arbeidstakeres rettigheter ivaretas ved virksomhetsoverdragelse til en ny arbeidsgiver. Utgangspunktet er at overføring av individualrettslige rettigheter og plikter reguleres av første ledd, mens overføring av tariffbestemte vilkår følger av reglene i andre ledd. Rett til videre opptjening av alderspensjon, etterlattepensjon og uførepensjon i henhold til kollektiv pensjonsordning er regulert i tredje ledd.

Utgangspunktet er videre at arbeidsforholdene til arbeidstakerne i virksomheten som overdras, overføres automatisk til erverver. Men den enkelte arbeidstaker har en rett til å reservere seg mot at arbeidsforholdet overføres, jf. § 16-3 og kommentarene til denne bestemmelsen. Der hvor virksomhetsoverdragelsen gjelder en del av en virksomhet, kan det oppstå spørsmål om hvilke arbeidstakere som skal omfattes av overdragelsen. Det kan være en arbeidstaker har arbeidet også i andre deler av virksomheten enn den som overdras. Det avgjørende må da være hvor vedkommende har sin primære tilknytning, jf. [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 32](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 16-2 ...rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arb...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter i utgangspunktet alle vilkår som kan anses som del av den individuelle arbeidsavtalen. Det må avgrenses mot ordninger i virksomheten som er ensidig innført av arbeidsgiver, og som ikke kan anses å ha utviklet seg til en rettighet.

Hva som kan anses avtalt, må avgjøres etter de prinsipper som gjelder for tolkning og utfylling av arbeidsavtaler, se [HR-2020-1339-A](#) (ISS). Ordlyden i arbeidsavtaledokumentet vil være utgangspunktet, men en rekke andre tolkningsfaktorer vil måtte tas med i vurderingen. I dommen poengterte Høyesterett at det ved arbeidsavtaletolkning «vil være større rom for supplerende tolkningsfaktorer ... enn ved tolkning av avtaler mellom jevnbyrdige parter i forretningsforhold» ([avsnitt 48](#)), og at det er «rom for ganske brede vurderinger» ([avsnitt 50](#)).

Arbeidsavtalen vil etter omstendighetene kunne anses utfyldt med lovbestemmelser, slik at disse har blitt del av arbeidsavtalen. Dette ble nettopp konklusjonen i [HR-2020-1339-A](#) (ISS), hvor Høyesterett la til grunn at tjenestemannslovens oppsigelsesfrister måtte anses som del av arbeidsavtalene til arbeidstakerne som ble virksomhetsoverdratt, og at ny arbeidsgiver dermed hadde plikt til å respektere disse. I denne saken var det en henvisning til lovbestemmelsene i arbeidsavtaledokumentene. Det følger av arbeidsmiljøloven [§ 14-6](#) første ledd bokstav h at det skriftlige arbeidsavtaledokumentet skal inneholde opplysninger om oppsigelsesfrister. Så lenge det dreier seg om vesentlige kontraktsmessige betingelser i lov, vil disse antakelig anses som del av arbeidsavtalen enten arbeidsavtaledokumentet har en slik henvisning eller ikke. Se nærmere om problematikken i Alexander S. Skjønberg, «*Styringsrettens begrunnelse og karakter*», i Alexander S. Skjønberg mfl., red., *Styringsretten. Prinsipielt, komparativt og aktuelt*, Gyldendal, 2021 s. 88–130, på s. 125–126 og Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 582–584.

Arbeidsavtalen vil etter omstendighetene utfylles med tariffbestemte arbeids- og lønnsvilkår. For arbeidstakere som er bundet av tariffavtale hos overdrager, vil tariffavtalens arbeids- og lønnsvilkår automatisk bli del av deres arbeidsavtaler, jf. arbeidstvistloven [§ 6](#) og for eksempel [HR-2021-1193-A](#) (Grefsenhjemmet II). Dersom erverver reserverer seg mot å overta tariffavtalen, har de overførte arbeidstakerne likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkårene som følger av tariffavtalen, i en tidsbegrenset periode, jf. [§ 16-2](#) andre ledd. Et spørsmål er om de etter denne særskilte verneperioden fortsatt har arbeids- og lønnsvilkår i behold i kraft av arbeidsavtalen, se nærmere kommentarene til [§ 16-2](#) andre ledd i [note 10](#).

Utenforstående arbeidstakere i den tariffbundne virksomheten som utfører samme type arbeid som de tariffbundne arbeidstakerne, vil ikke være direkte bundet av tariffavtalen, og den har ikke tvingende virkning i deres arbeidsforhold. Men også deres arbeidsavtaler vil normalt utfylles med tariffavtalens arbeids- og lønnsvilkår, se nærmere Alexander N. Skjønberg, «*Tariffavtalens virkning for utenforstående arbeidstakere*», *Arbeidsrett*, 2011, s. 1–80 ([ARB-2011-1](#)). Ettersom grunnlaget da alene er arbeidsavtalen, er det naturlig å vurdere det slik at disse rettighetene og pliktene overføres etter [§ 16-2](#) første ledd.

Hvorvidt rettigheter og plikter som kun har grunnlag i lov, omfattes av [§ 16-2](#) første ledd, er uavklart. Ettersom Høyesterett kom til at oppsigelsesfristene i tjenestemannsloven var blitt del av arbeidsavtalene til de overførte arbeidstakerne i [HR-2020-1339-A](#) (ISS), jf. ovenfor, var det ikke nødvendig for retten å ta stilling til dette spørsmålet, se [avsnitt 55](#) i dommen.

Det er de individuelle arbeidsforholdene i virksomheten som er gjenstand for overdragelse, som overføres til erverver. Særlige spørsmål kan oppstå om hvorvidt andre arbeidstakere som utfører arbeid i virksomheten, men er ansatt hos en annen arbeidsgiver, vil omfattes av overdragelsen. Se for eksempel [Rt-2012-983](#) (Stena-Songa). Se nærmere om problemstillingen i for eksempel Marianne Jenum Hotvedt, *Arbeidsgiverbegrepet*, Gyldendal, 2016, s. 180–184.

Karnov Lovkommentar 3 til § 16-2 ...som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette gjelder arbeidstakernes løpende rettigheter som følger av arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet, herunder i utgangspunktet også betingede rettigheter. Både uforfalte og forfalte krav som foreligger på overdragelsestidspunktet, omfattes. Se lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie (ferieloven) [§ 12](#) når det gjelder feriepenger. Ansiennitet er ikke i seg selv en rettighet, men er ofte grunnlag for andre rettigheter, for eksempel beregning av oppsigelsestid, som moment i oppsigelsesvurdering mv. Utgangspunktet er at ansiennitet i slik sammenheng omfattes av overdragelsen, se EU-domstolens avgjørelser i [C-343/98 Collino og Chiappero](#) og [C-108/10 Scattolon](#).

Arbeidsforhold som har opphört før overdragelsestidspunktet, oversøres ikke. En arbeidstaker som er oppsigelsestid på dette tidspunktet, oversøres imidlertid. Hvis en arbeidstaker er sagt opp, bestrider oppsigelsen og gjør gjeldende retten til å stå i stilling, vil arbeidstakeren beholde retten til å stå i stilling hos erverver. Hvis oppsigelsen kjennes ugyldig, har arbeidstakeren da rett til å opprettholde arbeidsforholdet hos erverver.

Vernet er preseptorisisk og kan ikke fraskrives ved avtale, se [C-324/86 Daddy's Dance Hall](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 16-2 ...Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende over...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Virksomhetsoverdragelsesdirektivet krever ikke slikt solidaransvar for tidligere arbeidsgiver, men åpner opp for at medlemslandene kan avtale dette, jf. [artikkelen 3](#) nr. 1 andre ledd. Dette ansvaret gjelder forpliktelser som har oppstått før overdragelsestidspunktet. Se også lov [29. april 1988 nr. 21](#) om ferie (ferieloven) [§ 12](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 16-2 ...Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere var...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljølovens hovedregel er altså at ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Før arbeidsmiljøloven 2005 var utgangspunktet det motsatte, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. [268–269](#). Ny arbeidsgiver har imidlertid adgang til å reservere seg mot å overta tariffavtalen, jf. andre punktum og [note 6](#). Det vil ofte være upraktisk for ny arbeidsgiver å overta tidligere arbeidsgivers tariffavtaler, og i praksis vil ny arbeidsgiver gjerne benytte reservasjonsretten.

Hvis ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtalen som tidligere arbeidsgiver var bundet av, kan det oppstå kompliserte spørsmål om bundethetens art, det vil si om ny arbeidsgiver blir partsbundet eller medlemsbundet, se Stein Evju, «Sjelløse tariffavtaler», i Kerstin Ahlberg, red., *Vänbok till Ronnie Eklund*, Iustus Förlag, 2010, s. 169–185.

Karnov Lovkommentar 6 til § 16-2 ...Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uke...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Formkravene må regnes som absolutte. Dersom reservasjonen ikke er skriftlig eller ikke er gitt innen fristen, blir ny arbeidsgiver bundet av tariffavtalen.

Selv om reservasjonsretten utøves i samsvar med reglene i § 16-2 andre ledd, kan ny arbeidsgiver bli bundet av tariffavtalen etter *tariffrettslige regler om tariffavtaleovergang*. De tariffrettslige reglene gjelder parallelt med arbeidsmiljølovens regler, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 271](#). Etter tariffrettslige regler er tariffavtaleovergang for det første aktuelt der virksomhetsoverdragelsen er en proformatransaksjon, det vil si der formålet med overdragelsen har vært å bli ubundet av tariffavtalen, jf. [ARD-1936-36](#) og [ARD-1937-163](#). I praksis vil det imidlertid være vanskelig å slå fast en slik omgåelseshensikt. For det andre kan det være grunnlag for tariffavtaleovergang der virksomhetsoverdragelsen ikke kan karakteriseres som reell. Dette er mer praktisk og vil særlig kunne være aktuelt ved overdragelser mellom selskaper i konsern. Hvis overdragelsen bare kan karakteriseres som en faktisk og rettslig omorganisering innen konsernet, vil tariffavtalen som hovedregel følge med over til erverver. Relevant rettspraksis her er [ARD-2004-163](#), [ARD-2008-189](#), [ARD-2011-373](#), [ARD-2015-137](#), [ARD-2015-233](#) og [AR-2020-25 avsnitt 95](#). Se også nærmere for eksempel Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. ut., Gyldendal, 2024 s. 602–606.

Karnov Lovkommentar 7 til § 16-2 ...overdragelsestidspunktet...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette er tidspunktet virksomheten overføres – ikke avtaletidspunktet, jf. [ARD-2008-113](#). Ved fusjon er utgangspunktet at tidspunktet fusjonen er registrert i foretaksregisteret, anses som overdragelsestidspunktet, jf. [ARD-2008-189](#). Erklæringen kan også sendes før overdragelsestidspunktet, jf. «senest» og [ARD-2008-113](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 16-2 ...fagforeningen...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

«Fagforening» skal her forstås på samme måte som etter lov [27. januar 2012 nr. 9](#) om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav c. Det følger av forarbeidene at hensikten med dette «er å få frem at det er den andre parten i tariffavtalen, dvs. den som har rådigheten i tariffavtaleforholdet på arbeidstakersiden, som skal varsles hvis ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 338](#). Alle varianter av fagforeninger kan derfor omfattes. Ordlyden avklarer ikke hvem er rett adressat for erklæringen i tilfeller der flere fagforeninger som står i et over- og underordningsforhold til hverandre, er parter på arbeidstakersiden. I [AR-2018-6](#) la Arbeidsrettens flertall til grunn at det avgjørende for hvem erklæringen skal rettes til, må være «det nivå som har inngått den tariffavtale som man vil reserve[re] seg fra» ([avsnitt 39](#)).

Karnov Lovkommentar 9 til § 16-2 ...De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Selv om arbeidsgiver ikke overtar tariffavtalen, har de overførte arbeidstakerne rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkårene som fulgte av tidligere arbeidsgivers tariffavtale. Bestemmelsen gir et *særskilt vern* for *tariffbestemte* individuelle arbeidsvilkår, men bare i en begrenset tidsperiode, jf. siste punktum og [note 10](#). Vernet innebærer at de individuelle arbeidsvilkårene får fortsatt virkning som tariffbestemte vilkår, noe som vil si at vilkårene heller ikke kan endres med mindre tariffavtalen som tidligere arbeidsgiver var bundet av, åpner opp for det. Dette harmonerer med [artikkelen 3](#) nr. 3 i virksomhetsoverdragelsesdirektivet, som bestemmelsen skriver seg fra. Her heter det at ny arbeidsgiver skal «opprettholde de arbeidsvilkår som er fastsatt i en tariffavtale på samme vilkår som gjaldt for overdrageren i henhold til samme avtale». Se nærmere Alexander S. Skjønberg, [Tariffavtalens ufravikelighet og ettervirkning](#), Karnov, 2021, [punkt 3.5.1](#) (opptrykk i Alexander Sønderland Skjønberg, *Kollektiv arbeidsrett. En artikkelsamling*, Universitetsforlaget, 2023, s. 160–

162). Se også Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024, s. 587–588.

Karnov Lovkommentar 10 til § 16-2 ...Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til d...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[Lenke til kommentaren](#)]

Etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet [artikkel 3](#) nr. 3 er det åpnet opp for å fastsette en grense for det særskilte vernet etter [§ 16-2](#) tredje punktum på ett år. Dette er ikke gjennomført i norsk rett, og etter arbeidsmiljøloven er det to alternativer for utløp av verneperioden (disse skiller seg ordlydsmessig fra alternativene etter direktivet). Det ene er inntil den aktuelle tariffavtalen «utløper». En overenskomst har normalt en varighet på to år, og i praksis vil dette derfor ofte være den maksimale tidslengden. Det andre alternativet for verneperiodens utløp er «til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere». I forarbeidene er det uttalt følgende om dette alternativet:

«Med ‘ny avtale som er bindende for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakerne’ menes at det kreves en form for aktivitet fra partenes side for at den nye arbeidsgivers tariffavtale skal komme til anvendelse eller tre i kraft overfor de overførte arbeidstakerne. De individuelle rettighetene som følger av den tidligere arbeidsgiverens tariffavtale, kan bare erstattes ved at den nye arbeidsgiveren eller arbeidsgiverens organisasjon inngår avtale med den eller de arbeidstakerorganisasjoner som representerer de overførte arbeidstakerne, om at den nye arbeidsgiverens tariffavtale skal gjøres gjeldende for de overførte arbeidstakerne» ([Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 339](#)).

Etter alminnelige tariffrettslige normer ville de overførte arbeidstakerne bli bundet av tariffavtale hos erverver dersom de faller inn under denne avtalens anvendelsesområde og er medlem av den fagforeningen som har inngått tariffavtalen. Uttalelsene i forarbeidene tilsier at det kreves noe mer – en særskilt avtale eller en form for aktivitet – for at bundethet skal inntre. Se nærmere Stein Evju, [«Virksomhetsoverdragelse og rettsvirkninger»](#), i *Arbeidsrett og arbeidsliv*, Bind 2, Norsk Arbeidsrettslig Forening 2005, s. 1–91, særlig på s. 44 flg.

Et særskilt spørsmål er hva som skjer med de individuelle arbeidsvilkårene etter at den særskilte verneperioden som følger av [§ 16-2](#) tredje og fjerde punktum, har utløpt, særlig hvis ingen ny tariffavtale blir bindende for arbeidsforholdene til de overførte arbeidstakerne. Spørsmålet er om de individuelle vilkårene da gjelder videre som del av arbeidsavtalen. En tariffavtales individuelle arbeids- og lønnsvilkår – normative vilkår – blir automatisk del av den enkelte tariffbundne arbeidstakers arbeidsavtale, se [HR-2021-1193-A](#) (Grefsenhjemmet II). I denne dommen anerkjente Høyesterett også en alminnelig regel om individuell ettervirkning:

«Jeg er på bakgrunn de foreliggende rettskildene og de hensyn som gjør seg gjeldende, kommet til at bestemmelser i tariffavtalen som har blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen ikke faller bort som en direkte følge av tariffavtalens opphør, men har individuell ettervirkning med grunnlag i den individuelle arbeidsavtalen. Bestemmelsene kan imidlertid, som nevnt, falle bort på ulike andre rettsgrunnlag.» ([avsnitt 112](#)).

Saken dreide seg imidlertid ikke om virksomhetsoverdragelse, og Høyesterett tok ikke stilling til hva som gjelder etter den særskilte verneperioden som følger av [§ 16-2](#) andre ledd tredje og fjerde punktum. Høyesterett påpekte at dette er særregulering av tariffavtalens ettervirkning ved virksomhetsoverdragelse, og at virksomhetsoverdragelsesdirektivet ikke er til hinder for at det enkelte medlemsland fastsetter gunstigere regler ([avsnitt 90](#)).

Begrunnelsen for den alminnelige regelen om ettervirkning gjør seg imidlertid like gjeldende når det særskilte vernet etter [§ 16-2](#) andre ledd tredje og fjerde punktum har opphört, forutsatt at ingen ny

tariffavtale har blitt bindende for de overførte arbeidstakerne. Det er derfor nærliggende å legge til grunn at vilkårene da gjelder videre som del av de overførte arbeidstakernes arbeidsavtaler, jf. § 16-2 første ledd. Se slik for eksempel Alexander N. Skjønberg, «[Den alminnelige regelen om ettervirkning](#)», *Arbeidsrett*, 2019, s. 18–38, på s. 20, jf. også Alexander S. Skjønberg, [Tariffavtalens ufravikelighet og ettervirkning](#), Karnov, 2021, [punkt 3.5.1](#) (opptrykk i Alexander Sønderland Skjønberg, *Kollektiv arbeidsrett. En artikkelsamling*, Universitetsforlaget, 2023, s. 160–162), og Stein Evju, «[Eftervirkning, bundethet og endringsadgang. Randbemerkninger til arbeidstvistloven § 8 tredje ledd og arbeidsmiljøloven § 16-2 første og annet ledd](#)», *Arbeidsrett*, 2019, s. 36–69, på s. 65. Se også Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024, s. 589–590.

Hva som gjelder der en ny tariffavtale blir bindende for de aktuelle arbeidstakerne, er mer komplisert. Tariffskifte var tema i Grefsenhjemmet-saken, men den gjaldt som nevnt ikke en virksomhetsoverdragelse. I den saken ble de aktuelle arbeidstakerne bundet av nye tariffavtaler i forbindelse med at arbeidsgiver skiftet arbeidsgiverforening fra Virke til NHO. Innenfor Virkes tariffavtaleregime gjaldt en avtale om et særskilt lønnstillegg (stabiliseringstillegg). Dette fulgte ikke av de aktuelle tariffavtalene i NHO-systemet. I [HR-2021-1193-A](#) (Grefsenhjemmet II) kom Høyesterett til at dette lønnstillegget var blitt del av de aktuelle arbeidstakernes arbeidsavtaler, og at dette ikke falt bort som en direkte følge av at den bindende virkningen av Virkes tariffavtaler opphørte (individuell ettervirkning). Hvorvidt overgangen til det nye tariffavtaleregimet i NHO innebar at vilkåret falt bort, tok ikke Høyesterett stilling til. Dette ble avgjort av Arbeidsretten i [AR-2023-36](#) (Grefsenhjemmet III), og Arbeidsretten kom til at lønnstillegget var i behold. Arbeidsretten oppstiller her en ny norm ved tariffskifte: Utgangspunktet er at vesentlige arbeidsavtalevilkår gjelder videre ved tariffskifte med mindre det er tilstrekkelige klare holdepunkter i den nye tariffavtalen for det motsatte, se nærmere Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 149–150. Dommen er også diskutert av Skjønberg i «Videreføring av arbeids- og lønnsvilkår ved tariffskifte. Prinsipielle avklaringer om ettervirkning av tariffavtale. Arbeidsrettens dom 11. Desember 2023 – AR-2023-26 (Grefsenhjemmet III)», *Nytt i privatretten*, [nr. 1/2024](#), s. 3–5.

Karnov Lovkommentar 11 til § 16-2 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljølovens utgangspunkt er at arbeidstakers rett til videre opptjening av alderspensjon, etterlattepensjon og uførepensjon i henhold til ordninger med kollektiv tjenestepensjon overføres til ny arbeidsgiver. Dermed er utgangspunktet at arbeidstakerne får bedre rettigheter enn etter virksomhetsoverdragelsesdirektivet, som ikke omfatter slike rettigheter, jf. [artikkel 3](#) nr. 4 bokstav a. Mer enn et utgangspunkt er ikke dette. Det følger av § 16-2 tredje ledd andre punktum at ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dette omtales gjerne som «pensjonsunntaket». Lov [21. desember 2005 nr. 124](#) om obligatorisk tjenestepensjon (OTP-loven) innebærer at de fleste virksomheter har en tjenestepensjonsordning, og arbeidsgiver kan velge å gjøre den eksisterende ordningen gjeldende for de overførte arbeidstakerne selv om ordningen er dårligere enn den tjenestepensjonsordningen som gjaldt hos overdrager. Arbeidstakerne rett til fremtidig opptjening av tjenestepensjon kan dermed bli redusert.

Karnov Lovkommentar 12 til § 16-2 ...rett...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må være snakk om en individuell rettighet til videre opptjening. Det vanlige er at kollektive tjenestepensjonsordninger er opprettet ensidig av arbeidsgiver, uten at den ansatte får en individuell rettighet. I så fall er vi utenfor § 16-2, og arbeidstaker har heller ikke i utgangspunktet en rett til videre opptjening som overføres ved virksomhetsoverdragelsen, se nærmere for eksempel Alexander

Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 591 og Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland, red., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*, 3. utg., Gyldendal, 2020 s. 1088 og 1091–1093.

Karnov Lovkommentar 13 til § 16-2 ...videre opptjening...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder bare rett til fremtidig opptjening. Allerede opptjente pensjonsrettigheter faller utenfor og vil være beskyttet av pensjonslovgivningen, se for eksempel lov [24. mars 2000 nr. 16](#) om foretakspensjon (foretakspensjonsloven) [kapittel 4](#).

Karnov Lovkommentar 14 til § 16-2 ...kollektiv...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det må avgrenses mot individuelle tjenestepensjonsordninger. Hva som er en «kollektiv» tjenestepensjonsordning, er ikke definert i arbeidsmiljøloven. Det er naturlig å ta utgangspunkt i at det er en ordning som omfatter personer i en nærmere angitt gruppe, sml. lov [16. juni 1989 nr. 69](#) om forsikringsavtaler (forsikringsavtaleloven) [§ 10-2](#) bokstav g. En individuell pensjonsordning er derimot en ordning som er rettet mot én enkelt arbeidstaker.

Karnov Lovkommentar 15 til § 16-2 ...tjenestepensjon...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «tjenestepensjon» forstås en pensjonsordning som har til formål å sikre livsopphold fra tidspunktet for en normal avslutning av et yrkesaktivt liv, jf. [C-164/00 Beckmann](#). I [HR-2020-1339-A](#) (ISS) ble det avgjørende for om et pensjonsforhold faller inn under bestemmelsen, formulert å være «om den aktuelle avgang med pensjon må anses som et uttrykk for at arbeidstageren på normalt vis avslutter sitt yrkesliv i samsvar med den generelle oppbygningen av den aktuelle pensjonsordningen» ([avsnitt 69](#)). Førtidspensjonsordninger faller utenfor bestemmelsen. I ISS-dommen slo Høyesterett fast at hverken særaldersgrensepensjon eller avtalefestet pensjon (AFP) i staten kunne karakteriseres som førtidspensjonsordninger, og at disse ordningene var omfattet av pensjonsunntaket i [§ 16-2](#) tredje ledd. Dermed kunne ny arbeidsgiver gjøre gjeldende eksisterende pensjonsordning (en innskuddspensjonsordning) for de overførte arbeidstakerne.

§ 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 tilbuddet ble mottatt. Fortrinnsrett etter [§§ 10-2](#) fjerde ledd, [14-2](#) og [14-3](#) går foran fortrinnsrett etter paragrafen her.

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

Karnov lovkommentarer: § 16-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 16-3 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen oppstiller en rett for en arbeidstaker som omfattes av virksomhetsoverdragelsen, til å motsette seg at arbeidsforholdet overføres til den nye arbeidsgiveren. Reservasjonsretten er begrunnet med arbeidstakers grunnleggende rett til å velge sin arbeidsgiver, se for eksempel EU-domstolens avgjørelse i [C 171/94 Merckx](#). Andre ledd oppstiller nærmere krav til varsel om at reservasjonsretten utøves.

Virkningen av at arbeidstaker gjør gjeldende reservasjonsretten, er at arbeidsforholdet opphører. Arbeidstaker er da hverken ansatt hos overdrager eller hos erverver. I rettspraksis er det imidlertid oppstilt en regel om at arbeidstaker likevel kan ha rett til å fastholde arbeidsforholdet hos sin tidligere arbeidsgiver, altså overdrager. Etter denne ulovfestede regelen kan arbeidstaker ha en valgrett. Dette er imidlertid en snever unntaksregel; hovedregelen er at arbeidstaker ikke kan velge å fastholde arbeidsforholdet hos overdrager. Det avgjørende vurderingstema er om virksomhetsoverdragelsen kan sies å føre til ikke uvesentlige endringer i arbeidstakers situasjon. Det må foreligge en kvalifisert negativ endring i arbeidsforholdet. Et sentralt moment ved vurderingen vil være om arbeidstaker risikerer å miste jobben hos erverver, se for eksempel [Rt-2000-2047](#) og [Rt-2000-2058](#). Et annet moment er om virksomhetsoverdragelsen vil ha negative endringer i arbeidstakers pensjonsordning, se [HR-2018-1944-A](#). Det er ikke avgjørende om det dreier seg om tap eller svekkelse av en rettighet, se [avsnitt 56](#) i denne dommen. Et annet relevant moment er om arbeidstaker mister sitt arbeidsfellesskap, se [Rt-1999-977](#). Se nærmere om valgretten i Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 597–600.

Det gjelder ingen lovfestede krav til fremgangsmåten ved utøvelse av valgrett, slik som ved utøvelse av reservasjonsrett. Valgretten er som nevnt ulovfestet. Dette reiser spørsmål om hvorvidt valgretten må utøves innen en bestemt frist. Et synspunkt er at det her må gjelde samme frist som ved utøvelse av reservasjonsrett, se Stein Evju, «[Reservasjonsrett og valgrett under et nytt regime](#)», *Arbeidsrett*, 2006, s. 209–231, på s. 213–214.

Karnov Lovkommentar 2 til § 16-3 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvis informasjonsplikten etter [§ 16-6](#) ikke er oppfylt, eller overdrager ikke har satt noen frist, må konsekvensen være at 14-dagersfristen ikke utløses, se slik Stein Evju, «[Reservasjonsrett og valgrett under et nytt regime](#)», *Arbeidsrett*, 2006, s. 209–231, på s. 215.

Utøvelse av reservasjonsrett innebærer som hovedregel at arbeidsforholdet opphører, se også kommentarene til første ledd i [§ 16-3 note 1](#). Det nærmere tidspunktet da arbeidsforholdet opphører ved utøvelse av reservasjonsrett, er ikke regulert i arbeidsmiljøloven. Det avgjørende er om fristen for å gjøre reservasjonsretten gjeldende utløper før eller etter overdragelsestidspunktet. Dersom fristen utløper før overdragelsestidspunktet, opphører arbeidsforholdet på overdragelsestidspunktet. Men hvis fristen utløper etter overdragelsestidspunktet, opphører arbeidsforholdet da underrettelsen om utøvelse av reservasjonsrett har kommet frem til overdrager, se også [§ 16-3 note 3](#). Disse spørsmålene er drøftet inngående av Stein Evju, «[Reservasjonsrett og valgrett under et nytt regime](#)», *Arbeidsrett*, 2006, s. 209–231, på s. 217–226.

Karnov Lovkommentar 3 til § 16-3 ...skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter alminnelige avtalerettslige regler må varselet ha kommet frem til overdrager innen fristen for å være rettidig. Det er imidlertid noe omstridt i juridisk teori om dette kan legges til grunn ubetinget, slik at for eksempel en skriftlig underrettelse som innen fristen feilaktig sendes erverver istedenfor

overdrager, ikke vil ha virkning. Se nærmere Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 556 med videre henvisninger.

Karnov Lovkommentar 4 til § 16-3 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Vilkårene for fortrinnsretten svarer til dem som gjelder etter arbeidsmiljøloven [§ 14-2](#), og det vises til kommentarene til denne bestemmelsen. Fortrinnsretten etter [§ 16-3](#) har siste prioritet dersom det er flere fortrinnsberettigede til stillingen etter ulike bestemmelser i arbeidsmiljøloven. For eksempel vil fortrinnsretten til en arbeidstaker som tidligere er sagt opp hos overdrager, jf. [§ 14-2](#), gå foran fortrinnsrett etter [§ 16-3](#). Begrunnelsen er at den som har utøvet reservasjonsrett, har hatt muligheten til å fortsette arbeidsforholdet hos en annen arbeidsgiver, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 267](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 16-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 16-4 1. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Vernet gjelder uavhengig av om oppsigelsen eller avskjeden gis av overdrager eller av erverver. Bestemmelsen er ikke til hinder for oppsigelse eller avskjed begrunnet i andre forhold enn virksomhetsoverdragelsen. Vilkårene i arbeidsmiljøloven [kapittel 15](#) må da være oppfylt.

Oppsigelsesvernet er heller ikke til hinder for at overførte arbeidstakere sies opp etter virksomhetsoverdragelsen, for eksempel dersom det er behov for nedbemannning hos erverver. Men nedbemanningsprosessen må da være i samsvar med de alminnelige reglene etter arbeidsmiljøloven [kapittel 15](#). Utgangspunktet er da at alle ansatte hos ny arbeidsgiver skal inngå i utvelgelsesvurderingen, det vil si både eksisterende og overførte arbeidstakere.

Oppsigelsesvernet er til hinder for at overdrager sier opp ansatte som vil omfattes av virksomhetsoverdragelsen, fordi erververen ikke vil overta disse. Oppsigelsene vil da normalt anses å være begrunnet i virksomhetsoverdragelsen alene, se for eksempel Mona Næss, *Virksomhetsoverdragelse*, Universitetsforlaget, 2013 s. 190 og Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 594–595.

Karnov Lovkommentar 2 til § 16-4 2. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det følger av forarbeidene at bestemmelsen først og fremst sikter til tilfeller der arbeidstaker hever arbeidsavtalen med øyeblikkelig virkning som følge av de vesentlige endringene i arbeidsvilkårene til skade for ham/henne, jf. [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 34](#). Bestemmelsen gir arbeidstaker rett til å heve arbeidsavtalen i slike tilfeller. Det vil si at arbeidstaker kan gå fra avtalen uten hensyn til oppsigelsesfristen. Arbeidsgiver vil anses som ansvarlig for hevingen. Da er det imidlertid bare aktuelt med erstatning – ikke å kreve stillingen tilbake. Det følger av forarbeidene at arbeidstaker kan

påberope seg å være avskjediget/oppdaget med «de rettsvirkninger som følger av arbeidsmiljølovens erstatningsbestemmelse», jf. [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 34](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 16-4 3. ledd

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen viser uttrykkelig til at retten til å stå i stilling etter [§ 15-11](#) og virkninger av usaklig oppsigelse mv. etter [§ 15-12](#) gjelder ved tvister om oppsigelse i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. Men det er gjort unntak for [§ 15-12](#) første ledd siste punktum om at retten på nærmere vilkår kan bestemme at en ulovlig oppsigelse likevel ikke skal kjennes ugyldig, men at arbeidsforholdet skal opphøre. Et slikt unntak er ikke ansett å være forenlig med virksomhetsoverdragelsesdirektivet, ettersom dette oppstiller et forbud mot oppsigelse på grunn av virksomhetsoverdragelsen, se nærmere Mona Næss, *Virksomhetsoverdragelse*, Universitetsforlaget, 2013, s. 194.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 16-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 16-5

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Supplerende regler om informasjon og drøftelse kan følge av tariffavtaler, se for eksempel [Hovedavtalen NHO-LO 2022–2025 kapittel IX](#) §§ [9-4](#) og [9-5](#), hvor det oppstilles drøftelsesplikt ved selskapsrettslige endringer og omlegging av driften, herunder virksomhetsoverdragelse. Formålet med både lovens og tariffavtalenes regler om informasjon og drøftelse med tillitsvalgte er for det første at de ansatte i virksomheten skal få informasjon om endringer som kan medføre konsekvenser for dem. For det andre skal de ansatte gjennom sine representanter gis mulighet til å øve innflytelse på arbeidsgivers beslutning.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser fastsetter ingen konsekvenser ved brudd på reglene om informasjon og drøftelse etter §§ [16-5](#) og [16-6](#). Regelbrudd er imidlertid sanksjonert med straff etter reglene i arbeidsmiljøloven [kapittel 19](#). Brudd på informasjonsplikten etter [§ 16-6](#) vil imidlertid ha betydning for når arbeidstakers frist for å utøve reservasjonsrett etter [§ 16-3](#) begynner å løpe, se kommentarene til [§ 16-3](#). Dessuten vil brudd på informasjons- og drøftelsesplikten veie tungt ved vurderingen av arbeidsgivers saksbehandling ved en eventuell senere nedbemannning, jf. [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) s. 28](#). Etter [Hovedavtalen NHO-LO 2022–2025](#) er det en egen sanksjonsløsning. Brudd på avtalens regler om informasjon og drøftelse kan medføre bøter, se nærmere [§ 9-14](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 16-5 ...så tidlig som mulig...**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette vil si at informasjon og drøftelser må skje så tidlig som mulig på planleggingsstadiet. Formålet med drøftelsesreglene er at de ansatte gjennom sine representanter skal gis en reell mulighet til å påvirke beslutningen før den tas. De tillitsvalgtes synspunkter skal inngå i beslutningsgrunnlaget, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 340](#). Tilsvarende formulering er brukt i [Hovedavtalen NHO–LO 2022–2025 §§ 9-4 og 9-5](#). De tillitsvalgte kan etter omstendighetene pålegges taushetsplikt, jf. arbeidsmiljøloven [§ 8-3](#) og Hovedavtalen [§ 9-14](#), forutsetningsvis.

Informasjonsplikten overfor de tillitsvalgte vil som regel inntre på et tidligere tidspunkt enn informasjonsplikten overfor de øvrige ansatte etter [§ 16-6](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 16-5 ...arbeidstakernes tillitsvalgte...**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette må ikke være tillitsvalgte i tariffmessig forstand. Det kan være andre valgte tillitspersoner som kan opptre på vegne av arbeidstakerne i virksomheten, for eksempel et verneombud.

Karnov Lovkommentar 4 til § 16-5 2. ledd**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 18.01.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Oppregningen er ikke uttømmende, og det må gis informasjon om andre forhold som må anses som nødvendige i tråd med bestemmelsens formål. Noen utfyllende bestemmelser følger av [Hovedavtalen NHO–LO 2022–2025 §§ 9-6 nr. 2 og 9-7](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 16-6**Karnov Lovkommentar 1 til § 16-6 ...så tidlig som mulig...****Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette vil normalt være på et senere tidspunkt i prosessen enn tidspunktet da de tillitsvalgte skal informeres etter [§ 16-5](#). Av hensyn til arbeidstakernes reservasjonsrett etter [§ 16-3](#) vil det være praktisk å gi informasjonen senest 14 dager før overdragelsestidspunktet, se nærmere kommentarene til denne bestemmelsen.

Karnov Lovkommentar 2 til § 16-6 ...informere...**Forfatter:** [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI**Versjon:** 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven oppstiller ikke bestemte krav til informasjonsmåten. I utgangspunktet må det være opp til arbeidsgiver å velge den informasjonsmåten som er mest hensiktsmessig. Dette må vurderes ut fra virksomhetens geografiske plassering, antall ansatte, struktur mv., jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 340](#). Informasjonen kan gis i skriftlig informasjonsbrev eller e-post, oppslag på intranett eller arbeidsplassen for øvrig eller allmøter. Poenget er at informasjonen må gis på en måte som gjør det mulig for arbeidstaker å gjøre seg kjent med den, og det bør legges til rette for at de ansatte kan komme med oppfølgingsspørsmål.

Karnov Lovkommentar 3 til § 16-6 ...Det skalgis særskilt informasjon om forhold nevnt i § 16-5...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Oppregningen er ikke uttømmende, og det må gis informasjon om andre forhold som må anses som nødvendige i tråd med bestemmelsens formål. Informasjon om valgrett er ett eksempel.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 16-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 16-7 ...uavhengighet...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 02.04.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Hva som ligger i dette begrepet, er ikke nærmere drøftet i forarbeidene, se [Ot.prp. nr. 71 \(1991–92\) punkt 4.9](#) og [punkt 6.1](#). I [Ot.prp. nr. 79 \(2000–2001\) punkt 6.3.2](#) nevnes fusjon ved opptak som et eksempel på at det innfusjonerte selskapet mister uavhengigheten. Det er nærliggende å kreve at virksomheten må bevare sin funksjonelle uavhengighet. Hvis den overførte virksomheten integreres i den nye virksomheten på en måte som gjør at ansatte og funksjoner blandes sammen, vil i utgangspunktet en slik uavhengighet ikke kunne sies å være til stede, jf. Alexander Sønderland Skjønberg mfl., *Arbeidsrett. Individuelle og kollektive emner*, 4. utg., Gyldendal, 2024 s. 600–602.

Karnov Lovkommentar 2 til § 16-7 ...en egnet måte...

Forfatter: [Alexander Sønderland Skjønberg](#), Professor, Handelshøyskolen BI

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette betyr at arbeidstakerne ikke kan kreve å være representert på tilsvarende eller likeverdig måte som før virksomhetsoverdragelsen. Arbeidsgiver må sørge for at de gis en representasjonsmåte som sikrer dem muligheten til å kunne påvirke beslutninger som har betydning for deres arbeidssituasjon, jf. [Ot.prp. nr. 79 \(2000–2001\) punkt 6.3.1](#).

Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold

Karnov lovkommentarer: Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

[Kapittel 17](#) inneholder de særlige prosessreglene som gjelder ved tvister om arbeidsforhold. Anvendelsesområdet for kapitlet er nærmere angitt i arbeidsmiljøloven [§ 17-1](#) første ledd.

Bestemmelsene i [kapittel 17](#) gjelder ikke tilfeller der virksomheten har inngått avtale med virksomhetens øverste leder om at tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet skal løses ved voldgift, jf. arbeidsmiljøloven [§ 15-16](#) første ledd. Bestemmelsene kommer heller ikke til anvendelse ved oppsigelse etter arbeidstvistloven [§ 15](#) eller tjenestetvistloven [§ 22](#), se [note 1](#) til [§ 17-1](#).

I forskrift [16. desember 2005 nr. 1567](#) om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper [§ 1](#) står det at [§ 17-1](#) og [§ 17-3 til § 17-5](#) ikke gjelder for arbeidstakere som omfattes av statsansattloven. Statsansattloven [§ 34](#) fjerde ledd bestemmer at ved søksmål etter statsansattloven [kapittel 5](#) gjelder domstolloven (lov [13. august 1915 nr. 5](#)) og tvisteloven (lov [17. juni 2005 nr. 90](#)) med de særregler som følger av statsansattloven og arbeidsmiljøloven §§ [17-1](#) andre, tredje og fjerde ledd, [17-5](#), [17-6](#) og [17-7](#).

Etter lov [17. desember 1982 nr. 86](#) om rettsgebyr [§ 10](#) første ledd nr. 10 skal det ikke betales rettsgebyr eller for meddommere i sak mot arbeidsgiver når saken gjelder tjeneste- eller arbeidsforhold, og søksmål eller anke er tatt ut av arbeidstaker.

Etter lov [13. juni 1980 nr. 35](#) om rettshjelp [§ 16](#) andre ledd, jf. [§ 11](#) andre ledd nr. 5, kan det innvilges fri sakførsel for arbeidstaker i sak etter arbeidsmiljøloven om et arbeidsforhold består, eller om erstatning i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold. I praksis er det lagt til grunn at muligheten for å få innvilget fri sakførsel også gjelder for arbeidstakere i virksomheter som er unntatt fra arbeidsmiljøloven i medhold av arbeidsmiljøloven [§ 1-2](#) andre ledd. I [Rt-2014-254](#) la Høyesteretts ankeutvalg til grunn at rettshjelpsloven [§ 16](#) andre ledd, jf. [§ 11](#) andre ledd nr. 5, ikke omfattet arbeidstakere som gikk inn under tjenestemannsloven (nå statsansattloven). I Statens sivilrettsforvaltnings rundskriv [SRF-1/2017 punkt 6.4.2](#) er det derimot lagt til grunn at bestemmelsen også gjelder for statsansatte, uten at avgjørelsen er kommentert. Gode grunner kan tale for at også arbeidstakere etter statsansattloven og skipsarbeidsloven er omfattet av rettshjelploven [§ 11](#) andre ledd nr. 5.

I litteraturen er prosessreglene blant annet behandlet i Nils H. Storeng mfl., *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg., Universitetsforlaget, 2020, s. 625 flg., Jan Fougner, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Universitetsforlaget, 2019, s. 919 flg., Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget 2020, s. 151–186, Lasse Gommerud Våg og Norunn Løkken Sundet, «[Nyere høyesterettspraksis om prosessuelle spørsmål på arbeidsrettens område](#)», *Arbeidsrett*, 2019, s. 1–19, Tron Dalheim, kommentarer til arbeidsmiljøloven kapittel 17, Retsdata.no, Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 3. utg., Gyldendal, 2020, kommentarer til kapittel 17, Stein Evju, *Arbeidsrett – Utvalgte artikler*, Universitetsforlaget, 2010, s. 391 flg., Erik C. Aagaard, «[Noen bemerkninger om påstander og domsslutninger i stillingsvernssaker](#)», *Arbeidsrett*, 2009, s. 50 flgog Tron Sundet, «[Nyere høyesterettspraksis om prosessuelle spørsmål på arbeidsrettens område](#)», *Arbeidsrett*, 2004, s. 210 flg.

Alminnelig prosesslitteratur er også relevant, se Jussi Erik Pedersen og Jens Edvin A. Skoghøy, *Grunnleggende sivilprosess*, Universitetsforlaget, 2020; Jo Hov, *Rettergang i sivile saker*, Calax, 2019; Jens Edvin A. Skoghøy, *Twisteløsning*, 4. utg., Universitetsforlaget, 2022; Jørgen Vangsnes, *Sivilprosess i et nøtteskall*, Gyldendal, 2018; Tore Schei mfl., *Twisteloven – kommentarutgave*, Juridika; Jørgen Vangsnes mfl., [kommentarer til twisteloven](#), Karnov.

§ 17-1. Twister om arbeidsforhold

- (1) I søksmål om rettigheter eller plikter etter denne lov gjelder domstolloven og twisteloven, med de særregler som går fram av dette kapittel.
- (2) I forbindelse med søksmålet kan retten også behandle krav om oppgjør av lønn og feriepenger. Det samme gjelder andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for krav etter første ledd, dersom det ikke

vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av saken. Rettens avgjørelse etter forrige punktum kan ikke angripes.

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 17-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 17-1 ...søksmål om rettigheter eller plikter etter denne lov...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

De særlige prosessuelle reglene i [kapittel 17](#) gjelder alle individuelle rettskrav som bygger på arbeidsmiljølovens regler. Dette gjelder også forskrifter, så lenge forskriftshjemmelen er arbeidsmiljøloven.

Søksmålet må gjelde krav «etter denne lov». Krav som bygger på arbeidsavtalen eller annet rettslig grunnlag, faller utenfor. Krav på lønn, bonus, pensjon mv. etter arbeidsavtalen er ikke omfattet av arbeidsmiljøloven [§ 17-1](#) første ledd. Det samme gjelder krav som bygger på annen lovgivning, for eksempel ferieloven (lov [29. april 1988 nr. 21](#)), lønnsgarantiloven (lov [14. desember 1973 nr. 61](#)) og likestillings- og diskrimineringsloven (lov [16. juni 2017 nr. 51](#)). Krav som utelukkende bygger på arbeidsavtalen eller andre lover, må derfor i utgangspunktet behandles etter de alminnelige prosessreglene. Slike krav vil bare kunne trekkes inn i en sak etter arbeidsmiljølovens prosessregler etter kumulasjonsregelen i [§ 17-1](#) andre ledd. Man bør samtidig være oppmerksom på at en rettighet både kan ha grunnlag i arbeidsavtalen og i arbeidsmiljøloven, se for eksempel [HR-2020-1339-A](#), hvor oppsigelsesfristen både hadde grunnlag i lov og i arbeidsavtale. I [LB-2021-113918 – LB-2021-120723 – LB-2021-123159](#) la lagmannsretten til grunn at krav om at en advarsel er ugyldig, i den saken var omfattet av arbeidsmiljøloven [§ 17-1](#). Lagmannsrettens synspunkt synes å bygge på at ett av påstandsgrunnlagene var at advarselet var ugyldig fordi det var en ulovlig gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven [§ 2 A-4](#).

Kravet må være individualrettslig, og det mest vanlige er tvister mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker. Kollektive tvister, som tvister om innholdet i tariffavtaler, behandles av Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven [§ 34](#) og tjenestetvistloven [§ 24](#). Om forholdet mellom Arbeidsretten og de alminnelige domstolene se blant annet [HR-2017-777-A](#), [HR-2018-1268-F](#), [HR-2019-424-A](#), [HR-2019-1986-A](#), [HR-2021-1193-A](#) og [LH-2021-104026](#).

Prosessreglene gjelder også der arbeidsgiver går til søksmål, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 274](#). I loven er det ingen begrensing med hensyn til hvem som kan være plikt- eller rettighetssubjektet. Kjerneområdet for reglene vil være tvister mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 277](#). I de samme forarbeidene er det påpekt at det ikke kan utelukktes at krav rettet mot andre også skal være omfattet av reglene, for eksempel et søksmål rettet mot pålegg fra offentlig myndighet. Arbeidsmiljøloven har flere regler hvor rettighets- eller pliktsubjektet er andre enn

arbeidstaker eller arbeidsgiver, se blant annet [§ 2-2](#), [§ 2A-4](#), [§ 2A-7](#), [kapittel 5](#), [§ 13-2](#) tredje ledd, §§ [14-12](#) a til [14-12](#) c og [kapittel 18](#). Et søksmål fra en oppdragstaker begrunnet i at arbeidsgiver har brutt [§ 2-2](#), er altså omfattet av de særlige prosessreglene. Se tilsynelatende motsatt i Dalheim (2019) note 723 til § 17-1, som legger til grunn at kun tvister der arbeidstaker er part i tvisten, er omfattet.

Når saksøker hevder (pretenderer) at det foreligger et arbeidsforhold, skal saken behandles etter arbeidsmiljølovens regler, med mindre det er klart at det ikke kan foreligge et arbeidsforhold, selv om man legger saksøkers pretensjoner til grunn, se blant annet [Rt-2006-921](#) og [Rt-2001-272](#). Arbeidsmiljølovens prosessregler gjelder også ved tvist om gyldigheten av arbeidstakers egenoppsigelse, jf. [Rt-2009-723](#). Videre vil arbeidsmiljølovens prosessregler normalt gjelde der arbeidsavtale er inngått, men arbeidstaker ikke har tiltrådt stillingen, sml. [LB-2021-80605](#).

De særlige prosessuelle reglene i arbeidsmiljøloven kommer ikke til anvendelse dersom arbeidsgiver har inngått en skriftlig avtale med virksomhetens øverste leder etter [§ 15-16](#) første ledd om at tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet skal søkes løst ved voldgift. Etter at oppsigelse er gitt, kan også andre arbeidstakere enn virksomhetens øverste leder avtale at tvisten skal løses ved voldgift, eller at retten til å reise søksmål etter de særskilte prosessreglene skal bortfalle. En forhåndsavtale om dette vil imidlertid ikke være lovlig, se for eksempel [LB-2006-50344](#). I [LH-2022-4815](#) var det spørsmål om arbeidsgiver og arbeidstaker hadde kommet til enighet i rettsmeklingen.

Se videre kommentarene til [§ 1-2](#) om hvilke arbeidsforhold loven omfatter.

Karnov Lovkommentar 2 til § 17-1 ...gjelder domstolloven og tvisteloven, med de særregler som går...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Domstolloven (lov [13. august 1915 nr. 5](#)) og tvisteloven (lov [17. juni 2005 nr. 90](#)) gjelder dersom ikke annet er bestemt i arbeidsmiljøloven. Det er ikke alltid enkelt å avgjøre om en bestemmelse i arbeidsmiljøloven gjør unntak fra en regel i domstolloven eller tvisteloven. Dette har også sammenheng med at lovpropositionene til tvisteloven og arbeidsmiljøloven ble utarbeidet på samme tid, men av ulike departementer. Sammenhenger og forskjeller er derfor ikke alltid kommentert. Da tvisteloven trådte i kraft, ble det bare gjort noen få språklige endringer i arbeidsmiljøloven, se [Ot.prp. nr. 74 \(2005–2006\)](#). Det må derfor vurderes konkret om det er motstrid mellom arbeidsmiljølovens regler og bestemmelsene i tvisteloven eller i domstolloven. I [HR-2018-679-U](#) avsnitt [22–24](#) tok Høyesterett stilling til om tvistelovens regler om småkravsprosess også gjelder ved spørsmål om erstatning og oppreisning etter oppsigelse. Ankeutvalget kom til at arbeidsmiljølovens regler om rettens sammensetning (krav til meddommere) ikke var til hinder for bruk av småkravsprosess.

Vilkårene om rettslig interesse etter tvisteloven [§ 1-3](#) gjelder på vanlig måte, se for eksempel [Rt-2006-106](#), [Rt-2011-841](#) avsnitt [75–80](#), [HR-2018-1036-A](#) avsnitt [37–44](#), [HR-2018-492-U](#) og [Rt-2010-897](#). De hensynene arbeidsmiljøloven skal fremme, kan imidlertid få betydning ved vurderingen av de prosessuelle vilkårene, jf. [Rt-1997-1983](#), hvor arbeidsmiljølovens karakter av vernelov ble trukket inn ved vurderingen av om arbeidsgiveren hadde rettslig interesse i, gjennom anke til Høyesterett, å få overprøvd gyldigheten av en oppsigelse i en situasjon hvor arbeidstakeren etter lagmannsrettens dom hadde valgt å avslutte arbeidsforholdet.

Etter rettspraksis vil en arbeidstaker normalt ha rettslig interesse i å få prøvd lovligheten av en oppsigelse selv om hen ikke krever gjeninnsettelse, siden spørsmålet vil kunne ha betydning for hens muligheter for å få annet arbeid, jf. [Rt-2010-897](#) avsnitt [23](#) og [Rt-2011-841](#) avsnitt [76](#). Det er helt vanlig å kreve fastsettelsesdom for at en oppsigelse er «ulovlig» eller «urettmessig» i saker der det kun fremmes krav om erstatning etter oppsigelse.

I [LE-2024-68813](#) kom lagmannsretten til at det var adgang til å be om fastsettelsesdom for at arbeidsgiver har utsatt ansatt for utilbørlig oppførsel etter [§ 4-3](#).

[LB-2023-145941](#) gjaldt spørsmål om en arbeidstaker som fremdeles var ansatt hos arbeidsgiver, og som også hadde reist krav om erstatning om de samme forhold, hadde rettslig interesse i å få dom for at det nesten to år forut for stevning ble foretatt en ulovlig endringsoppsigelse, og at en granskning for over tre år siden var utilbørlig atferd i strid med [§ 4-3](#). Lagmannsretten kom til at begge kravene måtte avvises selv om det utgjorde et prejudisielt rettsgrunnlag for erstatningskravet.

For organisasjoner er søksmålsadgangen særskilt regulert i tvisteloven [§ 1-4](#). Om fagforeningers søksmålsadgang se [HR-2018-1370-U](#), [Rt-1989-218](#), [Rt-1986-1250](#), [Rt-1988-1096](#), [Rt-1989-218](#), [Prop. 83 L \(2012–2013\)](#) punkt [3.2.2](#) og [3.2.3](#), [Prop. 54 L \(2021–2022\)](#) [kapittel 3](#), Lasse Gommerud Våg og Tron Løkken Sundet, «[Nyere høyesterettspraksis om prosessuelle spørsmål på arbeidsrettens område](#)», *Arbeidsretten* 2019, punkt 7 og Inge Lorange Backer, *Norsk sivilprosess*, Universitetsforlaget, 2024 s. 279–280.

Tvisteloven [kapittel 4 del II](#) om vernetting gjelder også i arbeidsrettssaker. Tvisteloven [§ 4-4](#) har regler om alminnelig vernetting, og etter [§ 4-5](#) kan arbeidstaker velge vernetting etter [§ 4-5](#) fjerde ledd. Adgangen til å avtale vernetting etter tvisteloven [§ 4-6](#) gjelder også i arbeidsrettssaker, jf. [Rt-2006-555](#). Tvisteloven §§ [4-3](#) og [4-8](#) har regler om internasjonale vernetting og suppleres av Luganokonvensjonen artikkel [18](#) til [21](#), som har særskilte regler om vernetting i saker om individuelle arbeidsforhold. Det finnes også enkelte vernettingsregler i spesiallovgivningen, se for eksempel forskrift [16. desember 2005 nr. 1566](#) om utsendte arbeidstakere [§ 9](#), lov [12. juni 1987 nr. 48](#) om norsk internasjonalt skipsregister [NIS-loven] [§ 6](#) fjerde ledd og lov [13. februar 2015 nr. 9](#) om utenrikstjenesten (utenrikstjenesteloven) [§ 11](#). Om ambassadeansatte se [HR-2022-1041-U](#).

Ved internasjonale arbeidsforhold kan det også oppstå spørsmål om hvilket lands rett som kommer til anvendelse, såkalte lovvalgspørsmål. I arbeidsretten finnes det ikke, med unntak av enkelte lovvalgsregler i spesiallovgivningen, lover eller forskrifter om lovvalg. Utgangspunktet for lovvalget er da å finne frem til den stat som saken etter en totalbedømmelse har sin sterkeste eller nærmeste tilknytning til (Irma Mignon-formelen). Hvis lovvalgspørsmålet ikke er løst i norsk rett, kan det også være grunn til å legge vekt på EUs lovvalgsregler nedfelt i Romaforordningene, jf. [HR-2016-1251-A avsnitt 27](#) med videre henvisninger. Se også [Ot.prp. 13 \(1999–2000\) s. 15](#), hvor departementet uttalte at EU-internasjonal privatrett bør legges til grunn. Etter de EU-rettslige reglene (Roma I-forordningen [artikkel 8](#) nr. 1) kan partene som utgangspunkt avtale fritt hvilket lands lover som skal regulere ansettelsesforholdet, men lovvalget kan ikke gi arbeidstakeren dårligere rettigheter enn det som ville fulgt av den loven som ville kommet til anvendelse dersom man ikke hadde avtalt lovvalg. Dersom det ikke er avtalt lovvalg, er utgangspunktet det landet hvor den ansatte vanlig arbeider i eller fra. Dette landet anses ikke for endret hvis arbeidstakeren midlertidig er beskjeftiget i et annet land, jf. Roma I-forordningen [artikkel 8](#) nr. 2. Lovvalg på arbeidsrettens område er grundig behandlet i Maria Nesvik, *Beskyttelse av arbeidstakeren i internasjonal privatrett*, Universitetsforlaget, 2023, som bygger på forfatterens doktoravhandling.

I sivilprosessen går et viktig skille mellom krav om formuesverdier og ideelle interesser. Etter tvisteloven §§ [10-1](#) og [29-13](#) vil det ha betydning om kravet gjelder formuesverdier under 250 000 kroner. Hvis søkermålet bare gjelder erstatning, er det som den klare hovedregel snakk om formuesverdier, selv om ideelle interesser er knyttet til saken, jf. [HR-2024-2369-U avsnitt 19](#), [Rt-2010-1542](#), [HR-2018-679-U](#) og [HR-2018-236-U](#). Dersom tvisten også gjelder krav om å kjenne en oppsigelse eller avskjed ugyldig, få statuert at en arbeidsgivers styringsrettsbeslutning er ulovlig, eller krav om fastsettelsesdom for kortere arbeidstid, vil saken normalt gjelde ideelle interesser, se nærmere Våg og Sundet (2019) punkt 6 og Andreas Arntzen, «[Skillet mellom formuesverdier og ideelle interesser i tvisteloven](#)», *Jussens Venner* 2020 nr. 2, s. 53–84, på s. 69–76 med videre henvisninger.

Men også her må det foretas en konkret vurdering av om det dominerende i tvisten er gyldigheten av oppsigelsen eller de økonomiske kravene, jf. [HR-2024-2369-U](#) avsnitt [22–24](#).

De alminnelige reglene om sakskostnader i tvisteloven [kapittel 20](#) gjelder også ved tvister etter arbeidsmiljøloven, se blant annet Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 182–186 om anvendelse av sakskostnadsreglene i arbeidsrettstvister.

Karnov Lovkommentar 3 til § 17-1 ...krav om oppgjør av lønn og feriepenger...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd gir adgang til å behandle krav som ikke gjelder rettigheter og plikter etter loven, sammen med krav etter loven. Det er tvilsomt om bestemmelsen bare gjelder objektiv kumulasjon, eller om den også gjelder subjektiv kumulasjon (krav mot andre enn arbeidsgiver). I [LB-2021-147223](#) er det lagt til grunn at bestemmelsen også omfatter subjektiv kumulasjon. Anken til Høyesterett ble forkastet av ankeutvalget, jf. [HR-2022-124-U](#).

Kumulasjonsreglene i arbeidsmiljøloven [§ 17-1](#) er i hovedsak en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 [§ 61](#) nr. 1 andre punktum og [§ 61 A](#) første ledd, jf. [NOU 2004: 5](#) s. 456 og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#) s. 277. Etter andre ledd første punktum har man ubetinget krav på å få behandlet lønn og feriepenger i samme sak. Bestemmelsen innebærer for eksempel at arbeidstaker kan få behandlet et lønnskrav eller feriepengekrav sammen med en sak om gyldigheten av en oppsigelse.

Karnov Lovkommentar 4 til § 17-1 ...andre krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet f...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

For andre krav enn lønns- og feriepengekrav vil det bero på domstolens skjønn om de kan trekkes inn i saken. Det er et vilkår at det ikke fører til vesentlig ulempe for behandlingen av saken. Et eksempel på en vesentlig ulempe kan være at en part bringer inn et omfattende krav som forsinker sakens behandling eller gjør denne unødig omfattende og komplisert, jf. [Ot.prp. nr. 78 \(1980–81\)](#) s. 8. Saker som behandles etter arbeidsmiljølovens regler, skal langt på vei prioriteres, jf. [§ 17-1](#) fjerde ledd. Hvis det tillates kumulasjon som bidrar til å forsinke behandlingen av saken, harmonerer det dårlig med tanken om at slike saker bør avklares hurtig i domstolene, se [§ 17-1 note 6](#).

Nektes kumulasjon, må disse kravene behandles etter de alminnelige prosessreglene. Avgjørelsen om å tillate eller nekte kumulasjon treffes ved beslutning, jf. tvisteloven [§ 19-1](#) tredje ledd bokstav a, jf. andre ledd. Etter arbeidsmiljøloven [§ 17-1](#) andre ledd tredje punktum kan slike avgjørelser ikke ankes eller brukes som ankegrunn. Formålet med regelen er å hindre en tidkrevende prosess om hvilke krav som skal behandles, jf. [Ot.prp. nr. 78 \(1980–81\)](#) s. 8. Bestemmelsen kan imidlertid ikke tas helt på ordet. I [LB-2022-7423](#), [RG-2009-1217](#) (Frostating) og [LG-2017-39271](#) er det antatt at begrensingen i ankeadgangen kun gjelder rettens hensiktsmessighetsskjønn og ikke spørsmålet om hvorvidt retten har fortolket bestemmelsens anvendelsesområde riktig. Videre er det sikker rett at ankeinstansen alltid kan prøve om avgjørelsen er i strid med [Grunnloven](#), [EMK](#) og andre menneskerettskonvensjoner som er inkorporert i menneskerettsloven (lov [21. mai 1999 nr. 30](#)), se blant annet [Rt-2015-155 avsnitt 29](#) og [Rt-2012-1679 avsnitt 12](#) med videre henvisninger. For eksempel kan beslutningen ankes på grunnlag av inhabilitet.

Karnov Lovkommentar 5 til § 17-1 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter tredje ledd er saker som omfattes av [§ 17-3](#), krav som nevnt i [§ 17-1](#) andre ledd og saker som har vært behandlet av Tvisteløsningsnemnda, unntatt fra forliksrådsbehandling.

Karnov Lovkommentar 5a til § 17-1 ...Mekling i forliksråd finner ikke sted i saker etter § 17-1 f...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Punktumet ble tilføyd ved endringslov [8. april 2022 nr. 19](#) i forbindelse med tilføyelsen i femte ledd. Endringene trådte i kraft 1. juli 2022. Mekling i forliksrådet skal altså ikke finne sted i saker mellom en fagforening og en virksomhet om lovstridig innleie fra bemanningsforetak. Dette tilsvarer situasjonen ved individuelle saker om ulovlig innleie, jf. [§ 17-1](#) tredje ledd første punktum.

Karnov Lovkommentar 6 til § 17-1 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter fjerde ledd skal retten påskynde, og om nødvendig beramme utenom tur, saker som omfattes av [§ 17-4](#) første ledd. Begrunnelsen er at saker etter [§ 17-4](#) er så viktige for både arbeidsgiver og arbeidstaker at det er nødvendig med en hurtig avklaring ved domstolene, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 277](#). Berammelse av saken treffes ved beslutning, jf. tvisteloven [§ 19-1](#) tredje ledd bokstav a, jf. andre ledd, og kan bare ankes på grunnlag av feil lovtolkning eller at den skjønnsmessige vurderingen er åpenbart uforsvarlig eller urimelig, jf. tvisteloven [§ 29-3](#) tredje ledd.

Karnov Lovkommentar 7 til § 17-1 5. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 20.01.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Femte ledd ble tilføyd ved endringslov [8. april 2022 nr. 19](#) og trådte i kraft 1. juli 2022.

Som et tiltak for å styrke etterlevelsen av innleiereglene ble det i 2013 innført en regulering i arbeidsmiljøloven om at fagforeninger som hadde medlemmer i en virksomhet som leide inn arbeidstaker fra bemanningsforetak, kunne reise søksmål i eget navn om lovligheten av slik innleie, se [Prop. 83 L \(2012–2013\)](#) og [Innst. 348 L \(2012–2013\)](#). Reglene om kollektiv søksmålsrett i arbeidsmiljøloven ble senere opphevet med virkning fra 1. juli 2015, se [Prop. 48 L \(2014–2015\)](#).

Endringsloven bygger på at ordningen som ble opphevet i 2015, gjeninnføres. Sentrale forarbeider til bestemmelsen vil derfor fortsatt være [Prop. 83 L \(2012–2013\)](#) og [Innst. 348 L \(2012–2013\)](#). I høringsrundene har en rekke høringsinstanser problematisert om reglene er i strid med EMK og Grunnloven i relasjon til retten til rettferdig rettergang og organisasjonsfriheten, da fagforeningen kan reise søksmål selv om de innleide er imot søksmålet.

Søksmål kan fremmes uavhengig av kravet til partstilknytning etter tvisteloven [§ 1-4](#), jf. [§ 1-3](#), så lenge søksmålet er fra en fagforening som har medlemmer i en virksomhet som «har leid inn» fra bemanningsforetak etter [§ 14-12](#), og søksmålet er rettet mot virksomheten som har leid inn. Begrepet

«fagforening» skal i utgangspunktet forstås på samme måte som i arbeidstvistloven [§ 1](#) bokstav c, jf. [Prop. 54 L \(2021–2022\) s. 15](#). Fagforeningen må samtidig ha partsevne etter tvisteloven [§ 2-1](#).

Kravene i tvisteloven [§ 1-3](#) til søksmålgjenstand (rettskrav) og søksmålssituasjon (aktuelt) gjelder på vanlig måte. Søksmålsretten gir imidlertid kun fastsettelsessøksmål om lovligheten av en eller flere konkrete innleieforhold, og ikke søksmål om fast ansettelse/erstatning for innleide, jf. [Prop. 54 L \(2021–2022\) s. 15](#). Saksøkers pretensjon om at det foreligger et innleieforhold, skal legges til grunn ved spørsmålet om saken kan fremmes, se [LB-2024-194232](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 17-1 ...I tilknytning til slik sak vil begge parter ha rett til å kr...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre punktum innebærer at reglene i arbeidsmiljøloven [§ 17-3](#) om rett til å kreve forhandlinger vil gjelde mellom fagforeningen og virksomheten, på tilsvarende måte som ved individuelle saker, se [Prop. 83 L \(2012–2013\) punkt 3.2.6.5](#).

§ 17-2. Twisteløsningsnemnd

(1) Twist som nevnt i [§§ 8-3, 10-13](#) og [12-14](#), [§ 14-3](#) første ledd og [§ 14-4 a](#) kan bringes inn for en twisteløsningsnemnd for avgjørelse.

(2) Twist kan ikke bringes inn for domstolene før den har vært prøvet for nemnda og avgjørelse fra nemnda foreligger. Ved domstolsprøving av twisten skal den konklusjon nemnda har kommet til stå ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 17-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 17-2

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Twisteløsningsnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan som avgjør visse typer twistere etter arbeidsmiljøloven og statsansattloven. Nemnda ble opprettet i 2006, se [NOU 2004: 5 s. 468](#) og [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\)](#), s. [289–290](#) om begrunnelsen for ordningen. Twisteløsningsnemnda kan prøve alle sider av de twistene som faller innenfor nemndas kompetanseområde. Nærmere regler for Twisteløsningsnemnda er gitt i forskrift [16. desember 2005 nr. 1569](#) om twisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven. I den enkelte sak settes twisteløsningsnemnda med en leder eller nestleder, samt to faste medlemmer som er oppnevnt etter forslag fra arbeidslivets hovedorganisasjoner på arbeidstaker-

og arbeidsgiversiden. Etter forskriftens [§ 6](#) gjelder forvaltningsloven (lov [10. februar 1967](#)) for tvisteløsningsnemndas saksbehandling, men likevel slik at nemndas vedtak ikke kan påklages.

Karnov Lovkommentar 2 til § 17-2 1. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Første ledd angir nemndas kompetanse. De saksfeltene som er lagt til nemnda, er typisk «tvister hvor søksmålsterskelen antas å være særlig høy og/eller tidsaspektet er særlig fremtredende», jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 290](#). Dersom det bringes inn et krav som nemnda ikke har kompetanse til å ta stilling til, skal kravet avvises.

Det må foreligge en tvist. Klager må med andre ord ha rettslig interesse i få saken avgjort, og klageren må ha et reelt behov for å få kravet avgjort overfor innklagede. Om et klart behov foreligger, må avgjøres ut fra en samlet vurdering av kravets aktualitet og partenes tilknytning til det, jf. tvisteloven [§ 1-3](#) og forvaltningsloven [§ 28](#). Dersom rettslig interesse ikke foreligger, skal saken avvises, se for eksempel [TLN-2007-55](#).

Tvisteløsningsnemnda har kompetanse til å avgjøre tvister om arbeidsgivers beslutning om å gi eller tilbakeholde fortrolige opplysninger etter arbeidsmiljøloven [§ 8-3](#) første og andre ledd. Slike tvister ble tidligere behandlet i bedriftsdemokratinemnda. Tvist kan likevel ikke bringes inn etter at opplysningsene beslutningen gjelder, er blitt offentlig kjent, jf. [§ 8-3](#) tredje ledd.

Videre kan tvisteløsningsnemnda behandle uenighet om arbeidstid etter [§ 10-2](#) andre, tredje og fjerde ledd og [§ 10-6](#) tiende ledd, jf. [§ 10-13](#). Dette kan for eksempel være uenighet om hvorvidt arbeidstaker skal ha rett til fleksibel arbeidstid, om arbeidstaker skal få fritak for natt- og/eller overtidsarbeid mv.

Nemnda kan etter [§ 12-14](#) avgjøre tvist om permisjon etter lovens [kapittel 12](#). Det er utenfor nemndas kompetanse å avgjøre tvist om *avtalebaserte* permisjonsrettigheter, jf. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) punkt 5.7.3](#) på [s. 26](#). Videre kan nemnda ikke behandle tvister om lønn, feriepenger mv. under fødsel- og foreldrepermisjon, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 25](#) på [s. 325](#).

I arbeidsmiljøloven [§ 14-3](#) sjette ledd er det fastsatt at «tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter [§ 14-3](#) første ledd avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. [§ 17-2](#)». Bestemmelsen kom inn under kommunalkomiteens behandling av loven, se [Innst. O. nr. 100 \(2004–2005\) s. 52](#). Det følger motsetningsvis av [§ 17-2](#) første ledd at nemnda ikke har kompetanse til å ta stilling til krav om erstatning etter arbeidsmiljøloven [§ 14-4](#) andre ledd, jf. [HR-2019-2104-U avsnitt 12](#).

Ved endringslov [14. juni 2013 nr. 32](#) ble deltidsansatte gitt rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, jf. [§ 14-4 a](#), og nemndas kompetanse ble utvidet til også kunne behandle slike tvister. Som ved tvister etter [§ 14-3](#) har nemnda ikke kompetanse til å ta stilling til krav om erstatning.

En avgjørelse av tvisteløsningsnemnda er ikke til hinder for at det fremmes ny sak om det samme på et senere tidspunkt, for eksempel en ny søknad om permisjon, forutsatt at det fortsatt har aktualitet, jf. [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) punkt 5.7.3](#) på [s. 26](#) om utdanningspermisjon. Spørsmålet må da vurderes etter forholdene på det tidspunktet arbeidsgiver tar saken opp til ny avgjørelse.

Karnov Lovkommentar 3 til § 17-2 ...Tvist...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er altså tvisten, ikke vedtaket, som bringes inn for domstolene for avgjørelse, se [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 23.2.4](#) på s. [291](#) og [292](#). Domstolene kan altså prøve alle sider av tvistene, og det er ikke tale om overprøving av nemndas vedtak etter forvaltningsrettlig domstolskontroll.

Karnov Lovkommentar 4 til § 17-2 ...kan ikke bringes inn...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er en absolutt prosessforutsetning at tvist som nevnt i første ledd har vært behandlet og avgjort i nemnda først, før tvisten kan bringes inn for domstolene. Unntak kan likevel tenkes der nemndsbetragtningen tar så lang tid at det vil være i strid med «access to court» etter Grunnloven [§ 95](#) og EMK [artikkelen 6](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 17-2 ...urimelig...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Twisteløsningsnemndas konklusjon skal i utgangspunktet bli stående mens saken er under domstolsbehandling. Dette betyr at arbeidstaker for eksempel skal få redusert stilling eller fritak fra overtidsarbeid dersom twisteløsningsnemnda har besluttet dette. Domstolene kan etter begjæring fra en av partene beslutte en annen midlertidig ordning dersom avgjørelsen i twisteløsningsnemnda er urimelig. Ordlyden «urimelig» tilsier at det er en høy terskel for at domstolene skal bestemme en annen midlertidig ordning. En midlertidig ordning kan være at arbeidstaker ikke gis permisjon, eller at arbeidstakeren umiddelbart får permisjon, selv om nemnda har kommet til motsatt konklusjon, se [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) punkt 5.7.3](#) på [s. 26](#).

Bestemmelsen gir ikke anvisning om hvilken avgjørelseseform domstolen må bruke ved en slik midlertidig ordning. Etter vår oppfatning trekker rettskildene i retning av at det er tilstrekkelig at det treffes beslutning. Avgjørelseseform har betydning for kravene til begrunnelse og ankeadgang, se henholdsvis twisteloven §§ [19-6](#) og [29-3](#). Etter twisteloven [§ 19-1](#) tredje ledd skal det ved beslutning treffes avgjørelser om «saksbehandlingen som ikke etter loven krever kjennelse», jf. andre ledd. Etter lovens ordlyd er det derfor tilstrekkelig med en formlös beslutning. I forarbeidene er dette ikke drøftet, men som begrunnelse for innføringen av regelen er det vist til arbeidsmiljølovens regler om rett til å stå i stilling mens tvisten verserer, se [Ot.prp. nr. 68 \(1998–99\) punkt 5.7.3](#) på [s. 26](#). Etter rettspraksis avsies avgjørelse etter [§ 15-11](#) ved kjennelse, selv om dette ikke lenger fremgår eksplisitt av loven, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 336](#). I Jan Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika, note 2.2 til § 17-2 er det derfor tatt til orde for at dette også må gjelde ved avgjørelse etter [§ 17-2](#) andre ledd. Til det kan det innvendes at avgjørelser om utsatt iverksettelse (oppsettende virkning) ved anke over en tvangskraftig avgjørelse treffes ved beslutning, jf. twisteloven [§ 19-13](#). Videre har Høyesterett i andre sammenhenger fulgt lovens ordlyd når det ikke er nevnt i loven at avgjørelsen skal avsies ved kjennelse. I [Rt-2012-1529](#) om utsatt iverksettelse av vedtak om tilbakekall av advokatbevilling kom ankeutvalget til at avgjørelsen treffes ved beslutning. Utvalget viste til rettspraksis om at slik avgjørelse har «vesentlig rettssikkerhetsmessig betydning», og at forarbeidene la opp til full prøving ved anke, men bemerket at «[t]il tross for de nevnte uttalelser i rettspraksis og forarbeider er det på det rene at det ikke er bestemt ved lov at avgjørelser om utsatt iverksettelse skal treffes ved kjennelse» ([avsnitt 28](#)).

Karnov Lovkommentar 6 til § 17-2 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fristen for å bringe tvisten videre inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse. I [Prop. 57 L \(2017–2018\) punkt 7.3](#) på [s. 41](#) fremgår det at «[b]estemmelsen skal forstås på samme måte som diskrimineringsombudsloven [§ 16](#)». Det er uklart hva departementet her mener, da [§ 16](#) har en annen frist, og med Oslo tingrett som tvungent verneting. Trolig sikter departementet bare til når underrettelse av nemndas avgjørelse har skjedd.

Karnov Lovkommentar 7 til § 17-2 ...virkning som en rettskraftig dom...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Regelen kom inn ved endringslov [22. juni 2018 nr. 45](#) på bakgrunn av flertallets resultat i [HR-2016-867-A](#). Twisteløsningsnemndas vedtak har virkning som en rettskraftig dom, såfremt det ikke blir reist søksmål for domstolene innen søksmålsfristen. Rettskraft innebærer at avgjørelsen er endelig og ikke kan overprøves, jf. twisteloven [§ 19-15](#), se nærmere Jens Edvin A. Skoghøy, *Twisteløsning*, 4. utg., Universitetsforlaget, 2022, s. 1053 flg. [LB-2021-67403](#) er et eksempel på tvist om hva som var rettskraftig avgjort av Twisteløsningsnemnda.

Karnov Lovkommentar 8 til § 17-2 ...oppfriskning for oversittelse av fristen...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Nemnda kan gi oppfriskning for oversittelse av søksmålsfristen etter reglene i twisteloven §§ [16-12](#) til [16-14](#). Om vilkårene etter §§ [16-12](#) til [16-14](#) vises det til kommentarene til bestemmelsene i Schei mfl. sine kommentarer på Juridika og Vangsnæs mfl. sine kommentarer på Karnov. Avslag på oppfriskning kan bringes inn for domstolen.

Karnov Lovkommentar 9 til § 17-2 5. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir forskriftshjemmel for nærmere regler om twisteløsningsnemndas virksomhet. Slike regler er gitt i forskrift [16. desember 2005 nr. 1569](#) om twisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven.

§ 17-2 a. Frist for å fremme sak for Twisteløsningsnemnda

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 17-2a

Karnov Lovkommentar 1 til § 17-2 a

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer fristene for å fremme sak for tvisteløsningsnemnda. Tidligere fremkom fristreglene av forskriften, men av informasjonshensyn ble de tatt inn i loven, jf. lov [22. juni 2018 nr. 45](#). Oversittelse av disse relativt korte fristene fører til at en senere rett til domstolsbehandling tapes, da det er et vilkår at saken er prøvd for tvisteløsningsnemnda før saken bringes inn for domstolene, jf. [§ 17-2](#) andre ledd. Reglene må derfor praktiseres slik at de ikke kommer i konflikt med retten til domstolsbehandling etter Grunnloven [§ 95](#), EMK [artikkelen 6](#) nr. 1 og EØS-retten, se [HR-2016-867-A avsnitt 133](#). For retten til domstolsbehandling etter EMK [artikkelen 6](#) nr. 1 se Jan Fridrik Kjølbro, *Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, for praktikere*, Djøf Forlag, 2023, punkt 12.7.5. For retten til domstolsbehandling etter EØS-retten se Hilde Ellingsen, *Standing to Enforce European Union Law before National Courts*, Hart Publishing, 2021.

Karnov Lovkommentar 2 til § 17-2a ...reises sak for...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I nemndas praksis er det lagt til grunn at e-post er tilstrekkelig.

Karnov Lovkommentar 3 til § 17-2a ...skriftlige avslag...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Fristen for å reise søksmål regnes fra arbeidsgivers skriftlige avslag. Etter nemndspraksis er e-post tilstrekkelig for å oppfylle skriftlighetskravet. At partene etterpå har hatt korrespondanse der det omtvistede kravet har vært tema, og arbeidsgiver senere har gitt en mer utfyllende begrunnelse, har etter nemndspraksis ikke fristavbrytende virkning, jf. for eksempel [TLN-2023-28](#), [TLN-2023-20](#), [TLN-2022-28](#), [TLN-2022-27](#), [TLN-2022-26](#), [TLN-2021-168](#) og [TLN-2021-144](#).

Det følger samtidig av nemndspraksis at fristen kan avbrytes dersom arbeidsgiver med sin oppreden skaper en berettiget forventning hos arbeidstaker om at avslaget vil kunne omgjøres, se for eksempel [TLN-2019-12](#) og [TLN-2019-22](#). Med andre ord at det ikke var tale om et endelig avslag. I sistnevnte avgjørelse hadde arbeidsgiver avslått kravet i e-post 30. mai 2018, men opplyste om at det var mulig å ta kontakt for videre drøfting. Det ble gjennomført et drøftingsmøte, og et endelig skriftlig avslag ble gitt 5. juli 2018. Nemnda kom til at fristen skulle beregnes fra 5. juli 2018.

Avslag er ikke til hinder for at arbeidstaker senere søker på nytt, og fristen for å fremme sak vil da i utgangspunktet være det siste avslaget.

Karnov Lovkommentar 4 til § 17-2a ...kommet frem...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fristen for å fremme sak for tvisteløsningsnemnda løper fra det tidspunktet avslaget har kommet frem til arbeidstaker, og da underforstått på en slik måte at vedkommende med rimelighet kan forventes å ha fått kunnskap om avslaget, se for eksempel [TLN-2020-48](#) og [TLN-2020-12](#). Om bevistvilen i slike saker se for eksempel [TLN-2020-41](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 17-2a ...domstolloven kapittel 8...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Selv om det ikke fremkommer direkte av ordlyden, kan beregningsreglene i domstolloven [kapittel 8](#) bare anvendes så langt de passer. Domstolloven [kapittel 8](#) er utførlig gjennomgått i Anders Bøhn, *Domstolloven med kommentarer*, Juridika.

Karnov Lovkommentar 6 til § 17-2a 2. ledd**Forfattere:**

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved utdanningspermisjoner avhenger fristen av om arbeidsgiver har svart. Dersom arbeidsgiver har gitt skriftlig avslag, reguleres fristen av første ledd. Hvis arbeidsgiver ikke har gitt skriftlig underretning, er fristen fire uker etter utløpet av arbeidsgivers svarfrist etter arbeidsmiljøloven [§ 12-11](#) femte ledd. Etter [§ 12-11](#) femte ledd er denne svarfristen inntil seks måneder.

Karnov Lovkommentar 7 til § 17-2a 3. ledd**Forfattere:**

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Siden bestemmelsen ikke har noe oppfriskningsadgang, er det gjort unntak for de tilfeller der fireukersfristen oversettes som følge av fødsel eller omsorgsovertakelse. Saken må imidlertid fremmes «snarest mulig» etter fødselen eller omsorgsovertakelsen.

§ 17-2 b. Gjenåpning

(1) Nemndas rettskraftige avgjørelser og beslutninger kan gjenåpnes etter begjæring fra en part dersom

- a. det foreligger brudd på habilitetskrav i [forvaltningsloven § 6](#)

- b. det foreligger andre saksbehandlingsfeil, og det ikke kan utelukkes at feilen var bestemmende for avgjørelsens innhold

- c. opplysninger om faktiske forhold som var ukjent da saken ble avgjort, tilsier at avgjørelsen høyst sannsynlig ville blitt et annen.

(2) En sak kan ikke gjenåpnes

- a. av en grunn som ble forkastet ved sakens behandling

- b. av en grunn som parten burde ha gjort gjeldende under sakens ordinære behandling, ved søksmål til tingretten eller ved begjæring om oppfriskning

- c. dersom det er rimelig sannsynlighetsovervekt for at en ny behandling av saken ikke vil lede til en endring av betydning for parten.

(3) Et vedtak om gjenåpning treffes av nemndsleder.

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 17-2b

Karnov Lovkommentar 1 til § 17-2 b

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er et overordnet mål med enhver tvisteløsningsprosess at det avises materielt riktige avgjørelser. Dersom en rettskraftig avgjørelse ikke kan prøves på nytt, kan det føre til at uriktige resultater blir stående. Samtidig er det viktig at partene blir ferdige med en sak, og at det settes et endelig punktum. Denne avveiningen er bakgrunnen for at det i twisteloven (lov [17. juni 2005 nr. 90](#)), innenfor snevre rammer, kan kreves gjenåpning av alle typer avgjørelser som avgjør realitetene i en sak. Reglene om gjenåpning av twisteløsningsnemndas vedtak ble inntatt ved lov [22. juni 2018 nr. 45](#) i forbindelse med at twisteløsningsnemndas avgjørelser fikk rettskraftvirkninger. Bestemmelsen skal forstås på samme måte som diskrimineringsombudsloven [§ 20](#), jf. [Prop. 57 L \(2017–2018\) punkt 3.2.6](#) på [s. 18](#). Reglene er også i stor grad like twistelovens gjenåpningsregler.

Dersom gjenåpning er begrunnet i brudd på EØS-retten, må det også ses hen til EØS-rettens regler om adgangen til gjenåpning, se nærmere Hilde Ellingsen, *Standing to Enforce European Union Law before National Courts*, Hart Publishing 2021, med videre henvisninger til EU-domstolens praksis.

Karnov Lovkommentar 2 til § 17-2b 1. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Reglene gjelder rettskraftige avgjørelser fra nemnda. Dersom saken er brakt inn for domstolene, er det eventuelt domstolens avgjørelse som må begjæres gjenåpnet etter reglene i twisteloven [kapittel 31](#). Det kan hende at gjenåpningsgrunnen blir oppdaget før nemndas avgjørelse er rettskraftig. Spørsmålet er da om parten er tvunget til å ta ut søksmål for tingretten, eller om det kan fremmes begjæring om gjenåpning for nemnda. Nemndas praksis er sprikende på dette punktet, se [TLN-2020-31](#) og [TLN-2020-89](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 17-2b 1. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Om habilitetsreglene i forvaltningsloven [§ 6](#) se Arvid Frihagen, *Inabilitet*, 1985, Geir Woxholth, *Forvaltningsloven med kommentarer*, Gyldendal, 2011, s. 135–203, Hans Petter Graver, *Alminnelig forvaltningsrett*, 5. utg., Universitetsforlaget, 2019, kapittel 19 og Torstein Eckhoff og Eivind Smith, *Forvaltningsrett*, 12. utg., 2022, Universitetsforlaget, kapittel 12. Se også Bøhns kommentarer til domstolloven §§ 106 og 108 i Anders Bøhn, *Domstolloven med kommentarer*, Juridika.

Karnov Lovkommentar 4 til § 17-2b 1. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Saksbehandlingsfeil omfatter alle feil ved nemndas sammensetning, vilkårene for å fremme saken til realitetsavgjørelse, manglende undersøkelser, feil ved bevisføringen, formen for avgjørelser, frister, kontradiksjon, at en anførsel er oversett, eller manglende begrunnelse. Feil i rettsanvendelsen gir ikke grunnlag for gjenåpning, og den tapende part må i slike tilfeller eventuelt bringe tvisten inn for tingretten. [TLN-2020-89](#) er eksempel på hvor nemnda uriktig la til grunn at feil ved rettsanvendelsen var en saksbehandlingsfeil.

Karnov Lovkommentar 5 til § 17-2b 1. ledd bokstav c.**Forfattere:**[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO**Versjon:** 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det kreves meget høy grad av sannsynlighet for endring, men ikke en så stor grad av sannsynlighet at avgjørelsen nødvendigvis ville blitt en annen. Klar sannsynlighetsovervekt for endring er imidlertid ikke tilstrekkelig, se [HR-2016-999-U avsnitt 12](#) om tvisteloven [§ 31-4](#) bokstav a.

Karnov Lovkommentar 6 til § 17-2b 2. ledd bokstav a.**Forfattere:**[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO**Versjon:** 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Se tvisteloven [§ 31-5](#) første ledd. For at en grunn skal være forkastet, må den være påberopt av en av partene. Spørsmålet om hvorvidt en grunn er påberopt, vil sjeldent komme på spissen, fordi grunnen uansett ikke kan begrunne gjenåpning dersom den burde ha vært påberopt, jf. arbeidsmiljøloven [§ 17-2 b](#) andre ledd bokstav b.

Karnov Lovkommentar 7 til § 17-2b 2. ledd bokstav b.**Forfattere:**[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO**Versjon:** 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Se tvisteloven [§ 31-5](#) andre ledd. Partene har etter tvistelovens regler en relativt vidtgående plikt til å gjøre nødvendige undersøkelser for å skaffe bevis under den ordinære behandlingen av saken, se [Ot.prp. nr. 51 \(2004–2005\) s. 485](#) og [Rt-2009-466](#). Dette må i utgangspunktet også gjelde for tvisteløsningsnemnda, men det må samtidig ses hen til de korte fristene for å bringe en sak inn for nemnda, og at saksbehandlingen for nemnda skiller seg fra saksbehandlingen for domstolene.

Karnov Lovkommentar 8 til § 17-2b 2. ledd bokstav c.**Forfattere:**[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO**Versjon:** 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Se tvisteloven [§ 31-5](#) tredje ledd. Gjenåpning er ikke aktuelt dersom det er rimelig sannsynlighetsovervekt for at en ny behandling av saken ikke vil lede til en endring av betydning for parten. Det kreves «noe mer enn 50 % sannsynlighet for at gjenåpning ikke vil lede til en endring av betydning for parten», jf. [Ot.prp. nr. 51 \(2004–2005\) s. 485](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 17-2b 3. ledd**Forfattere:**[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO**Versjon:** 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Nemdsleder er gitt kompetanse til å treffe vedtak om gjenåpning. Om tilfellet der nemdsleder har vært med på avgjørelsen som begjæres gjenåpnet, se [note 10 til § 17-2 b](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 17-2b 4. ledd**Forfattere:**[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO**Versjon:** 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er bare avslag på gjenåpning som kan bringes inn for tingretten. Twisteloven [kapittel 31](#) gir tilsvarende anvendelse så langt reglene passer. Lovens uttrykk «så langt de passer» kan gi opphav til en rekke tolkingsspørsmål om hvor langt henvisningen til twisteloven [kapittel 31](#) rekker. I forarbeidene er det gitt uttrykk for at henvisningen «gjelder nærmere bestemt §§ 31-6 til 31-9 som regulerer fristene for gjenåpning, krav til begjæringens innhold og hvor den skal sendes, samt nemndas nærmere behandling av begjæringen», jf. [Prop. 57 L \(2017–2018\) punkt 7.3](#) på [s. 42](#). En praktisk viktig regel er fristen for å begjære gjenåpning i twisteloven [§ 31-6](#). Etter twisteloven [§ 31-8](#) sjette ledd kan en dommer som har vært med på å treffe den avgjørelsen som er angrepet, ikke delta i sak om gjenåpning av den. I nemndas praksis er det derfor lagt til grunn at nemndas nestleder behandler begjæringen dersom nemdsleder deltok i saken som begjæres gjenåpnet, jf. blant annet [TLN-2020-89](#) og [TLN-2022-7](#).

Karnov Lovkommentar 11 til § 17-2b 5. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom begjæringen om gjenåpning fører frem, har begjærende part krav på å få dekket saksomkostninger etter forvaltningsloven [§ 36](#) første ledd. Høyesterett kom i [HR-2020-1824-A](#) til at en arbeidstakers krav på dekning av sakskostnader var omfattet av forvaltningsloven [§ 36](#), selv om arbeidstakeren hadde fri rettshjelp fra sin fagforening. Om forvaltningsloven [§ 36](#) første ledd se Hans Petter Graver, *Alminnelig forvaltningsrett*, 5. utg., Universitetsforlaget, 2019 s. 528 flg.

§ 17-2 c. Retting og tilleggsavgjørelse

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

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

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

(4) For øvrig gjelder [twisteloven §§ 19-8](#) og [19-9](#) tilsvarende.

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

Karnov lovkommentarer: § 17-2c

Karnov Lovkommentar 1 til § 17-2c 1. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Første ledd om retting av feil i nemndas vedtak tilsvarer twisteloven [§ 19-8](#) første ledd.

Rettingsadgangen gjelder feil i hele vedtaket, både saksforhold, twisteløsningsnemndas merknader og slutning. Det må være snakk om klare feil i teksten som gjør at vedtaket har fått et annet meningsinnhold enn hva som var meningen. Rettingsadgangen er altså avskåret dersom vedtaket får et annet meningsinnhold enn det som var nemndas mening på vedtakstidspunktet. Etter fast praksis etter twisteloven omfattes også bagatellmessige feil, som angivelse av feil årstall, se [HR-2020-1080-U](#), se motsatt Jan Fougners mfl., *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Juridika, note 1 til § 17-2 c. Det gjelder ingen tidsfrist for retting. Retting kan nemnda gjøre av eget tiltak.

Karnov Lovkommentar 2 til § 17-2c 2. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Andre ledd om tilleggsavgjørelse tilsvarer tvisteloven [§ 19-9](#) første ledd. Et grunnvilkår for tilleggsavgjørelse er at nemnda ikke har truffet avgjørelse om noe som skulle vært avgjort. At parten selv har glemt å fremme et krav, gir ikke grunnlag for å avsi tilleggsavgjørelse. Til forskjell fra retting kan tilleggsavgjørelse bare avsies etter begjæring fra en part.

Karnov Lovkommentar 3 til § 17-2c 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nemdsleder har kompetanse til å treffe vedtak om retting og avsi tilleggsavgjørelse. Dersom nestleder har avsagt avgjørelsen, er det imidlertid mest hensiktsmessig at nestleder også tar stilling til retting og tilleggsavgjørelse. Nemdsleder eller nestleder kan treffe avgjørelsen alene, jf. henvisningen i fjerde ledd til tvisteloven §§ [19-8](#) og [19-9](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 17-2c 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Henvisningen til tvisteloven [§ 19-9](#) tilsier at søksmålsfristen stoppes ved begjæring om tilleggsavgjørelse, at fristen fortsetter sitt løp dersom begjæring om tilleggsavgjørelse ikke tas til følge, og at det løper en ny søksmålsfrist dersom tilleggsavgjørelse avsies, jf. [§ 19-9](#) andre ledd.

§ 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:

- oppsigelsen eller avskjeden fant sted,
- arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker om fortrinnsrett til ny stilling,
- arbeidstaker fratrådte ved tvist om det har foreligget ulovlig innleie eller midlertidig ansettelse, eller
- suspensjonens opphørstidspunkt.

Ved tvist om det foreligger lovlige 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 datoene for det første forhandlingsmøtet, med mindre partene blir enige om å

fortsette forhandlingene. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 17-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 17-3

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer arbeidstakers og arbeidsgivers rett til å kreve forhandlinger og fristene for dette. Partene har rett til forhandlinger ved tvist om oppsigelse, avskjed, lovens regler om fortrinnsrett eller ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon. Ved tvist om hvorvidt arbeidsforholdet er lovlige opphørt, har arbeidstakeren rett til å fortsette i stillingen så lenge forhandlingene pågår etter § 17-3, og søksmålsfristene gjelder ved avslutning av forhandlingene, jf. § 17-4. Paragraf 17-3 gjelder også oppsigelser ved virksomhetsoverdragelse, jf. § 16-4 tredje ledd, se [HR-2021-2554-A](#). Det gjelder særlige fristregler ved oppsigelse under sykdom, svangerskap, foreldrepermisjon, militærtjeneste mv., jf. § 17-5. Bestemmelsen tilsvarer reglene om forhandlinger i arbeidsmiljøloven av 1977 § 61 nr. 2, § 55 K nr. 3, § 58 A nr. 4 og § 67 nr. 6.

De rettslige virkningene av at en av partene motsetter seg forhandlinger, er ikke regulert i loven. I [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 73](#) legger departementet til grunn at dersom en part motsetter seg forhandlinger, kan det få virkninger for retten til å stå i stilling: «Har arbei[d]sgiveren nektet å forhandle, bør retten neppe gi ham medhold i et krav om at arbeidstakeren skal fratre. Motsatt hvis arbeidstakeren har nektet å forhandle.» Løsningen kan trolig ikke være så kategorisk som departementet gir uttrykk for, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 152. At en part har motsatt seg forhandlinger, kan etter omstendighetene også få betydning for erstatningsutmålingen og avgjørelsen av sakskostnadene. I [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 73](#) synes departementet å legge til grunn at det også kan ha betydning for saklighetsvurderingen av oppsigelsen:

«Hvorvidt retten skal ta hensyn til at en av partene har nektet å møte til forhandlinger, når det gjelder saklighetsvurderingen eller erstatningsutmålingen, må retten kunne ta stilling til i det enkelte tilfelle.»

Etter vårt syn må det klare utgangspunktet være at nektelse av forhandlinger ikke har betydning for saklighetsvurderingen. Om oppsigelsen var saklig, skal vurderes ut fra situasjonen på oppsigelsestidspunktet, jf. [HR-2021-2389-A](#) (pasientjournal) [avsnitt 43](#) og [HR-2022-390-A](#) (Widerøe avsnitt [54–55](#)).

Karnov Lovkommentar 2 til § 17-3 1. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten til å kreve forhandlinger gjelder kun i de tilfeller som er nevnt i første ledd, og dekker derfor ikke alle de tilfellene som omfattes av de særlige prosessreglene i arbeidsmiljøloven [kapittel 17](#). Ved

oppsigelse fra arbeidsgiver skal arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger, og fristene for å kreve forhandlinger, stå beskrevet i den skriftlige oppsigelsen jf. arbeidsmiljøloven [§ 15-4](#). Såkalt endringsoppsigelse er like fullt en oppsigelse, og reglene for forhandlinger kommer til anvendelse, se for eksempel [HR-2019-928-A](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 17-3 2. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker som vil ha forhandlinger, må kreve dette skriftlig innen to uker med mindre partene blir enige om en lengre frist. E-post må trolig anses for å være tilstrekkelig. Oversettes fristen, mister arbeidstaker rett til å kreve forhandlinger, men det er selvsagt ingenting i veien for at arbeidsgiver likevel aksepterer å avholde forhandlinger.

Karnov Lovkommentar 4 til § 17-3 2. ledd bokstav a.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Med «fant sted» menes når oppsigelsen eller avskjeden har kommet frem til arbeidstaker, jf. de avtalerettslige reglene om påbud. Oppsigelsen behøver imidlertid ikke å ha kommet til arbeidstakers kunnskap. Ved såkalt endringsoppsigelse se Jan Fougner, *Endring i arbeidsforhold*, 2. utg., Universitetsforlaget, 2016, s. 304.

Karnov Lovkommentar 5 til § 17-3 2. ledd bokstav b.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 26.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke krav om at avslaget er skriftlig. Fristen begynner å løpe fra det tidspunktet arbeidsgivers avslag har kommet frem til den tidligere ansatte, jf. [Ot.prp. nr. 50 \(1993–94\) s. 240 \(til § 67 nr. 6\)](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 17-3 2. ledd bokstav c.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er det faktiske fratredelsestidspunktet som er avgjørende. Avtalt fratredelsestidspunkt er altså ikke avgjørende, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(1995–96\) punkt 8.2.4](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 17-3 2. ledd bokstav d.

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Det avgjørende må også her være når suspensjonen faktisk opphører. Hvis suspensjonen opphører tidligere enn hva som har vært varslet, begynner derfor fristen å løpe fra dette tidspunktet.

Karnov Lovkommentar 8 til § 17-3 ...om det foreligger lovlig...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Første ledd gir frist for å kreve forhandlinger ved tvist om hvorvidt det «har skjedd» ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon. Etter andre ledd siste punktum gjelder det ingen frist ved tvist om hvorvidt det «foreligger» lovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon. Det avgjørende i denne sammenheng er om ansettelsesforholdet fortsatt består på søksmålstidspunktet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(1995–96\)](#) side [27–28](#). Det gjelder altså ingen frist dersom kravet om forhandlinger fremsettes mens arbeidstakeren fortsatt er midlertidig ansatt, innleid eller i suspensjon. I dette tidsrommet gjelder heller ingen søksmålsfrist, jf. [§ 17-4](#) fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 9 til § 17-3 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven fastsetter at det skal være et forhandlingsmøte. Utover det er ikke oppstilt noe nærmere krav til innholdet i møtet, se [Rt-1997-1425](#). I noen tilfeller er det lite å forhandle om. Plikten til forhandlinger er da oppfylt dersom partene har møtt hverandre og formidlet at man ikke har noe å forhandle om, se [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 73.](#)

Uavhengig av hvem som krever forhandlinger, er det arbeidsgiver som skal sørge for å avholde forhandlingsmøte snarest mulig, og senest innen to uker fra kravet ble mottatt. Brudd på dette fører til at søksmålsfristen forskyves, jf. [§ 17-4](#) andre ledd. Det er nok at arbeidstakeren hevder at det foreligger oppsigelse mv., for at plikten til å avholde forhandlingsmøte skal inntre. Arbeidsgiver kan altså ikke tilbakevise kravet om forhandlinger fordi arbeidsgiver mener at det ikke foreligger noe oppsigelse.

Karnov Lovkommentar 10 til § 17-3 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsgiver har rett til å kreve forhandlinger dersom arbeidstaker varsler eller reiser søksmål uten at forhandlinger er holdt. Dersom søksmål allerede er reist, skal arbeidsgiver i prosesskriv varsle retten. Retten bør da normalt avvente saksforberedelsen inntil forhandlingsmøte er avholdt.

Arbeidstaker plikter som utgangspunkt å møte personlig, og oppmøte fra arbeidstakers representant er normalt ikke tilstrekkelig, sml. Atle Sønsteli Johansen og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 3. utg., Gyldendal, 2020, kommentarer til § 17-3.

Det er ikke fastsatt noen bestemte virkninger av at arbeidstaker ikke møter, men manglende oppmøte kan etter omstendighetene få betydning for retten til å stå i stilling, erstatningsutmålingen og sakskostnader.

Karnov Lovkommentar 11 til § 17-3 ...rett til å la seg bistå av rådgiver under...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Begge parter har rett til å la seg bistå av rådgiver under forhandlingene. For arbeidstaker vil det typisk være en tillitsvalgt eller en advokat. Det er vanlig at arbeidsgiver opplyser om retten til å ha med rådgiver i forbindelse med innkallingen til forhandlingsmøte, og at det angis en frist for å komme med en tilbakemelding på om rådgiver vil bli tatt med i møte. Arbeidsgiver vil da gjerne avvante å ta med seg en rådgiver til det er avklart om arbeidstaker vil la seg bistå av en rådgiver.

Karnov Lovkommentar 12 til § 17-3 ...partene blir enige om å fortsette forhandlingene...**Forfattere:**[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Fristen for avslutning av forhandlingene er to uker fra forhandlingene startet, med mindre partene blir enige om noe annet. Tidspunktet for avslutningen av forhandlingene har betydning for fristberegningen for å reise søksmål, jf. [§ 17-4](#) andre ledd. Det er derfor viktig at man er tydelig på når forhandlingene er avsluttet. Se [LG-2020-23272](#) som eksempel på tvist om når forhandlingene ble avsluttet.

Karnov Lovkommentar 13 til § 17-3 ...protokoll...**Forfattere:**[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det skal settes opp en protokoll som skal underskrives av alle som var til stede under møtet. Dette er begrunnet i at «[f]orhandlingene vil kunne tjene til å klarlegge de faktiske forhold i tvisten på en måte som vil løfte en eventuell rettslig avgjørelse av den», jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\)](#) s. [73–74](#). Protokollen kan etter omstendighetene være et viktig bevis på hva partene var enige om knyttet til faktum i saken, se for eksempel [LH-2019-19760](#). Samtidig er det viktig å være oppmerksom på at vurderingen av om en avskjed eller en oppsigelse er gyldig, skal ta utgangspunkt i tidspunktet for oppsigelsen eller avskjeden, se for eksempel [Rt-2011-609 avsnitt 102](#). Protokollen fra et forhandlingsmøte som har funnet sted etter dette tidspunktet, vil derfor i begrenset grad kunne få betydning for dette spørsmålet.

Karnov Lovkommentar 14 til § 17-3 6. ledd**Forfattere:**[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En tvist om innleie, jf. §§ [14-12](#) til [14-14](#), innebærer normalt at arbeidstakeren krever ansettelse hos innleieren. En naturlig konsekvens av det er at krav om forhandlinger rettes mot innleieren, og at det som for øvrig står om arbeidsgiveren, også gjelder tilsvarende for innleieren.

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

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

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

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

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

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

(6) Retten til å fortsette i stillingen etter [§ 15-11](#) gjelder dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Det samme gjelder hvis arbeidstaker innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtte-ukersfristen. Fristene gjelder ikke dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke oppfyller

formkravene i § 15-4 første og andre ledd, jf. tredje ledd i paragrafen her. Retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette, jf. § 15-11 tredje ledd, dersom søksmål med krav om dette reises innen åtte uker fra tidspunktet for arbeidstakers fratrede eller fra forhandlingenes avslutning.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 17-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 17-4

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gir regler for søksmålsfrist ved tvist om oppsigelse, avskjed, brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon.

Søksmålsfristen avbrytes når stevning inngis retten. Overholdelse av søksmålsfristen er en absolutt prosessforutsetning, og retten skal av eget tiltak avvise saken dersom fristen er oversittet. Det kan ikke gis oppfriskning for fristoversittelse, jf. blant annet [HR-2011-1612-U](#) avsnitt 21 og 22, med unntak av de tilfeller som er uttrykkelig nevnt i § 17-5 tredje ledd. Søksmålsfristen gjelder ikke ved krav om at en avtale er ugyldig etter avtalerettslige regler, se for eksempel [LF-2017-84370](#). Som ved andre søksmålsfrister må reglene tolkes i samsvar med Grunnloven § 95 og EMK [artikkelen 6](#) nr. 1 om retten til domstolsbehandling. Søksmålsfrister vil normalt ikke være i strid med EMK [artikkelen 6](#), men [artikkelen 6](#) forutsetter at det er en reell mulighet til å få kravet prøvd for domstolene, se nærmere Jan Fridrik Kjølbro, *Den Europæiske Menneskerettighedskonvention for praktikere*, Djøf Forlag, 2023, punkt 12.7.5.

Formålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-1, og de formålsbetraktingene som ligger til grunn for rådsdirektiv [2001/23/EF](#), kan også få betydning ved tolkningen av reglene om søksmålsfrist, se [HR-2021-2554-A](#). EU/EØS-retten kan få betydning for søksmålsfristen i tilfeller hvor den direkte eller indirekte berører rettigheter som er gjennomført i kraft av EU/EØS-retten. Dette kan typisk være tilfelle hvis en oppsigelse eller en avskjed også innebærer brudd på rådsdirektiv [2001/23/EF](#) om virksomhetsoverdragelse eller rådsdirektiv [2000/78/EF](#) om likebehandling. Det følger blant annet av EØS-retten at nasjonal prosessrett, herunder søksmålsfrister, ikke må gjøre det umulig eller uforholdsmessig vanskelig for private å få håndhevet sine EØS-baserte rettigheter for domstolene, se nærmere Hilde Ellingsen, *Standing to Enforce European Union Law before National Courts*, Hart Publishing 2021, med videre henvisninger til EU-domstolens praksis.

Karnov Lovkommentar 1a til § 17-4 ...tvist om oppsigelse...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Høyesterett har i [Rt-2009-723 avsnitt 30](#) lagt til grunn at fristreglene i § 17-4 kommer til anvendelse uavhengig av om det er arbeidsgiveren eller arbeidstakeren som har gått til oppsigelse. Dette gjelder også saker hvor arbeidstakeren anfører å ha sagt opp etter press fra arbeidsgiveren. Det følger naturlig av dette at også opphør av et arbeidsforhold ved gjensidig avtale omfattes av fristreglene, jf. [HR-2021-2042-U](#) avsnitt 19. En ansatt hadde i 2012 gått over i en annen stilling på grunn av særaldersgrense på 60 år. Det ble senere klarlagt at aldergrensen var 70 år, og den ansatte reiste sak mot kommunen, blant annet om rett til å tre tilbake i stillingen og krav om erstatning. Ankeutvalget uttalte at søksmålsfristene også fikk anvendelse på erstatningskravet, da dette gjaldt et tap den ansatte

hadde lidt som følge av selve oppsigelsen. Utvalget uttalte samtidig at fristreglene ikke ville være til hinder for å fremme et erstatningskrav som ikke følger av selve oppsigelsen, men har et annet selvstendig rettsgrunnlag enn ansettelsesforholdet. Som eksempel nevner utvalget tilbud om en annen stilling. Hvis arbeidstakeren har fratrådt i tillit til et slikt løfte, og dette så blir misligholdt, vil arbeidstakeren kunne håndheve sitt krav på ansettelse i den tilbude stillingen. I saken for ankeutvalget gjaldt imidlertid kravet tap han led som følge av selve oppsigelsen. Et slikt krav var omfattet av fristreglene i arbeidsmiljøloven. Tvist om oppsigelsesfristens lengde vil også være omfattet av søksmålsfristen, se for eksempel [HR-2022-2331-U](#).

Søksmålsfristene gjelder også oppsigelser ved virksomhetsoverdragelse, jf. [§ 16-4](#) tredje ledd. Både tidligere og ny innehaver kan trekkes inn ved søksmål i én oppsigelsessak, selv om oppsigelsen bare er gitt av den tidligere innehaver, og når det gjelder søksmålsfristen, er det tilstrekkelig at den er overholdt overfor innehaveren som har gitt oppsigelsen, jf. [Rt-1995-745](#). I [HR-2021-2554-A](#) kom Høyesterett til at søksmålsfristen i virksomhetsoverdragelsessaker måtte regnes fra overdragelsestidspunktet og ikke oppsigelsestidspunktet. Det innebærer at retten som ledd i prøvingen av om søksmålsfristen er oppfylt, må ta stilling til når overdragelsestidspunktet var, se for eksempel [LG-2021-38849](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 17-4 ...søksmålsfristen åtte uker...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom arbeidstakeren krever å fortsette/gjeninntre i stillingen, er søksmålsfristen åtte uker. Fristen på åtte uker ender ved utløpet av samme ukedag som fristen begynner å løpe, jf. domstolloven [§ 148](#) andre ledd og [Rt-2011-1118 avsnitt 20](#). Søksmålsfristen løper også i rettsferien. Etter at søksmål om ugyldighet er reist, er det ikke til hinder for at krav om erstatning blir trukket inn i saken, selv om erstatning prosessuelt sett er et nytt krav jf. [Rt-2006-106](#). Mer tvilsomt er om en arbeidstaker som for eksempel har gått til søksmål om lovligheten av en avskjed etter søksmålsfristen kan trekke inn at suspensjonen også var ulovlig.

Karnov Lovkommentar 3 til § 17-4 ...søksmålsfristen seks måneder...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom arbeidstakeren bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder. Søksmålsfristen løper også i rettsferien, se [HR-2016-1052-A](#). Dersom søksmålet gjelder både ugyldighet og erstatning, og fristen på åtte uker er oversittet, kan saken bare fremmes for så vidt gjelder erstatningskravet, jf. [Rt-1994-95](#) og [Rt-2010-987](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 17-4 ...enige om en lengre søksmålsfrist...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Avtale om å forlenge søksmålsfristen må som utgangspunkt være inngått før søksmålsfristen har løpt ut, jf. [Rt-2009-723](#). Det er adgang til å inngå forhåndsavtale om lengre søksmålsfrist enn lovens regel, men det er ikke adgang til å avtale kortere frist for arbeidstakeren, jf. [§ 1-9](#). Etter at oppsigelse er tatt ut, har partene mulighet til å avtale kortere søksmålsfrist enn lovens regel.

Karnov Lovkommentar 5 til § 17-4 2. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Dersom forhandlinger er holdt, vil søksmålsfristen regnes fra forhandlingens avslutning. Dette gjelder selv om en protokoll om avslutning av forhandlingene blir satt opp og undertegnet på et senere tidspunkt, jf. [Rt-1981-1334](#). At en part etter at forhandlingene er avsluttet, sender et forlikstilbud, gjør ikke at søksmålsfristen forskyves, se for eksempel [LG-2020-23272](#).

Dersom forhandlinger *ikke* er holdt, regnes fristen som for krav om forhandlinger. Har en part krevd forhandlinger, men forhandlingsmøte likevel ikke blir holdt, vil fristen løpe fra det tidspunktet det blir klart at det ikke vil holdt noe forhandlingsmøte, jf. [Rt-2003-385](#) avsnitt 17 og [HR-2013-1286-U](#).

Karnov Lovkommentar 5a til § 17-4 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Femte ledd ble tilføyd ved endringslov [8. april 2022 nr. 19](#) og trådte i kraft 1. juli 2022, se [note 5 til § 17-1](#). Bestemmelsen innebærer at søksmålsfristen for individuelle erstatningskrav avbrytes fra tidspunktet for søksmålet etter [§ 17-1](#) femte ledd og frem til rettskraftig dom foreligger.

Søksmålsfristen avbrytes kun for de navngitte enkeltpersoner saken gjelder. Fristen vil løpe både i forkant av søksmåltidspunktet og etter at rettskraftig dom foreligger. Reglene om foreldelse i foreldelsesloven vil uansett gjelde, og kan innebære at erstatningskrav vil måtte reises før søksmålsfristen etter [§ 17-4](#) løper ut, se [Prop. 54 L \(2021–2022\) s. 15](#). Det praktiske er da at partene avtaler utsatt foreldelse.

Karnov Lovkommentar 6 til § 17-4 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 06.02.2025 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved formuriktige oppsigelser eller avskjed gjelder ikke søksmålsfristen. Dersom arbeidstakeren går til søksmål innen fire måneder, skal oppsigelsen normalt kjennes ugyldig, jf. [§ 15-5](#). Dersom det har gått lang tid, kan tvisteloven [§ 1-3](#) komme inn som en begrensning. Dersom arbeidstaker krever at oppsigelsen skal kjennes ugyldig, må imidlertid søksmålet om ugyldighet være reist innen rimelig tid, jf. tvisteloven [§ 1-3](#) og [Rt-2010-897](#). Paragraf [§ 17-4](#) fjerde ledd gjelder også ved såkalt endringsoppsigelse, jf. blant annet [Rt-2008-1319](#). Fjerde ledd gjelder bare ved «arbeidsgivers» oppsigelse eller avskjed. Oppsigelse fra arbeidstaker selv eller ved gjensidig avtale omfattes altså ikke av unntaket. Dette gjelder selv om arbeidstakeren anfører å ha sagt opp etter press fra arbeidsgiveren, jf. [Rt-2009-723](#) avsnitt 30 og 36 og [HR-2023-95-U](#).

Bestemmelsen gjelder kun ved oppsigelse og avskjed. Ved opphør av midlertidig ansettelse eller innleie har arbeidsgiver ikke foranledning til å gi noen oppsigelse. I disse tilfellene gjelder derfor de alminnelige fristene i første ledd, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 342](#). Dette gjelder selv om arbeidstakeren mener at den midlertidige ansettelsen eller innleien er ulovlig, se for eksempel [LG-2023-141298](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 17-4 5. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved tvist om hvorvidt det «har skjedd» en ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon, gjelder søksmålsfristen i første ledd. Etter fjerde ledd gjelder det ingen frist ved tvist om hvorvidt det «foreligger» lovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon. Det gjelder altså ingen frist dersom kravet fremsettes mens arbeidstakeren fortsatt er midlertidig ansatt, innleid eller i suspensjon.

Karnov Lovkommentar 8 til § 17-4 6. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

For å ha rett til å stå i stilling etter [§ 15-11](#) må søkerne både være reist innen søksmålsfristen og innen utløpet av oppsigelsesfristen. Dersom arbeidstakeren har en måneds oppsigelsesfrist, innebærer det at søkerne måtte vært reist før forhandlingene var avsluttet. Ved lovendring i 2009 ble det derfor presisert at det er tilstrekkelig at arbeidstakeren innen oppsigelsesfristens utløp skriftlig underretter at søkerne vil bli reist innen åtteukersfristen. I tillegg til at søkerne må være reist innen søksmålsfristen, må påstanden i søkerne være ugyldighet, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 235](#) og [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 8](#).

Fristen gjelder likevel ikke dersom det er gitt en formuriktig oppsigelse.

Karnov Lovkommentar 9 til § 17-4 ...arbeidsforholdet skal fortsette, jf. § 15-11 tredje ledd...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen regulerer frist for å kreve å fortsette i stillingen ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, ulovlig innleie eller midlertidig ansettelse. Fristens utgangspunkt er det tidspunkt arbeidstaker fratrådde eller forhandlinger etter [§ 17-3](#) ble avsluttet.

Karnov Lovkommentar 10 til § 17-4 7. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Sjette ledd ble tilføyd ved endringslov [18. juni 2021 nr. 93](#) og trådte i kraft 1. juli 2021. Bakgrunnen for tilføyelsen er at diskrimineringsnemnda ved endringsloven er gitt myndighet til å tilkjenne oppreisning og erstatning til arbeidstaker som har blitt utsatt for ulovlig gjengjeldelse etter varsling. Det vil si at nemnda skal kunne behandle saker der en påstått gjengjeldelse har skjedd i form av brudd på lovens regler om fortrinnsrett, ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon hvor det etter [§ 17-4](#) gjelder søkerne. Nemndas kompetanse er avgrenset mot saker om oppsigelse og avskjed, og klage til nemnda i slike saker vil ikke avbryte søkerne.

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

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

(2) Ved oppsigelse under travær på grunn av barns eller barnepassers sykdom etter [§ 12-9](#) eller travær på grunn av pleie av nærmiljøet etter [§ 12-10](#), forlenges fristen for å kreve forhandlinger eller gå til søkerne med det antall dager arbeidstaker var traværende etter at oppsigelsen fant sted.

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

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

Karnov lovkommentarer: § 17-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 17-5 1. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Fristen for å reise søksmål forlenges med det tidsrom arbeidstaker er vernet etter [§ 15-8](#), jf. [§ 17-5](#). Etter [§ 15-8](#) er arbeidstaker vernet mot oppsigelse på grunn av sykdommen eller skaden i 12 måneder. Fristen forlenges derfor tilsvarende som den gjenværende verneperioden pluss den opprinnelige fristen etter [§ 17-4](#), jf. [§ 17-3](#). I forarbeidene er det presisert at hvis en arbeidstaker blir sagt opp etter at hen har vært fraværende på grunn av sykdom i fire måneder, er søksmålsfristen åtte måneder pluss åtte uker (eventuelt pluss seks måneder dersom arbeidstaker bare krever erstatning), jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975-76\) s. 77](#). Bestemmelsen er nærmere behandlet i Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 152–153.

Karnov Lovkommentar 2 til § 17-5 2. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved fravær etter §§ [12-9](#) eller [12-10](#) begynner fristene å løpe, men arbeidstakeren gis fristforlengelse slik at hen har mulighet til å vente til etter fraværet med å kreve forhandlinger eller ta ut søksmål. Arbeidstakeren får altså like lang frist som i normaltilfellene regnet fra det tidspunkt hen er tilbake i arbeid. Bestemmelsen gjelder «ved oppsigelse under fravær». Der arbeidstakeren ikke har fravær på oppsigelsestidspunktet, men får det senere, vil derfor ikke fraværsdagene utvide fristen. Dersom arbeidstakeren var fraværende på oppsigelsestidspunktet, kommer tilbake på jobb etter oppsigelsen, men igjen får fravær, kommer ikke det nye fraværet til fradrag.

Karnov Lovkommentar 3 til § 17-5 3. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Er et søksmål tatt ut for sent, er det i høyesterettspraksis lagt til grunn at det ikke kan gis oppfriskning etter domstolloven av [13. august 1915 nr. 5](#), se [Rt-1979-827](#), [Rt-1984-1458](#) og [Rt-2011-1118](#). I [§ 17-5](#) tredje ledd er det gjort unntak for dette ved at det er gitt hjemmel for oppfriskning ved oppsigelse under permisjon med grunnlag i svangerskap, fødsel, adopsjon eller omsorg for små barn etter §§ [12-1](#) til [12-6](#) eller under permisjon ved militærtjeneste etter [§ 12-12](#). Det er ikke grunnlag for analogisk anvendelse av [§ 17-5](#) tredje ledd ved oppsigelse begrunnet i andre forhold, se Anne-Beth Meidell Engan og Lasse Gommerud Våg, *Oppsigelse ved sykdom og sykefravær*, Universitetsforlaget, 2020 s. 153.

Vilkårene for oppfriskning etter [§ 17-5](#) tredje ledd er ikke så strenge som etter tvisteloven [§ 16-12](#). Ved avgjørelsen bør det blant annet legges vekt på forsinkelsens årsak og lengde, graden av skyld og eventuelt om forsømmelsen skyldes prosessfullmektigen, hvor stor betydning saken har for saksøker, og hensynet til motparten. Et vilkår for oppfriskning er i tillegg at «arbeidstaker krever det». Her kan det neppe stilles særlige strenge krav, og retten vil her ha en prosessuell veiledningsplikt, se til sammenligning [Rt-2010-510](#), hvor ankeutvalget la til grunn at en «anke» over avvisningskjennelse etter tvisteloven [§ 16-9](#) normalt skal tolkes som en begjæring om oppfriskning.

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 17-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 17-6

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjelder oppnevning av medlemmer til de særskilte arbeidslivskyndige meddommerutvalgene. Domstoladministrasjonen oppnevner det antall meddommere og utvalg som er passende ut fra saksmengde i fylket, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 25](#) på [s. 343](#). Utvalgene er felles for tingrett og lagmannsrett. Loven ble ikke endret i forbindelse med at fylker ble slått sammen. I Viken fylke har Domstoladministrasjonen delt fylket i flere utvalg etter de gamle fylkesgrensene. Det er i loven ikke angitt noen bestemt periode oppnevningen skal gjelde. I praksis oppnevner Domstoladministrasjonen disse meddommerne for samme perioder som valgperiodene for de alminnelige meddommerne.

Alle organisasjoner kan fremme forslag til medlemmer, men oppnevningen vil for alle praktiske formål måtte skje på bakgrunn av forslag fra de store organisasjonene eller de som vanligvis omtales som hovedorganisasjonene, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 25](#) på [s. 343](#).

I [LB-2021-120263](#) hadde tingretten oppnevnt meddommere etter det gamle utvalget. Meddommerne var oppnevnt for perioden frem til 2020, og sto oppført i utvalget for perioden 2021–2024. Lagmannsretten kom til at dette er en type saksbehandlingsfeil som ubetinget skal tillegges virkning når den er gjort til ankegrund, jf. tvisteloven [§ 29-21](#) andre ledd bokstav b.

§ 17-7. Oppnevning av meddommere

- (1) Under hovedforhandling og under ankeforhandling i lagmannsrett settes retten med to meddommere.
- (2) Meddommere oppnevnes etter forslag fra partene fra de særskilte arbeidslivskyndige utvalg oppnevnt etter [§ 17-6](#). I lagmannsrettssaker tas meddommerne fra de utvalg som er oppnevnt innen lagsognets grenser.
- (3) Partene foreslår hver sin halvpart av det antall meddommere retten settes med i den enkelte sak. Foreligger ikke partenes forslag innen den frist dommeren har bestemt, kan dommeren oppnevne meddommere etter [domstolloven § 94](#). Det samme gjelder dersom flere saksøkere eller saksøkte ikke blir enige om noe felles forslag.
- (4) Retten kan likevel settes uten meddommere dersom partene og retten er enig i at meddommere er unødvendig.

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

Karnov lovkommentarer: § 17-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 17-7

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsene regulerer uttømmende når meddommere skal oppnevnes, og fremgangsmåten ved oppnevningen. Det er kun meddommere fra de særskilte arbeidslivskyndige meddommerutvalg som kan oppnevnes, jf. [Rt-2002-981](#) og [Rt-2011-1348 avsnitt 41](#), se likevel [HR-2018-679-U](#) om småkravsprosess.

Karnov Lovkommentar 2 til § 17-7 1. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 10.08.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Kravet om meddommere gjelder «under hovedforhandling» og «ankeforhandling». Som utgangspunkt innebærer første ledd, jf. fjerde ledd, at det skal være meddommere i hovedforhandling og ankeforhandling, men ikke ellers, jf. [Rt-2011-1348 avsnitt 41](#). Det behøver derfor ikke å være meddommere ved avgjørelsen av prosessuelle spørsmål ved skriftlig behandling eller i vanlig rettsmøte. Anke over kjennelse avgjøres normalt ved skriftlig behandling, og det skal da ikke være meddommere. Dersom anke over kjennelse overføres til muntlig ankeforhandling, skal det likevel være meddommere, se [LB-2021-113918 – LB-2021-120723 – LB-2021-123159](#).

Dersom saken går som småkravsprosess, avholdes ikke hovedforhandling, se tvisteloven [§ 10-3](#), og arbeidsmiljøloven [§ 17-7](#) gjelder derfor ikke, jf. [HR-2018-679-U](#). Dersom vilkårene i tvisteloven [§ 10-3](#) tredje ledd er til stede, «bør det være anledning til å tilkalle arbeidslivskyndige meddommere fra det særskilte utvalget som er oppnevnt av Domstoladministrasjonen etter arbeidsmiljøloven [§ 17-6](#)», jf. [HR-2018-679-U avsnitt 23](#). Som ankeutvalget også peker på, vil imidlertid hensynet til forsvarlig saksbehandling normalt tilsi at saken i stedet bør gå etter reglene om allmennprosess dersom tingretten mener det er behov for oppnevning av meddommere.

Karnov Lovkommentar 3 til § 17-7 ...forslag fra partene...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

For tingretten foreslår partene arbeidslivskyndige meddommere til den enkelte saken fra utvalgene i det fylket vedkommende tingrett ligger i.

Karnov Lovkommentar 4 til § 17-7 ...utvalg som er oppnevnt innen lagsognets grenser...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Stedet der lagmannsretten vil holde ankeforhandlingen, blir dermed utgangspunktet for hvilket lagsogn meddommerne skal komme fra., se domstolloven §§ [16](#) og [18](#) og [HR-2020-1913-U](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 17-7 ...Partene foreslår...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Partene står fritt til å foreslå personer fra det særskilte arbeidskyndige meddommerutvalget. Det er ikke noe i veien for at arbeidstaker velger meddommere fra arbeidsgiversiden eller omvendt.

I [HR-2022-326-U](#) hadde arbeidstaker foreslått fire kandidater i prioritert rekkefølge. Arbeidsgiver fremsatte habilitetsinnsigelser mot meddommerne som var foreslått med prioritet nr. 1 og 2. Lagmannsretten valgte å ikke vurdere dette, men tok kontakt med to som var oppgitt med prioritet

som nr. 3 og 4. Ankeutvalget viste til at etter arbeidsmiljøloven § 17-7 tredje ledd kunne partene nøyd seg med å foreslå én kandidat. Retten måtte da henvendt seg til parten på ny dersom den foreslåtte meddommeren var inhabil eller hadde lovlig forfall, jf. [Ot.prp. nr. 78 \(1980–81\) s. 8](#). Det er åpenbart praktisk at det i stedet foreslås flere kandidater samtidig, men eventuelt gis uttrykk for at rekkefølgen er prioritert. En slik fremgangsmåte ut fra praktiske hensyn burde ikke få betydning for hvem som oppnevnes. Lagmannsrettens beslutning ble derfor opphevet.

I [HR-2021-2295-U](#) hadde tingretten opprinnelig oppnevnt én meddommer fra hver av partenes lister. Da arbeidsgivers førstevalg likevel ikke kunne stille, ble det oppnevnt en ny meddommer fra arbeidstakers liste. Som følge av dette ble det oppnevnt to meddommere som var foreslått av arbeidstakersiden. Etter ankeutvalgets syn var dette en saksbehandlingsfeil som må tillegges ubetinget virkning etter twisteloven § 29-21 andre ledd bokstav b. Lagmannsretten hadde derfor korrekt kommet til at tingrettens dom måtte oppheves.

I Nicolay Skarning og Jan-Erik Sverre, «[To til tre ganger flere dissenser fra meddommerne på arbeidstakersiden](#)», *Juristen*, 2019, er det foreslått at meddommerne bør trekkes ut etter tilfeldighetsprinsippet. For en kritikk av metoden for undersøkelsen, se Atle Johansen, «[Grove insinuasjoner mot meddommerne fra arbeidstakersiden](#)», *Juristen*, 2019. I [Representantforslag 228 L \(2020–2021\)](#) ble det foreslått tilfeldig trekking av meddommere. Stortingets flertall vedtok at regjeringen skulle utrede dette. Det er for tiden to klagesaker for Europarådets sosialrettskomite om ordningen.

Det kan sies å være prinsipielt uheldig at partene kan ønske seg hvilke meddommere som skal oppnevnes. Habilitetsreglene i domstolloven (lov [13. august 1915 nr. 5](#)) gjelder like fullt også for meddommere, slik at uavhengighet skal være sikret ved riktig anvendelse av habilitetsreglene, jf. domstolloven § 106 og § 108. I § 106 er det gitt en uttømmende liste over hvilke forhold som uten videre fører til inhabilitet, mens § 108 gir en generell skjønnsmessig regel. Reglene er utførlig behandlet i Bøhns oppdaterte kommentarer til bestemmelsene i Anders Bøhn, *Domstolloven med kommentarer*, Juridika.

Domstolloven § 108 må tolkes i samsvar med [EMK artikkel 6](#) og Grunnloven § 95. Habilitetsspørsmålet etter § 108 har to sider. Dels er det et spørsmål om hvorvidt dommeren på bakgrunn av forholdene i saken vil kunne ta en upartisk avgjørelse som ikke er påvirket av irrelevante hensyn knyttet til aktørene, dommerens egne interesser eller tidligere standpunkter i saken. Dels er spørsmålet hvordan forholdet må antas å bli oppfattet av partene og allmennheten – den såkalte objektive testen.

Den objektive tilnærmingen har fått økende vekt i rettspraksis de senere årene. Dette har medført en innstramming av habilitetsreglene og innebærer at eldre praksis ikke alltid vil være veiledende for hva som er rettstilstanden i dag, jf. [HR-2020-2079-P avsnitt 18](#) med videre henvisninger: En høyesterettsdommers tidligere aktive medlemskap i Natur og Ungdom og Naturvernforbundet lå så langt tilbake (1980- og 1990-tallet) at dette ikke kunne være inhabilitetsgrunn selv om disse organisasjonene var part og partshjelper i saken, og heller ikke dommerens deltagelse i Alta-aksjonen. Nåværende medlemskap i organisasjoner som arbeider med miljøspørsmål, kunne i seg selv klart nok heller ikke være tilstrekkelig til inhabilitet i saker om miljøspørsmål. Men dommerens deltagelse i styringsgruppen i en av organisasjonene, sammenholdt blant annet med uttalelser i organisasjonen om ansvarsforholdet mellom statsmaktene i miljøspørsmål, medførte at et flertall på ti mot fem dommere under tvil anså dommeren inhabil. Flertallets linje innebærer en betydelig innstramning av habilitetsreglene og er vanskelig å forene med tidligere praksis, se for eksempel [HR-2020-1127-A](#): En høyesterettsdommer som hadde vært passivt medlem av Norsk Tjenestemannslag i over 30 år, var ikke inhabil i sak om virksomhetsoverdragelse der Norsk Tjenestemannslag var partshjelper.

Habilitetsspørsmålet var så klart at fremsettelsen av inhabilitetsinnsigelse mot dommeren ikke kunne få avgjørende betydning.

Ved den objektive testen vil det være lettere å komme til inhabilitet når en meddommer er oppnevnt etter forslag fra en av partene, enn når dommeren er trukket tilfeldig, jf. [Rt-2008-129 avsnitt 36](#) der førstvoterende på vegne av flertallet uttalte:

«Sjølv om det slik tilhøvet er framstilt frå Malthus, ikkje er noko konkret som tilseier ei inhabilisering tilknyting, kan dette ikkje vere avgjerande. I ein situasjon der ein meddommar i realiteten er peika ut av den eine av partane, må det sentrale omsynet vere at folk flest må kunne ha tillit til rettens habilitet.»

I [Rt-2012-1185](#) hadde en oppnevnt arbeidslivskyndig meddommer som partsrepresentant i en annen sak med tilnærmet parallel problemstilling tatt standpunkt til den rettslige vurderingen som var sentral i rettssaken. Meddommeren ble derfor kjent inhabil.

I [Rt-2011-1348](#) ble en arbeidslivskyndig meddommer som hadde vært medlem av et kommunalt utvalg og selskap, ikke ansett inhabil i sak der en kommune var part. Saken hadde ingen tilknytning til utvalget eller selskapet eller til arbeidet med kommunal næringsutvikling. Derimot ble meddommeren ansett inhabil på grunn av tilknytningen til meddommeren i tingretten. De var ansatt i samme selskap, og meddommeren i lagmannsretten var inhabil etter [§ 108](#) i og med at han skulle overprøve en dom avsagt av en kollega.

I [Rt-1996-1528](#) ble to fagdommere som var styreleder i hver sin avisbedrift, ansett inhabile i sak om avskjed av journalist. To av meddommerne, som hadde en viss tilknytning til arbeidsgiversiden i saken, ble antatt å ikke være inhabile, men Høyesterett tok ikke endelig standpunkt. Som nevnt ovenfor bør tidligere praksis brukes med varsomhet.

For ytterligere rettspraksis om arbeidslivskyndige meddommeres habilitet se [LB-2023-20336](#) (anke til Høyesterett forkastet ved forenklet kjennelse i [HR-2023-762-U](#)), [LA-2022-98587](#) (anke til Høyesterett forkastet ved forenklet kjennelse i [HR-2022-1650-U](#)), [LG-2015-60348](#) (anke til Høyesterett forkastet ved forenklet kjennelse i [HR-2015-1570-U](#)), [LG-2000-1746](#) (kjæremål til Høyesteretts kjæremålsutvalg forkastet ved forenklet kjennelse i [HR-2001-1196](#)), [LG-2019-178825](#), [LH-2019-15141](#), [LA-2009-61643](#), [LG-2000-207](#), [LG-1998-1194](#), [LG-1997-79-1](#) og [TBERG-2016-19405-1](#).

Domstolloven [§ 108](#) må som nevnt tolkes i samsvar med EMK [artikkel 6](#). I EMDs dom 26. oktober 2004, AB Kurt Kellermann mot Sverige ([EMD-1998-41579](#)) ble det ikke konstatert krenkelse at en tvist mellom en uorganisert arbeidsgiver og en fagforening var blitt avgjort av den svenske arbeidsretten bestående av juridiske dommere i tillegg til meddommere, som var utpekt av hovedorganisasjonene. I avsnitt 60 uttaler EMD generelt:

«The Court first observes that the lay assessors sitting on the Labour Court, who take the judicial oath, have special knowledge and experience of the labour market. They therefore contribute to the court's understanding of issues relating to the labour market and appear in principle to be highly qualified to participate in the adjudication of labour disputes. It should also be noted that the inclusion of lay assessors as members of various specialised courts is a common feature in many countries. However, their independence and impartiality may still be open to doubt in a particular case.»

Jan Fridrik Kjølbro, *Den Europæiske Menneskerettighedskonvention*, for praktikere, Djøf Forlag, 2023, s. 619 oppsummer EMDs praksis om partssammensatte domstoler slik:

«Når der er tale om særligt sammensatte domstole, herunder disciplinærnævn, voldgiftsretter, boligretter og arbeidsretter, kan det have betydning, hvem der har kompetence til at udpege

medlemmer af domstolen. Det forhold, at lægdommere er udpeget af organisationer, f.eks. en sammenslutning af læger, en sammenslutning af udlejere eller lejere eller en faglig organisation, indebærer ikke i sig selv, at lægdommerne ikke er uafhængige og upartiske. Det kan dog udgøre et problem, hvis der så at sige er et konkret konkurrenceforhold eller modsætningsforhold mellem den ene part i processen og en organisation, der har udpeget en lægdommer, f.eks. fordi tvisten vedrører organisationens interesser eller udspringer af regler fastsat af organisationen.»

Karnov Lovkommentar 6 til § 17-7 ...dommeren oppnevne meddommere etter domstolloven §

94. Det...

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 07.08.2023 [[lenke til kommentaren](#)]

Retten setter en frist for å foreslå meddommere. Partene setter da normalt opp tre forslag til meddommere i prioritert rekkefølge. Det tas gjerne også forbehold om å komme med ytterligere forslag dersom ingen av de foreslalte meddommerne har anledning til å delta. Dersom en foreslatt meddommer er inhabil, skal retten gjøre oppmerksom på dette og gi parten anledning til å komme med et nytt forslag, jf. [Ot.prp. nr. 78 \(1980–81\) s. 8](#). Det er naturlig at retten underretter partene om hvilke meddommere det er aktuelt å oppnevne med sikte på eventuelle innsigelser om inhabilitet. Foreligger det ikke forslag innen fristen, skal retten av eget tiltak oppnevne meddommere etter domstolloven [§ 94](#), jf. §§ [70–72](#). Retten må i slike tilfeller kunne oppnevne tilfeldig ut fra listene, men hovedregelen om kjønnsfordeling må om mulig følges, jf. domstolloven [§ 94](#) andre ledd. Avgjørelsen om oppnevning treffes ved beslutning, og ankeadgangen er derfor svært begrenset, jf. [tvisteloven § 29-3](#) tredje ledd. Hvis en part gjør gjeldende at den som er foreslatt, er inhabil, anses dette derimot som et spørsmål om utelukking etter domstolloven §§ [117](#) og [118](#), og avgjørelsen avgjøres ved kjennelse, se nærmere Anders Bøhn, *Domstolloven med kommentarer*, Juridika, note 5 til § 94.

Karnov Lovkommentar 7 til § 17-7 4. ledd

Forfattere:

[Anne-Beth Meidell Lyche](#), Advokat, NHO

[Lasse Gommerud Våg](#), Advokat, NHO

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er altså ikke tilstrekkelig at partene er enige. Retten må også være enig. Retten må vurdere behovet for å bli tilført den kunnskap og praktiske erfaring de arbeidslivskyndige meddommerne kan bidra med. Meddommere kan være unødvendig om saken dreier seg om rene rettsspørsmål om lov- eller kontraktstolkning, hvor erfaring fra arbeidslivsforhold er av liten eller ingen betydning, jf. [Ot.prp. nr. 78 \(1980–81\) s. 8–9](#).

Kapittel 18. Tilsynet med loven

Karnov lovkommentarer: Kapittel 18. Tilsynet med loven

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 18. Tilsynet med loven

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

[Kapittel 18](#) om tilsynet med loven, er på mange punkter en videreføring av reglene i 1977-loven. Reglene i [arbeidervernloven av 1956](#) om tilsyn med lovens regler ble endret og videreutviklet frem til vedtakelsen av 1977-loven, jf. Evju, Stein, «Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff», i Evju, Stein mfl., *Arbeidsrettslige emner*, Universitetsforlaget, 1979 s. 364 flg. Forarbeidene til tidligere bestemmelser er derfor fortsatt relevante for tolkningen.

Norge har ratifisert [ILO-konvensjon nr. 81](#) om arbeidstilsyn i industri og handel. Statene plikter etter denne konvensjonen å etablere et tilsyn som skal følge opp håndhevelse av regler om arbeidstid, lønn, helse, miljø og sikkerhet.

EØS-retten kan også stille krav til gjennomføring og håndheving. En rekke direktiver er gjennomført i lov eller forskrift, og det kan i denne reguleringen være bestemte krav til nasjonal oppfølging. Et eksempel på dette er gjennomføringen i [§ 18-11](#) av kravene i direktiv [2014/67/EU](#) om håndheving av direktiv [96/71/EF](#).

§ 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.

Karnov lovkommentarer: § 18-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 18-1 ...nødvendig med særskilt ekspertise...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Hvorvidt det er nødvendig med sakkyndighet, er overlatt tilsynets skjønn. Oppnevnte sakkyndige kan enten operere på egen hånd eller sammen med Arbeidstilsynets ansatte. Oppnevnte sakkyndige vil få adgang til virksomhetene slik som Arbeidstilsynets personell har etter loven, og vil ha samme taushetsplikt mv. som offentlig ansatte, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 83](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 18-1 ...Departementet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Gjeldende [instruks om virksomhets- og økonomistyring for Arbeidstilsynet](#) er fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet 24. mai 2018.

Karnov Lovkommentar 3 til § 18-1 ...ordnes på annen måte...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I henhold til forskrift [16. desember 2005 nr. 1567](#) om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper §§ [2](#) og [3](#) kan det i avtale fastsettes nærmere bestemmelser om gjennomføring av tilsyn for utenriksstasjoner og i Forsvaret.

§ 18-2. Beskyttelse av kilder

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 18-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 18-2

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forvaltningslovens regler om taushetsplikt gjelder som utgangspunkt for tilsynets virksomhet, med de særregler som fremgår av [§ 18-2](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 18-2 ...er...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke et vilkår for kildevern at meldingen gjelder forhold som utgjør brudd på lovens regler. Formålet med bestemmelsen er å legge til rette for at tilsynet skal bli kjent med mulige brudd på lovens regler. Det gjelder derfor taushetsplikt også om identiteten til den som har tatt opp forhold som det senere viser seg ikke er i strid med loven.

Karnov Lovkommentar 3 til § 18-2 ...andre...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Taushetsplikten gjelder generelt overfor alle som ikke har rettmessig adgang til opplysningene, og ikke bare overfor arbeidsgiver.

Karnov Lovkommentar 4 til § 18-2 ...navn eller andre identifiserende opplysninger om melderen...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kan være opplysninger arbeidstakers arbeidssted, stilling mv.

Taushetsplikten vil ikke gjelde for innholdet i meldingen, for eksempel faktiske opplysninger, sammendrag eller annen bearbeidelse av faktum, dersom vilkårene for innsyn etter offentlighetsloven eller forvaltningsloven er oppfylt, jf. [Prop. 72 L \(2016–2017\) s. 36](#) om den tilsvarende bestemmelsen i dagjeldende § 2A-4 (nå gjeldende [§ 2 A-7](#) første ledd).

Karnov Lovkommentar 5 til § 18-2 ...Taushetsplikten...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette sikter til taushetsplikten etter første ledd, det vil si taushetsplikt om kildens identitet.

Henvisningene til bestemmelsene i forvaltningsloven ble justert ved endringslov [18. juni 2021 nr. 127](#). Loven viser nå også til forvaltningsloven [§ 13g](#), som hjemler forskrifter om adgang til å dele opplysninger mellom forvaltningsorganer, jf. [Prop. 166 L \(2020–2021\) s. 57](#).

§ 18-3. Gebyrer

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

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

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

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

Karnov lovkommentarer: § 18-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 18-3

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelser om gebyr for tilsyn, godkjenning mv. finnes i

- forskrift [19. mai 2015 nr. 541](#) om deklarering av kjemikalier til produktregisteret
- forskrift [8. januar 2013 nr. 16](#) om adgang til å kreve gebyr og sektoravgift for tilsyn og annen oppfølging med arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten
- forskrift [6. desember 2011 nr. 1360](#) om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område (forskrift om administrative ordninger)
- forskrift [6. desember 2011 nr. 1356](#) om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften)
- forskrift [4. juni 2008 nr. 541](#) om bemanningsforetak

§ 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. Dersom Arbeidstilsynet ikke gis adgang til sted som nevnt i første punktum, kan Arbeidstilsynet selv iverksette nødvendige tiltak for å skaffe seg adgang.

(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 tilslør noe annet, skal Arbeidstilsynet gi skriftlig rapport til arbeidsgiver om resultatet av kontrollen. Kopi av rapporten skal gis verneombudet, og om nødvendig til bedriftshelsetjenesten.

0 Endret ved lov [20 juni 2025 nr. 34](#) (i kraft 1 juli 2025 iflg. [res. 20 juni 2025 nr. 1099](#)).

Karnov lovkommentarer: § 18-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 18-4 ...til enhver tid ha...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Hovedregelen er at kontroll kan skje uanmeldt, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975-76\) s. 51](#):

«Den eneste måten en kan gardere seg mot at bedriften treffer spesielle ‘forberedelser’ er at inspeksjonen skjer uanmeldt. Departementet mener på denne bakgrunn at hovedregelen må være at inspeksjoner skal skje uanmeldt. I tillegg til vanlige rutineinspeksjoner har imidlertid Arbeidstilsynet behov for spesielle befaringer eller møter med partene på bedriften, og i slike tilfeller bør man kunne

treffe forhåndsavtaler. Anmelder Arbeidstilsynet sin ankomst på forhånd, må imidlertid melding skje både til arbeidsgiveren og til arbeidstakernes tillitsvalgte.»

I [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 84](#) uttales det at det må foreligge «sterke grunner» for å fravike dette utgangspunktet. Dette utgangspunktet omfattes nå innfortolkes i vilkåret om rett til adgang til ethvert sted til enhver tid.

Karnov Lovkommentar 2 til § 18-4 ...uhindret adgang...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbetsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Tilsynsmyndighetene skal ikke kunne hindres ved gjennomføringen av kontrollen. Eksempelvis kan ikke en virksomhet påberope seg interne retningslinjer om adgangsbegrensning på særskilte områder for å hindre tilsynspersonell adgang til disse, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 16](#).

Jf. også straffebestemmelsen i [§ 19-4](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 18-4 ...sted...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbetsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Den tidligere bestemmelsen om adgang til virksomheten brukte begrepet «arbeidssted», som rent språklig omfatter ethvert sted hvor arbeid utføres. Begrepet «sted» er mer vidtrekkende, og dekker både arbeidssteder som går inn under loven, innkvartering som nevnt i [§ 4-4](#) fjerde ledd, og steder hvor produkter som nevnt i §§ [5-4](#) og [5-5](#) befinner seg, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 343](#).

Hjemmekontor er arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Forskrift [5. juli 2002 nr. 715](#) om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem [§ 6](#) tredje ledd bestemmer at reglene i arbeidsmiljøloven [kapittel 18](#) også gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, med unntak for [§ 18-9](#) om krav til samtykke ved oppføring av bygning mv.

Det avgjørende er om stedet er omfattet av loven. Bestemmelsen vil derfor også gjelde steder det kan være spørsmål om å bringe inn under loven, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 83](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 18-4 ...arbeidsgiver og verneombudet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbetsretten

Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 51](#) uttales det at det ikke er nødvendig for tilsynet å kontakte andre tillitsvalgte enn verneombudet, men «(hoved)-verneombudet må kunne avgjøre hvem han vil ha med seg. Man kan da bli enige i fagforeningen om hvilke tillitsvalgte som bør være med ved inspeksjoner». På tilsvarende måte er det opp til arbeidsgiveren å avgjøre hvem som skal delta som virksomhetens representant. Deretter uttales det:

«... [D]et må være en selvfølge at Arbeidstilsynet ikke skal være forhindret fra å gjennomføre inspeksjonen selv om en representant for arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden ikke skulle være til stede. Det må være arbeidstakernes og arbeidsgiverens sak å sørge for at det alltid er ansvarlige representanter til stede.»

Karnov Lovkommentar 5 til § 18-4 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbetsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er blant annet inntatt av informasjonshensyn. Rett til tilstedeværelse osv. følger under enhver omstendighet av forvaltningsloven [§ 15](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 18-4 ...og kan pålegges...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbetsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Pålegg om å være til stede kan være aktuelt der tilstatedeværelsen er viktig for at tilsynsmyndighetene skal få nødvendig informasjon, men også for å kunne gi nødvendig veiledning eller informasjon til virksomheten, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 18](#). Pålegg om tilstatedeværelse vil være en prosessledende avgjørelse og ikke et vedtak som kan påklages etter reglene for enkeltvedtak i forvaltningsloven, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 18](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 18-4 ...kan bestemme...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

En nektelse av tilstatedeværelse vil være en prosessledende avgjørelse og ikke et vedtak som kan påklages etter reglene for enkeltvedtak i forvaltningsloven, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 18](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 18-4 ...intervju av arbeidstaker...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Særlig ved verifikasjon og revisjon av virksomhetenes internkontroll viste praksis at tilsynsetatene til tider har behov for å gjennomføre intervju av arbeidstaker uten at arbeidsgiver eller representant for arbeidsgiver er til stede. Det anses som svært viktig at arbeidstaker kan uttale seg fritt til tilsynsetatene uten å måtte frykte represalier fra arbeidsgiver, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 18](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 18-4 ...tungtveiende hensyn...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Eksempel på unntak er kontrollaksjoner der svært mange kjøretøyer kontrolleres i forbindelse med avfallstransport, eller der tilsynet undersøker oppfyllelse av bestemte plikter i svært mange virksomheter, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 23](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 18-4 ...skriftlig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Slik redegjørelse kan gis elektronisk, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 23](#).

§ 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.

(3) Opplysninger som nevnt i første ledd kan, når særlige forhold gjør det nødvendig, også kreves utlevert fra en annen virksomhet enn den et tilsyn er rettet mot. Arbeidstilsynet kan bare kreve opplysninger fra en slik annen virksomhet når det anses forholdsmessig. I forholdsmessighetsvurderingen skal det blant annet legges vekt på:

- a. om det er mistanke om lovbrudd, og hvor alvorlige lovbruddene er,
- b. hvor sensitive de etterspurte opplysningene er, og
- c. arbeidsbyrden for virksomheten som skal utlevere opplysningene.

(4) Arbeidstilsynets rett til å kreve opplysninger etter tredje ledd omfatter ikke særlige kategorier av personopplysninger etter [personvernforordningen artikkel 9](#). [Forvaltningslovens](#) regler om enkeltvedtak gjelder ikke for pålegg om opplysninger etter tredje ledd.

0 Endret ved lov [20 juni 2025 nr. 34](#) (i kraft 1 juli 2025 iflg. res. [20 juni 2025 nr. 1099](#)).

Karnov lovkommentarer: § 18-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 18-5 ...Enhver...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Tilsynet kan rettes mot dem som har plikter etter loven, slik at opplysningsplikten ikke er begrenset til arbeidstakere og arbeidsgivere. Forarbeidene understreker at den generelle hjemmemelen for opplysningsplikt ikke skulle legge urimelig byrde på kontrollsubjektene, jf. [Innst. O. nr. 22 \(2000–2001\) punkt 4.2.3.1.](#)

Karnov Lovkommentar 2 til § 18-5 ...taushetsplikt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette gjelder uansett om taushetsplikten følger av lov eller av avtale. Samfunnsinteressene knyttet til håndheving og tilsyn med regler om helse, miljø og sikkerhet ble ansett som mer tungtveiende enn de hensyn som begrunnet taushetsplikt. Mottakerorganet får samme taushetsplikt som den som har gitt opplysingene, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 20](#). Inngrepet i taushetsplikten må likevel ses i sammenheng med at opplysningsplikten bare gjelder de opplysninger som er «nødvendige» for å utføre tilsyn.

Karnov Lovkommentar 3 til § 18-5 ...opplysninger som anses nødvendige...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det hører som utgangspunkt under tilsynets skjønn å vurdere om det skal pålegges opplysningsplikt, og på hvilken måte opplysingene skal gis, jf. [Innst. O. nr. 22 \(2000–2001\) punkt 4.2.3.1](#). Pålegg om opplysningsplikt er bestemmende for enkeltpersoner rettigheter og plikter, og bør anses som enkeltvedtak, jf. Stub, Marius, *Tilsynsforvaltingens kontrollvirksomhet*, Universitetsforlaget, 2012, s. 336–357.

Karnov Lovkommentar 4 til § 18-5 ...andre offentlige tilsynsmyndigheter...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen tar sikte på å legge til rette for et godt samordnet tilsyn, slik at sektoriseringen i forvaltningen ikke avskjærer Arbeidstilsynet fra å få de nødvendige opplysninger, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 24](#).

§ 18-6. Pålegg og andre enkeltvedtak

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av [§ 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11](#), samt [§ 14-1 b andre ledd, §§ 14-5 til 14-8, § 14-12 første, andre, femte og sjette ledd, § 14-12 a første ledd, § 14-12 b første ledd, § 14-13 a, § 14-14 a, § 14-15 andre og sjette ledd](#) og [§§ 15-2, 15-15, § 18-4, 18-5 og 18-8](#). Dette gjelder likevel ikke [§ 10-2 andre](#) til fjerde ledd, [§ 10-6 tiende ledd](#) og [§ 14-6 tredje](#) og fjerde ledd.

(2) Pålegg skal gis skriftlig, og det skal settes en frist for når det skal være utført. Ved overhengende fare kan Arbeidstilsynet kreve at nødvendige tiltak blir iverksatt straks. I pålegget skal det opplyses om klageadgang, klagefrist og den nærmere fremgangsmåte ved klage, samt retten til å se sakens dokumenter, jf. [forvaltningsloven § 27](#).

(3) Arbeidstilsynet kan forby at farlige kjemikalier eller biologisk materiale fremstilles, pakkes, brukes eller oppbevares i virksomhet som går inn under loven. Arbeidstilsynet kan dessuten kreve at arbeidsgiver skal

foreta spesielle undersøkelser eller leverer prøver til undersøkelse. Utgifter i denne forbindelse bæres av arbeidsgiver.

(4) Arbeidstilsynet kan kreve at produsent eller importør av kjemikalier eller biologisk materiale foretar undersøkelser eller leverer prøve til undersøkelse for å få fastslått kjemikaliets eller materialets farlighetsgrad. Utgifter til slike undersøkelser bæres av den som har plikt til å foreta undersøkelsen eller leverer prøven. Arbeidstilsynet kan forby omsetning av et kjemikalie eller biologisk materiale hvis en produsent eller importør forsømmer sin melde- eller merkeplikt, eller ikke gir supplerende opplysninger som kreves etter [§ 5-4](#) første ledd bokstav c.

(5) Arbeidstilsynet kan gi pålegg om at den som leverer eller markedsfører et produkt som selv om det brukes i samsvar med de kravene som stilles, kan medføre fare for liv eller helse, skal treffe nødvendige tiltak for å avverge faren. Det kan blant annet kreves at:

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

(6) I forbindelse med tillatelse, samtykke, dispensasjon eller andre enkeltvedtak kan Arbeidstilsynet sette nærmere bestemte vilkår.

(7) Direktoratet for arbeidstilsynet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av det lokale arbeidstilsyn. Departementet er klageinstans for enkeltvedtak truffet av direktoratet.

(8) Arbeidstakernes tillitsvalgte skal gjøres kjent med pålegg og andre enkeltvedtak som Arbeidstilsynet treffer.

0 Endret ved lover [21 des 2005 nr. 121](#) (ikr. 1 jan 2006), [1 des 2006 nr. 64](#) (ikr. 1 jan 2007 iflg. [res. 1 des 2006 nr. 1324](#)), [19 juni 2009 nr. 39](#) (ikr. 1 jan 2010 iflg. [res. 19 juni 2009 nr. 822](#)), [25 juni 2010 nr. 31](#) (ikr. 1 juli 2010 iflg. [res. 25 juni 2010 nr. 976](#)), [22 juni 2012 nr. 33](#) (ikr. 1 jan 2013 iflg. [res. 22 juni 2012 nr. 607](#)), [14 juni 2013 nr. 32](#) (ikr. 1 jan 2014 iflg. [res. 14 juni 2013 nr. 617](#)), [24 apr 2015 nr. 20](#) (ikr. 1 juli 2015 iflg. [res. 24 apr 2015 nr. 399](#)), [31 mars 2017 nr. 12](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 31 mars 2017 nr. 424](#)), [16 juni 2017 nr. 42](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 16 juni 2017 nr. 752](#)), [19 des 2017 nr. 113](#), [22 juni 2018 nr. 46](#) (ikr. 1 jan 2019 iflg. [res. 22 juni 2018 nr. 944](#)), [21 juni 2019 nr. 24](#) (ikr. 1 jan 2020 iflg. [res. 21 juni 2019 nr. 806](#)), [19 juni 2020 nr. 69](#) (ikr. 1 juli 2020 iflg. [res. 19 juni 2020 nr. 1233](#)), [11 juni 2021 nr. 59](#) (ikr. 1 jan 2022 iflg. [res. 11 juni 2021 nr. 1872](#)), [18 mars 2022 nr. 10](#) (i kraft 1 juli 2022 iflg. [res. 18 mars 2022 nr. 412](#)), [9 des 2022 nr. 88](#) (i kraft 1 jan 2023 iflg. [res. 9 des 2022 nr. 2109](#)), [20 des 2022 nr. 99](#) (i kraft 1 apr 2023 iflg. [res. 20 des 2022 nr. 2300](#)), [17 mars 2023 nr. 3](#) (i kraft 1 jan 2024 iflg. [res. 17 mars 2023 nr. 341](#)), [15 des 2023 nr. 88](#) (i kraft 1 juli 2024 iflg. [res. 15 des 2023 nr. 2066](#)), [20 juni 2025 nr. 34](#) (i kraft 1 juli 2025 iflg. [res. 20 juni 2025 nr. 1099](#)), [20 juni 2025 nr. 36](#) (i kraft 1 juli 2025 iflg. [res. 20 juni 2025 nr. 1118](#)).

Karnov lovkommentarer: § 18-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 18-6 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Endringslov [11. juni 2021 nr. 59](#) tilfører en henvisning til nytt [§ 14-15](#) andre ledd om at lønn i penger som klar hovedregel skal betales via bank til arbeidstakers konto. Formålet med endringen er å sikre sporbarheten for utbetalingene og derved redusere handlingsrommet for den som profitterer på skatteunndragelser og andre regelbrudd, jf. [Prop. 153 L \(2020–2021\) s. 49](#). De offentlige interesser som knyttet seg til å motvirke slike overtredelser, tilsa at reglene i [§ 14-15](#) andre ledd burde omfattes av Arbeidstilsynets kompetanse.

Endringene trer i kraft 1. januar 2022, jf. kgl.res. [11. juni 2021 nr. 1872](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 18-6 ...pålegg...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Pålegg er en instruks om å rette opp forhold som strider mot bestemmelsene i lov eller forskrift, og mottakeren får en plikt til å oppfylle det. Slike avgjørelser er enkeltvedtak etter forvaltningslovens regler, jf. forvaltningsloven [§ 3](#) jf. [§ 2](#) bokstav b. Frem til 1977-loven var også henstilling nevnt som et virkemiddel, men dette ble ikke videreført i lovgivningen. En slik avgjørelse vil være mindre formell i innhold, og det ble ikke ansett nødvendig med et slikt alternativ i loven, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–75\) s. 81](#).

Nektelse av å etterkomme et pålegg er straffbart, jf. [§ 19-1](#) og [§ 19-2](#). Det vil også kunne være et moment i vurderingen av om brudd på lovens regler er begått under særlig skjerpende omstendigheter, jf. [§ 19-1](#) andre ledd.

Karnov Lovkommentar 3 til § 18-6 ...enkeltvedtak ellers...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 18-7](#) flg.

Karnov Lovkommentar 4 til § 18-6 ...i og i medhold...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven har en uttømmende oppregning av hvilke bestemmelser i lov eller forskrift som omfattes av tilsynets kompetanse.

Karnov Lovkommentar 4a til § 18-6 ...andre ledd...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Tilsynsmyndigheten gjelder de formelle kravene til dokumentasjon og drøfting i forbindelse med heltidsnormen, jf. [Prop. 133 L \(2021–2022\) s. 23](#) jf. [s. 35](#):

«Arbeidstilsynet vil ikke kunne ‘overprøve’ arbeidsgivers vurderinger av behovet for deltid eller kontrollere hva partene har drøftet innholdsmessig, eller resultatet av prosessen. Arbeidstilsynet kan for eksempel ikke gi pålegg om at drøftinger skal gjennomføres på nytt dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker anfører at drøftingene ikke har hatt det rette innhold eller gitt et bestemt resultat. Det må imidlertid sannsynliggjøres på en eller annen måte at virksomhetens behov for deltidsstilling faktisk er vurdert av arbeidsgiver og har vært et tema for drøfting mellom partene. For å kunne kontrollere dokumentasjonskravet, vil Arbeidstilsynet om nødvendig kunne kreve den skriftlige dokumentasjonen fremlagt.»

Karnov Lovkommentar 5 til § 18-6 ...skriftlig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. forvaltningsloven [§ 23](#). Dersom det er feil eller mangler i vedtaket på dette punktet, fører det ikke uten videre til at vedtaket er ugyldig, eller at den det rettes mot, kan nekte å oppfylle det, jf. [Rt-1979-764](#). Det vil bero på de feil og mangler som foreligger, selv om utgangspunktet er at feil i enkeltvedtak som pålegger plikter, er nulliteter, jf. Smith, Eivind og Torstein Eckhoff, *Forvaltningsrett*, 12. utg., Universitetsforlaget, 2022, s. 499–500.

Karnov Lovkommentar 6 til § 18-6 ...settes en frist...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kravet til innhold i pålegget utfilles av forvaltningslovens regler om krav til innholdet i enkeltvedtak. Fristfastsettelsen må være presis, det vil si satt til dager eller uker, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975-76\) s. 81](#).

Pålegget må redegjøre for de avvik som foreligger, men kan for de krav som stilles, vise til de relevante reguleringene uten at det må redegjøres i detalj for hvilke rettinger som må gjøres. Men tilsynet vil ha veiledningsplikt etter alminnelige forvaltningsrettslige regler. For næringsdrivende må det imidlertid som utgangspunkt forventes at de kjenner til eller har satt seg inn i de krav som stilles, jf. [LF-2018-184492 avsnitt 47](#). Om erstatningsansvar se [LB-2018-182283](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 18-6 ...overhengende fare...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. kommentarer til det tilsvarende vilkåret i [§ 18-8](#). Det er i teorien antatt at fare etter [§ 18-6](#) kan omfatte fare for både liv og helse og for materielle verdier, jf. Fougner, Jan mfl., *Arbeidsmiljøloven. Kommentarutgave*, 3. utg., Universitetsforlaget, 2018, s. 1232.

Karnov Lovkommentar 8 til § 18-6 ...arbeidsgiver...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 4-5](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 18-6 ...produsent eller importør...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 5-4](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 18-6 ...omsetning...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. lov [11. juni 1976 nr. 79](#) om kontroll med produkter og forbrukertjenester.

Karnov Lovkommentar 11 til § 18-6 5. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en del av gjennomføringen av direktiv [89/392/EØF](#) om maskiner og direktiv [89/686/EØF](#) om personlig verneutstyr. Inngrep av hensyn til forbrukere kan skje på grunnlag av reglene i lov [11. juni 1976 nr. 79](#) om kontroll med produkter og forbrukertjenester.

Karnov Lovkommentar 12 til § 18-6 ...nærmere bestemte vilkår...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Slike vilkår må være begrunne av «verne- og miljømessig art eller være nødvendige for å gjennomføre loven og dens intensjoner», jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 82](#). Det hører under Arbeidstilsynets skjønn å avgjøre om det skal knyttes vilkår til vedtaket.

Karnov Lovkommentar 13 til § 18-6 7. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Regler om klagefrist og formelle krav til klagen mv. følger av forvaltningsloven [kapittel VI](#).

Karnov Lovkommentar 14 til § 18-6 ...gjøres kjent...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstilsynet vil stå relativt fritt når det gjelder på hvilken måte det vil sørge for at arbeidstakernes tillitsvalgte blir gjort kjent med pålegg o.l. I alminnelighet må det være tilfredsstillende at det med pålegget følger en kopi til arbeidstakernes tillitsvalgte, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 82](#).

Karnov Lovkommentar 15 til § 18-6 ...pålegg og andre enkeltvedtak...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Opplysningsplikten gjelder derfor alle vedtak tilsynet kan treffe, herunder avgjørelser om tvangsmulkt eller stansing.

§ 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.

0 Endres ved lov [25 april 2025 nr. 12](#) (i kraft 1 jan 2026 iflg. [res. 10 juni 2025 nr. 967](#)).

Karnov lovkommentarer: § 18-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 18-7 ...I pålegg...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I likhet med bruken av stansing som tvangsmiddel bør tvangsmulkt først og fremst komme på tale når fristen for å utføre et pålegg er oversittet. Men muligheten for å fastsette tvangsmulkt allerede i forbindelse med førstegangs pålegg står åpen, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 82](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 18-7 ...loven...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 18-6](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 18-7 ...tvangsmulkt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter forvaltningspraksis skal mulkten settes så høyt at det ikke bare vil være ulønnsomt å neglisjere pålegget, men slik at virksomheten vil finne det uholdbart å forholde seg passiv, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 282](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 18-7 ...engangsmulkt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kan være aktuelt i tilfeller hvor det er særlig viktig at pålegg oppfylles innen fristen, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 27](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 18-7 ...kan...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene legger til grunn at frafall bare er aktuelt i «spesielle tilfeller», jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 82](#): «Slike tilfelle kan tenkes når betaling av mulkten vil bidra til å ødelegge en virksomhets økonomi. Eller i tilfelle virksomheten får et pålegg som det viser seg umulig å gjennomføre inne fristens utløp, fordi det er oppstått forsinkelser som arbeidsgiveren ikke selv er skyld i.»

§ 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 aktivitetene som er knyttet til faresituasjonen selv om pålegg ikke er gitt.

Karnov lovkommentarer: § 18-8**Karnov Lovkommentar 1 til § 18-8****Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Stansing kan brukes som virkemiddel for å sikre oppfyllelse av pålegg eller for å gripe inn dersom det foreligger overhengende fare for liv eller helse, selv om pålegg ikke er gitt.

Karnov Lovkommentar 2 til § 18-8 ...fristen...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 18-6](#) andre ledd. En ren fristoversittelse gir kompetanse til å stanse virksomheten eller den relevante aktiviteten. Det hører under tilsynets skjønn om virksomheten skal stanses, om det skal settes ny frist, eller om det skal ildlegges gebyr. Det gjelder ikke krav om overhengende fare.

Karnov Lovkommentar 3 til § 18-8 ...kan...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Tilsynet må vurdere om stansing vil være et hensiktsmessig virkemiddel, eller om andre tiltak, slik som tvangsmulkt, kan være tilstrekkelig til å oppnå formålet, jf. [Ot.prp. nr. 41 \(1975–76\) s. 82](#). I [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 32](#) uttales det at stansing på grunn av dens inngripende karakter «som hovedregel [skal] benyttes sekundært i forhold til tvangsmulkt» som et pressmiddel for å sikre oppfyllelse.

Avgjørelse om stansing er et enkeltvedtak etter forvaltningslovens regler, med de krav dette stiller til saksbehandlingen.

Karnov Lovkommentar 4 til § 18-8 ...overhengende...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er antatt at det ved tolkningen av dette vilkåret kan ses hen til reglene om verneombudets rett til å stanse arbeid hvor det er «umiddelbar» fare for arbeidstakeres liv eller helse, jf. [§ 6-3](#). I dette ligger at fare for senskader som følge av arbeidet ikke uten videre gir grunnlag for stansing. Det sentrale er imidlertid farevurderingen.

Karnov Lovkommentar 5 til § 18-8 ...fare...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Stansing uten tilknytning til et pålegg krever at stansing er nødvendig for å verne arbeidstakernes liv eller helse. Tillegget om liv og helse ble tatt ut av lovteksten ved endringslov [8. desember 2000 nr. 85](#) til 1977-loven, jf. [Ot.prp. nr. 67 \(1999–2000\) s. 32](#). Det omfatter fare for både den fysiske og psykiske helsen.

Karnov Lovkommentar 6 til § 18-8 ...aktiviteter...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

På grunn av vedtakets inngripende karakter må det begrenses til å gjelde de aktiviteter faren stammer fra.

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

(1) Den som vil oppføre en bygning eller utføre bygningsmessig arbeid som er søknadspliktig etter plan- og bygningsloven, og som skal brukes eller ventelig vil bli brukt av virksomhet som går inn under denne lov, har plikt til å innhente Arbeidstilsynets samtykke på forhånd.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om plikten til å innhente Arbeidstilsynets forhåndssamtykke etter denne paragraf, hvilke opplysninger som kan kreves og de vilkår som kan stilles for å gi slikt samtykke.

(3) Departementet kan i forskrift bestemme at forhåndssamtykke ikke er nødvendig for spesielle arbeidsplasser eller bygninger når dette er ubetenkelig ut fra hensynet til arbeidsmiljøet.

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

Karnov lovkommentarer: § 18-9

Karnov Lovkommentar 1 til § 18-9

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Om bakgrunnen for samtykkeordningen se [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) s. 45–46. I [arbeidsmiljøloven av 1977](#) gjaldt samtykkeordningen også ved visse endringsarbeider, men denne ble ikke videreført i 2005-loven.

Karnov Lovkommentar 2 til § 18-9 ...søknadspliktig etter plan- og bygningsloven...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Forarbeidene peker på at dette er en vesentlig innskrenkning, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) s. 45: I praksis er det vanlig at maskiner skiftes ut, at det etableres nye arbeidsprosesser, at produksjonslokaler overtas av andre virksomheter som starter opp ny produksjon, uten at det medfører bygningsmessige endringer som utløser søknadsplikt etter plan- og bygningsloven.

Karnov Lovkommentar 3 til § 18-9 ...på forhånd...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) s. 112:

«At Arbeidstilsynet har gitt samtykke etter § 19, betyr ikke at tilsynet går god for at alle forhold ved den virksomhet som samtykket omfatter, er i overensstemmelse med loven. Selv om Arbeidstilsynets samtykke foreligger, må derfor tilsynet kunne gi pålegg om verne- eller miljøtiltak på et senere tidspunkt, dersom dette er nødvendig for å oppfylle lovens krav. Så langt det er mulig ut fra det [sic] foreliggende opplysninger, forutsettes det imidlertid at Arbeidstilsynet sørger for at forhold som vil være i strid med loven, rettes før samtykke gis.»

Karnov Lovkommentar 4 til § 18-9 2. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Nærmere bestemmelser om krav til søknaden og vilkår for samtykke er inntatt i forskrift [6. desember 2011 nr. 1360](#) om administrative ordninger [kapittel 12](#).

§ 18-10. Overtredelsesgebyr

(1) Arbeidstilsynet kan ilette en virksomhet overtredelsesgebyr dersom noen som har handlet på vegne av virksomheten uaktsomt eller forsettlig har overtrådt bestemmelser som nevnt i [§ 18-6 første ledd](#).

Overtredelsesgebyr kan ilettes selv om ingen enkeltperson har utvist skyld. Overtredelsesgebyret tilfaller statskassen og kan utgjøre inntil 50 ganger grunnbeløpet i folketrygden eller fire prosent av virksomhetens årsomsetning. Det høyeste beløpet utgjør den øvre rammen.

- (2) Ved vurdering av om overtredelsesgebyr skal ildges, og ved utmålingen, skal det særlig legges vekt på:
- a. hvor alvorlig overtredelsen er,
 - b. graden av skyld,
 - c. om det foreligger gjentagelse,
 - d. om virksomheten ved retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak kunne ha forebygget overtredelsen,
 - e. om virksomheten har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved overtredelsen,
 - f. om overtredelsen er begått for å fremme virksomhetens interesser,
 - g. om andre reaksjoner som følge av overtredelsen blir tilagt virksomheten eller noen som har handlet på vegne av denne,
 - h. virksomhetens økonomiske evne, og
 - i. den preventive effekten.

(3) Når ikke annet er fastsatt i enkeltvedtak, er oppfyllelsenstiden fire uker fra vedtak om overtredelsesgebyr ble truffet. Endelig vedtak om overtredelsesgebyr er tvangsprunnlag for utlegg. Dersom virksomheten går til søksmål mot staten for å prøve vedtaket, suspenderes tvangskraften. Retten kan prøve alle sider av saken. Overtredelsesgebyr kan ildges på stedet ved klart konstaterbare overtredelser. Andre ledd gjelder ikke ved slik ildleggelse av overtredelsesgebyr. Forhåndsvarsel etter [forvaltningsloven § 16](#) kan unnlates når overtredelsesgebyr ildges på stedet.

(4) Adgangen til å ildge overtredelsesgebyr foreldes fem år etter at overtredelsen er opphört. Foreldelsesstiden avbrytes ved at Arbeidstilsynet har gitt forhåndsvarsel om vedtak om overtredelsesgebyr, jf. [forvaltningsloven § 16](#).

0 Tilføyd ved lov [14 juni 2013 nr. 32](#) (ikr. 1 jan 2014 iflg. [res. 14 juni 2013 nr. 617](#) med virkning for overtredelser begått etter 1 jan 2014), endret ved lover [14 juni 2024 nr. 31](#) (i kraft 1 juli 2024 iflg. [res. 14 juni 2024 nr. 981](#)), [20 juni 2025 nr. 34](#) (i kraft 1 juli 2025 iflg. [res. 20 juni 2025 nr. 1099](#)).

Karnov lovkommentarer: § 18-10

Karnov Lovkommentar 1 til § 18-10

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [14. juni 2013 nr. 32](#). Formålet med endringen var å gi tilsynet et nytt virkemiddel for å håndheve arbeidsmiljøloven, i tillegg til adgangen til å gi pålegg, ildge tvangsmult eller stanse virksomheten. Overtredelsesgebyr var etter departementets vurdering et mer «treffsikkert reaksjonsmiddel» for regelbrudd, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\)](#) s. [48–49](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 18-10 ...overtredelsesgebyr...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Overtredelsesgebyr er en forvaltingssanksjon. Selv om sanksjonen ildges som følge av brudd på lovens regler, er det ikke straff i formell forstand etter reglene i straffeloven eller Grunnloven [§ 96](#). Gebyr ildges gjennom enkeltvedtak i stedet for dom. Denne klassifiseringen etter tradisjonell norsk rett er imidlertid ikke avgjørende for anvendelsen av Den europeiske menneskerettskonvensjon [artikkel 6](#) om krav om en rettferdig rettergang eller 7. tilleggsprotokoll [artikkel 4](#) om forbud mot dobbeltstraff. Det gjelder særlige krav til saksbehandlingen ved ildleggelse av overtredelsesgebyr, jf. forvaltningsloven [kapittel IX](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 18-10 ...på vegne av...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette kan være virksomhetens egne ansatte, men omfatter også oppdragstakere mv., så lenge det er en relevant tilknytning eller forbindelse mellom virksomheten og den som har begått overtredelsen. I [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 88](#) heter det:

«Vedkommende må ha positiv hjemmel for å handle på vegne av virksomheten. Dette kan eksempelvis være stilling, verv eller avtale. Som regel vil det være ansatte som handler ‘på vegne av’ virksomheten, men uttrykket vil også kunne omfatte for eksempel personer som ikke er ansatt i virksomheten, som innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere. Det kreves imidlertid ikke at vedkommende som handler på vegne av virksomheten har positiv hjemmel for å foreta den bestemte handlingen som medfører en overtredelse av regelverket. Overtredelsesgebyr kan derfor som utgangspunkt ildges selv om handlingen er et instruksbrudd. At [det] foreligger et instruksbrudd kan imidlertid ha betydning for vurderingen av om overtredelsesgebyr skal ildges og for selve utmålingen. Dersom det er tale om et instruksbrudd som ikke kunne forutses på forhånd, og dersom handlingen er klart illojal mot virksomheten, kan det ikke sies at vedkommende har handlet på vegne av virksomheten.»

Karnov Lovkommentar 4 til § 18-10 ...selv om ingen enkeltperson har utvist skyld...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette betyr at det er adgang til å ildge gebyr ved anonyme og kumulative feil, men grunnvilkåret om at feilene må kunne føres tilbake til noen som har opptrådt på vegne av virksomheten, gjelder også i disse tilfellene. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 88](#) presiserer at regelen er utformet etter mønster av den tilsvarende bestemmelsen om foretaksstraff i straffeloven [§ 27](#) og i utgangspunktet skal tolkes på samme måte.

Karnov Lovkommentar 5 til § 18-10 ...50 ganger grunnbeløpet i folketrygden...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Endringslov [14. juni 2024 nr. 31](#) utvidet den øvre rammen for overtredelsesgebyr fra 15 til 50 ganger grunnbeløpet, samtidig som det ble innført en alternativ fastsettelse på inntil 4 prosent av virksomhetens årsomsetning, jf. [Prop. 76 L \(2023–2024\) s. 14–15](#). Grunnbeløpet i folketrygden er pr. 1. mai 2024 124 048 kroner.

Karnov Lovkommentar 5a til § 18-10 ...virksomhetens årsomsetning...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Årsomsetning må ta utgangspunkt i omsetningen fra forrige regnskapsår, jf. [Prop. 76 L \(2023–2024\) s. 16](#). Det betyr at beregning for nystartede virksomheter i det første året må bygge på G-regelen.

Begrepet «omsetning» skal forstås som «levering av varer og tjenester mot vederlag», slik det er definert i merverdiavgiftsloven [§ 1-3](#) første ledd bokstav a, jf. [Prop. 76 L \(2023–2024\) s. 16](#), hvor det uttales:

«Dette innebærer blant annet at det i utgangspunktet må foreligge en gjensidig bebyrdende avtale mellom to (eller flere) parter (‘ytelse mot ytelse’). For kommunal sektor betyr dette at overføringer fra staten og skatteinntekter i utgangspunktet skal holdes utenfor en eventuell alternativ gebyrberegning. Dette innebærer at den alternative prosentrammen i prinsippet vil gjelde likt for privat og offentlig sektor, ved at bare ‘reell omsetning’ i henhold til merverdiavgiftslovens definisjon skal regnes med. Departementet understrekker for ordens skyld at det ikke er av betydning om det dreier seg om *avgiftspliktig* omsetning etter merverdiavgiftsloven for øvrig.»

Karnov Lovkommentar 5b til § 18-10 ...Det høyeste beløpet utgjør den øvre rammen...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Denne presiseringen ble tilføyd ved endringslov [14. juni 2024 nr. 31](#) samtidig med innføring av alternative grunnlag for fastsettelse av overtredelsesgebyr.

Karnov Lovkommentar 5c til § 18-10 ...utmålingen...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved lovendringen i 2024 vurderte man behovet for å forskriftsfeste eller utarbeide mer konkrete retningslinjer for utmålingen av gebyr, men departementet kom til at det ikke var grunnlag for det, jf. [Prop. 76 L \(2023–2024\) s. 17](#). Det ble vist til at de sentrale generelle momentene fremgikk av lovteksten, og at Arbeidstilsynet hadde interne retningslinjer for bruk av overtredelsesgebyr. Departementet forutsatte at disse retningslinjene ble oppdatert i lys av lovendringen, og at tilsynet gjorde retningslinjene allment tilgjengelig. De nye reglene om rammen for utmålingsgebyr tilsa at gebyrnivået i praksis ville øke, og særlig for de omfattende eller grove overtredelsene, samtidig som gebyr opp mot den øvre rammen bare ville være aktuelt i «de sjeldne tilfellene». Det ville være naturlig å se hen til politiets bøtepraksis, men bøtenivået ville ikke være en øvre skranke for hvilket gebyr som kan ildges, jf. [Prop. 76 L 2023–2024\) s. 17](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 18-10 ...særlig legges vekt på...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Momentene er relevante for vurderingen av om det skal ildges gebyr, og ved utmåling av gebyret. Oppregningen er ikke uttømmende, men er inntatt for å sikre forutberegnelighet og likebehandling, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 58](#):

«Angivelsene av momentene vil også sikre forutberegnelighet for tilsynsobjektene ved at det kommer tydelig frem hva tilsynsmyndigheten skal legge vekt på i valget av om overtredelsesgebyr skal ildges og i utmålingen av det. Dessuten vil momentene gjøre det lettere for den som er ildt et overtredelsesgebyr å vurdere om gebyret skal aksepteres eller om vedtaket skal påklages eller prøves for domstolen. I den forbindelse vil departementet påpeke at tilsynsmyndighetene må synliggjøre vurderingene av momentene både med hensyn til om overtredelsesgebyr skal ildges og for selve utmålingen i sine vedtak om overtredelsesgebyr.»

Forarbeidene understreker også at det er opp til praksis å avveie momentene, men at tilsynsmyndighetene bør søke å samordne praksis internt av hensyn til likebehandling, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 60](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 18-10 2. ledd bokstav a.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette momentet må se hen til om det er andre, mer egnede tiltak for å sikre etterlevelse, og om overtredelsen er så alvorlig at det heller bør forfølges av påtalemyndigheten, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 58](#):

«I de tilfellene der det ikke har skjedd en skade, vil det være relevant å legge vekt på overtredelsens skadepotensial. Det er som tidligere nevnt ikke meningen at ethvert brudd på regelverket skal kunne utløse et overtredelsesgebyr. Regelverksbrudd som er av en slik karakter at de kan følges opp ved hjelp av pålegg bør ikke sanksjoneres med overtredelsesgebyr. Det er først og fremst kritikkverdige overtredelser av en viss alvorlighetsgrad som bør bli rammet av overtredelsesgebyr. Det er særlig grunn til å slå ned på overtredelser som er systematiske og planlagte.»

Karnov Lovkommentar 8 til § 18-10 2. ledd bokstav b.Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er ikke et vilkår for gebyr at noen har handlet forsettlig eller uaktsomt, men det er klart relevant for vurderingen av om gebyr er en nødvendig sanksjon. Forarbeidene presiserer at momentet ikke innebærer en plikt for tilsynet til å ta stilling til om noen kan klandres, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 58](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 18-10 2. ledd bokstav c.Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Første gangs overtredelse kan ofte sanksjoneres med pålegg, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 58–59](#). Dersom det er samme eller likeartet overtredelse, kan det være grunnlag for gebyr. Momentet veier tyngst der det er tale om gjentakelse av samme type overtredelse, mens betydningen av ulike brudd på regelverket må vurderes konkret, blant annet ut fra hvor nær beslektet bruddene er, og hvilke interesser de ulike reglene skal ivareta. Ved samme eller lignende overtredelser må det også ses hen til nærhet i tid og overtredelsenes omfang/hyppighet. Forarbeidene vurderte en foreldelsesfrist på to år for å kunne vektlegge tidligere overtredelser, men mente det ikke var hensiktsmessig med en absolutt regel, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 59](#):

«Dersom det er tale om en forholdsvis alvorlig overtredelse bør det være anledning til å legge vekt på et tilsvarende forhold som ligger lengre tilbake i tid enn to år i vurderingen av om det skal ildges overtredelsesgebyr og hvor stort det i tilfelle skal være.»

Karnov Lovkommentar 10 til § 18-10 2. ledd bokstav d.Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Manglende eller mangelfulle instrukser vil veie tungt i vurderingen dersom dette kunne ha avverget overtredelse. Dersom overtredelsen ikke kunne vært unngått, eller skyldes ekstraordinære forhold utenfor virksomhetens kontroll, må det gjøres en mer konkret vurdering. Forarbeidene legger til grunn at force majeure-hendelser tilsier at gebyr ikke ildges. Dersom hendelsen er en følge av instruksbrudd fra noen som opptrer på vegne av virksomheten, eller vedkommende går klart utenfor det som med rimelighet kan forventes, må det gjøres en konkret vurdering, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 59](#):

«Etter departementets vurdering vil virksomheten som hovedregel være ansvarlig for alle handlinger som er begått av ansatte eller andre som handler på vegne av virksomheten. Imidlertid vil tilfeller der en som på vegne av virksomheten har handlet i strid med klare instrukser, og dette er gjort i strid med virksomhetens interesse, ikke være egnet for ildgjelse av overtredelsesgebyr. Det at noen har handlet i strid med instruks vil uansett ha betydning for utmålingen av et eventuelt overtredelsesgebyr.»

Karnov Lovkommentar 11 til § 18-10 2. ledd bokstav e.Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Alle fordeler omfattes, både økonomiske og ikke-økonomiske. Gebyret bør gjenspeile eventuelle økonomiske gevinster virksomheten måtte ha fått som følge av overtredelsen, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 59](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 18-10 2. ledd bokstav f.Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Poenget med momentet er å understreke behovet for ansvarspllassering, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 59](#). Dersom overtredelsen har skjedd for å fremme andres interesser, vil det tale mot at den medvirkende virksomheten ileses gebyr.

Karnov Lovkommentar 13 til § 18-10 2. ledd bokstav g.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Tilsynet må her vurdere om eventuell bruk av pålegg og tvangsmulkt er tilstrekkelig for å sikre etterlevelse av reglene, og forholdet til eventuelle straffereaksjoner, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 59–60](#). Dersom foretaket er ileset straff, er reglene om dobbeltstraff til hinder for at det også ileses gebyr, jf. Den europeiske menneskerettsskonvensjon 7. tilleggsprotokoll [artikkelen 4](#). Dersom en enkeltperson er straffet, må det vurderes om det i tillegg er behov for overtredelsesgebyr overfor virksomheten.

Karnov Lovkommentar 14 til § 18-10 2. ledd bokstav h.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Overtredelsesgebyret må være følbart, men samtidig en forholdsmessig reaksjon, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 59](#).

Karnov Lovkommentar 15 til § 18-10 2. ledd bokstav i.

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette momentet tar opp i seg en del av momentene foran, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 60](#): Dersom det er begått en forholdsvis alvorlig overtredelse som kunne vært unngått gjennom retningslinjer, instruksjoner, opplæring eller på annen måte, eller det foreligger gjentakelse av et tidligere påpekt regelverksbrudd, tilsier prevensjonshensyn at det ileses gebyr. Hvis det derimot er en mindre alvorlig overtredelse uten at noen kan klandres eller det er instruksbrudd, kan det ha liten preventiv effekt å gi et overtredelsesgebyr. Momentet vil også kunne ha særlig betydning for utmålingen. For at overtredelsesgebyret skal ha tilstrekkelig preventiv effekt er det viktig at regelverksbruddet ikke fremstår som lønnsomt for overtrederen, slik at utmålingen i slike tilfeller i størst mulig grad utmåles i samsvar med vinningen virksomheten har hatt som følge av overtredelsen.

Karnov Lovkommentar 16 til § 18-10 ...enkeltvedtak...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Slik frist kan fastsettes i vedtaket som ileses gebyr, eller i etterfølgende endringsvedtak, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 60](#). Om oppsettende virkning se forvaltningsloven [§ 42](#).

Karnov Lovkommentar 17 til § 18-10 ...Endelig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Vedtaket er ikke endelig hvis det er påklaget. Klagebehandlingen må da fullføres før kravet kan tvangfullbyrdes.

Karnov Lovkommentar 18 til § 18-10 ...tvangsgrunnlag for utlegg...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. tvangfullbyrdelsesloven [§ 7-2](#) første ledd bokstav d.

Karnov Lovkommentar 19 til § 18-10 ...alle sider av saken...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I dette ligger også at domstolene kan avsi dom for vedtakets innhold, såkalt realitetsdom, jf. [Prop. 83 L \(2012–2013\) s. 89.](#)

Karnov Lovkommentar 20 til § 18-10 ...oppheort...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ved enkeltstående overtredelser vil forholdet oppheore når handlingen er oppheort. Ved gjentakende overtredelser kan det bli spørsmål om overtredelsene skal vurderes isolert, eller om de kan ses i sammenheng. Bestemmelsen er utformet etter mønster av straffeloven [§ 68](#), og det må derfor kunne ses hen til tolkning og anvendelse av disse foreldelsesreglene ved avgjørelsen av når en overtredelse har oppheort.

§ 18-10 a. Overtredelsesgebyr til fysiske personer

(1) Arbeidstilsynet kan ilette overtredelsesgebyr til den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, hvis vedkommende forsettlig eller grovt uaktsomt overtrer bestemmelser som nevnt i [§ 18-6 første ledd](#).

Overtredelsesgebyret tilfaller statskassen, og kan utgjøre inntil 25 ganger grunnbeløpet i folketrygden.

(2) Ved vurderingen av om det skal ilettes overtredelsesgebyr etter første ledd, og ved utmålingen, skal Arbeidstilsynet blant annet legge vekt på:

- a. overtredelsens omfang og virkninger,
- b. fordeler som er eller kunne vært oppnådd ved lovbruddet,
- c. overtrederens skyld og økonomiske evne, og
- d. om det er rimelig grunn til å tro at overtrederen har innrettet, eller vil forsøke å innrette, virksomheten på en slik måte at et overtredelsesgebyr mot virksomheten ikke vil ha tilstrekkelig effekt.

(3) Ved iletting av overtredelsesgebyr etter første ledd gjelder [§ 18-10 tredje](#) og [fjerde ledd](#) tilsvarende.

0 Tilføyd ved lov [20 juni 2025 nr. 34](#) (i kraft 1 juli 2025 iflg. [res. 20 juni 2025 nr. 1099](#)).

§ 18-11. Gjensidig bistand ved innkreving av og underretning om økonomiske administrative sanksjoner

(1) Avgjørelser om økonomiske administrative sanksjoner og bøter ilettes av ansvarlig myndighet eller domstol i annen EØS-stat er bindende i Norge og kan fullbyrdes hvis avgjørelsen gjelder manglende overholdelse av nasjonale regler som gjennomfører [EØS-avtalens vedlegg XVIII](#) nr. 30 (direktiv [96/71/EF](#)) om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, eller direktiv [2014/67/EU](#) om håndheving av direktiv [96/71/EF](#) og om endring av forordning ([EU](#)) nr. [1024/2012](#) om administrativt samarbeid i informasjonssystemet for det indre marked, slik dette er innlemmet i EØS-avtalen, og avgjørelsen ikke kan påklages eller er rettskraftig.

(2) Pengekrav som følger av avgjørelse som nevnt i første ledd, kreves inn av Statens innkrevingssentral med mindre departementet bestemmer noe annet.

(3) Statens innkrevingssentral kan anmode ansvarlige myndigheter i andre EØS-stater om å kreve inn pengekrav som følger av vedtak som nevnt i [arbeidsmiljøloven § 18-7](#) (tvangsmulkt) og [§ 18-10](#) (overtredelsesgebyr), og som oppfyller vilkårene i første ledd.

(4) Pengekrav som kreves inn i medhold av første ledd, tilfaller statskassen. Pengekrav som kreves inn i medhold av tredje ledd, tilfaller den EØS-stat som gjennomfører innkrevingen.

(5) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om underretning om og fullbyrding av avgjørelser som nevnt i første og tredje ledd.

0 Tilføyd ved lov [31 mars 2017 nr. 12](#) (ikr. 1 juli 2017 iflg. [res. 31 mars 2017 nr. 424](#)). Endres ved lov [25 april 2025 nr. 12](#) (i kraft 1 jan 2026 iflg. [res. 10 juni 2025 nr. 967](#)).

Karnov lovkommentarer: § 18-11

Karnov Lovkommentar 1 til § 18-11

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen ble tilføyd ved endringslov [31. mars 2017 nr. 12](#). Bestemmelsen er en del av gjennomføring av håndhevingsdirektivet (direktiv [2014/67/EU](#)). Direktivet skal bidra til håndheving av utsendingsdirektivet (direktiv [96/71/EF](#)). Et endringsdirektiv til utsendingsdirektivet er under gjennomføring i norsk rett, og endringene tar sikte på å tydeliggjøre statenes forpliktelser til å informere om de nasjonale regler om lønns- og arbeidsvilkår som gjelder for utsendte arbeidstakere.

Håndhevingsdirektivet [kapittel VI](#) (artikkkel [13 til 19](#)) regulerer anmodning om bistand til *innkreving* av administrative sanksjoner på tvers av landegrensene og bistand til *underretning* om slike avgjørelser. Hvilke nasjonale regler som berøres, vil være avhengig av om det er norske myndigheter som mottar en anmodning om å bistå myndigheter i andre EØS-stater, eller om det er norske myndigheter som ber om bistand. Håndhevingsdirektivet åpner for at nasjonale myndigheter – i Norge Arbeidstilsynet og Statens innkrevingssentral – kan be om bistand fra andre EØS-stater til å underrette om eller kreve inn vedtak om tvangsmulkt og overtredelsesgebyr, jf. [Prop. 5 L \(2016–2017\) s. 9](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 18-11 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen angir vilkårene for fullbyrdelse av utenlandske avgjørelser: For det første må avgjørelsen være lagt som følge av brudd på nasjonale regler som gjennomfører utsendingsdirektivet (direktiv [96/71/EF](#)) eller håndhevingsdirektivet (direktiv [2014/67/EU](#)). For det andre må avgjørelsen være endelig, slik at den ikke kan påklages etter at den er rettskraftig avgjort. I tillegg er det en forutsetning at avgjørelsen er tvangskraftig i opphavssstaten. Avgjørelsen kan være truffet av ulike forvaltningsorgan i den enkelte EØS-stat, eller stadfestet av en nasjonal domstol, for eksempel i forbindelse med at en forvaltningsavgjørelse prøves av domstolene

Karnov Lovkommentar 3 til § 18-11 ...administrative...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I dette ligger en avgrensning mot strafferettlige avgjørelser, jf. [Prop. 5 L \(2016–2017\) s. 12](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 18-11 ...kreves inn...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Krav som kreves inn på vegne av en annen EØS-stat, tilfaller den norske staten, jf. tredje ledd og direktivets [artikkkel 19](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 18-11 3. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Slik inndriving ble lagt til Statens innkrevingssentral fordi dette passet inn i sentralens alminnelige virksomhet. Sentralen er dermed tillagt ansvarlig myndighet både for begjæringer til andre stater om bistand og for inndriving av krav fra andre stater.

Karnov Lovkommentar 6 til § 18-11 4. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen gjennomfører direktivets [artikkkel 19](#) som bestemmer at alle pengebeløp som kreves inn i medhold av [kapittel VI](#), skal tilfalle den EØS-staten som gjennomfører innkrevingen. Beløpet kreves inn i den valuta som gjelder i landet som gjennomfører innkrevingen. Jf. [Prop. 5 L \(2016–2017\) s. 9](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 18-11 ...Pengekrav...Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette betyr at hele kravet – både tvangsmulkt, overtredelsesgebyr og eventuelle inndrivelseskostnader – tilfaller den EØS-stat som gjennomfører innkrevingen på vegne av Statens innkrevingssentral, jf. [Prop. 5 L \(2016–2017\) s. 12.](#)

Karnov Lovkommentar 8 til § 18-11 5. leddForfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, ArbeidsrettenVersjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen hjemler forskrifter om saksbehandling i forbindelse med bistand mellom EØS-statene, jf. [Prop. 5 L \(2016–2017\) s. 13.](#)

§ 18-12. *Politiets bistandsplikt*

Når det er nødvendig, kan Arbeidstilsynet kreve at politiet bistår ved gjennomføring av tilsyn og fullbyrdelse av vedtak gitt i medhold av [kapittel 18](#). Politiet kan anvende makt i den utstrekning det er nødvendig og forsvarlig.

0 Tilføyd ved lov [20 juni 2025 nr. 34](#) (i kraft 1 juli 2025 iflg. [res. 20 juni 2025 nr. 1099](#)).

§ 18-13. *Bevissikring*

(1) Arbeidstilsynet kan foreta bevissikring når det er sannsynlig at det foreligger overtredelse av bestemmelser som nevnt i [§ 18-6 første ledd](#), og bevissikring er nødvendig og ikke uforholdsmessig inngrifende.

- (2) Når vilkårene i første ledd er oppfylt, kan Arbeidstilsynet, etter beslutning fra tingretten, kreve:
- å få adgang til lokaler, eiendommer, transportmidler og andre oppbevaringssteder hvor det kan finnes bevis for overtredelse,
 - å få adgang til bolig dersom det er sannsynlig at bevis oppbevares der,
 - å ta med ting, herunder kopi av dokumenter og annen informasjon og elektronisk lagret informasjon, som kan ha betydning som bevis for nærmere undersøkelse, og
 - å forsegle arbeidssteder, forretningspapirer eller elektroniske lagringsmedier så lenge undersøkelsen varer og dette anses nødvendig.

Originale dokumenter kan tas med etter første punktum bokstav c når originalen i seg selv antas å ha særskilt bevisverdi, bevisverdien vil reduseres ved kopiering, eller dokumentet antas å være et særlig sentralt bevis for lovovertredelse. Tas originaldokumenter med etter denne bestemmelsen, skal de kontrollerte få kopi av dokumentene, så fremt det kan skje uten skade eller fare for kontrollen.

(3) Begjæring om adgang til bevissikring fremsettes av Arbeidstilsynet for tingretten på det stedet hvor det mest praktisk kan skje.

(4) Retten treffer avgjørelse ved beslutning før bevissikring settes i verk. Rettens beslutning skal angi hvor bevissikring skal gjennomføres, og hvilken type overtredelse som antas å foreligge. Dersom det er fare for bevisforspillelse, kan beslutningen treffes uten at den som avgjørelsen rammer, gis adgang til å uttale seg. En anke over beslutning om bevissikring gir ikke utsatt iverksettelse.

(5) [Straffeprosessloven § 200, § 201 første ledd, § 204, § 205 tredje ledd](#) og [§§ 207, 208, 209, 213, kapittel 26](#) samt [forvaltningsloven § 15 andre](#) og [tredje ledd](#) gjelder tilsvarende.

(6) Arbeidstilsynet kan be om bistand fra politiet til å iverksette en beslutning om bevissikring etter [§ 18-12](#). Ved bevissikring i bolig skal Arbeidstilsynet alltid ha bistand fra politiet.

(7) Dersom det ikke er tid til å avvente rettens beslutning, kan Arbeidstilsynet kreve at politiet avstenger områder der bevisene kan være, inntil rettens beslutning foreligger.

(8) Departementet kan gi forskrift om gjennomføring av bevissikring.

0 Tilføyd ved lov [20 juni 2025 nr. 34](#) (i kraft 1 juli 2025 iflg. [res. 20 juni 2025 nr. 1099](#)).

Kapittel 19. Straff

Karnov lovkommentarer: Kapittel 19. Straff

Karnov Lovkommentar 1 til Kapittel 19. Straff

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.04.2022 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidsmiljølovgivningen har alltid hatt særskilte bestemmelser om straffansvar for å sanksjonere brudd på lovens regler om helse, miljø og sikkerhet. Ved [arbeidsmiljøloven av 1977](#) ble straffesanksjonene skjerpet, ved at overtredelser også kunne straffes med fengsel, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) s. [88–89](#).

Straffelovens regler gjelder, med mindre annet er bestemt i arbeidsmiljøloven [kapittel 19](#).

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

(1) Ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten med bøter eller fengsel inntil ett år eller begge deler. Medvirkning straffes på samme måte, likevel slik at arbeidstaker straffes etter [§ 19-2](#).

(2) Under særlig skjerpende omstendigheter kan fengsel inntil fem år anvendes. Ved avgjørelsen av om det foreligger slike omstendigheter, skal det særlig legges vekt på om overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse eller om den er foretatt eller fortsatt tross pålegg eller henstilling fra offentlig myndighet, vedtak av arbeidsmiljøutvalget eller henstilling fra verneombud eller bedriftshelsetjeneste.

(3) For overtredelse som har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse, kan innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten straffes etter denne paragraf, med mindre vedkommende i enhver henseende har opptrådt fullt forsvarlig med hensyn til sine plikter etter loven eller bestemmelser i medhold av loven.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf gjelder ikke reglene i [kapittel 8](#), [12](#), [13](#), [15](#) og [16](#). Bestemmelsene gjelder heller ikke reglene i [kapittel 14](#), med unntak av [§§ 14-5 til 14-8](#) og [14-15](#).

0 Endret ved lover [24 apr 2015 nr. 21](#) (ikr. 1 juli 2015 iflg. [res. 24 apr 2015 nr. 398](#)), [11 juni 2021 nr. 59](#) (ikr. 1 jan 2022 iflg. [res. 11 juni 2021 nr. 1872](#)).

Karnov lovkommentarer: § 19-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 19-1 ...forsettlig...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter straffeloven [§ 22](#) har en gjerningsperson utvist forsett dersom vedkommende begår en handling som dekker gjerningsbeskrivelsen i et straffebud

- a. med hensikt,
- b. med bevissthet om at handlingen sikkert eller mest sannsynlig dekker gjerningsbeskrivelsen, eller
- c. holder det for mulig at handlingen dekker gjerningsbeskrivelsen, og velger å handle selv om det skulle være tilfellet.

Gjerningspersonen må med vitende og vilje forholde seg som beskrevet i straffebudet. Det kreves ikke forsett om at handlingen er straffbar, men det kan etter omstendighetene være grunnlag for strafffrihet på grunn av rettsuvitenhet, jf. straffeloven [§ 22](#) andre ledd jf. [§ 26](#).

Karnov Lovkommentar 2 til § 19-1 ...uaktsom...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

I straffeloven [§ 23](#) første ledd er uaktsomhet definert som å handle i strid med kravet til forsvarlig opptreden på et område, og gjerningspersonen må ut fra sine personlige forutsetninger kunne bebreides for handlingen. Merk også det skjerpede aktsomhetskravet etter tredje ledd for tilfeller hvor overtredelsen har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse, jf. [Rt-1983-196](#), [Rt-1991-317](#) og [Rt-2012-770](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 19-1 ...i eller i medhold av denne lov...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Kjerneområdet for straffesanksjonen er knyttet til gjennomføring av lovens regler om helse, miljø og sikkerhet, jf. presiseringen av virkeområdet i fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 4 til § 19-1 ...innehaver av virksomhet...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette alternativet vil blant annet omfatte de plikter produsenter, leverandører mv. har etter lovens [kapittel 5](#).

Karnov Lovkommentar 5 til § 19-1 ...arbeidsgiver...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 1-8](#) andre ledd første punktum.

Karnov Lovkommentar 6 til § 19-1 ...den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette omfatter mer enn virksomhetens øverste ledelse, jf. [§ 1-8](#) andre ledd andre punktum. Det må likevel avgrenses mot de som har oppgaver med arbeidsledelse, sml. [§ 2-3](#) tredje ledd. I høringsutkastet til [arbeidsmiljøloven av 1977](#) foreslo departementet en nærmere angivelse av hvem som hadde plikter som arbeidsleder, men dette ble forlatt på bakgrunn av innspill i høringsrunden. Et sentralt hensyn var at en presisering av hvem som hadde slike plikter etter loven, kunne svekke kravene til arbeidsgivers oppfølging og gjennomføring av reglene. Det uttales i [Ot.prp. nr. 3 \(1975-76\) s. 36](#):

«Vi har i den senere tid sett tendenser til at arbeidslederne kommer i en utsatt posisjon, ved at de trekkes til ansvar for feil fra virksomhetens side i de tilfeller hvor uaktsomhet hos arbeidsgiveren ikke lar seg påvise. Hvilke fullmakter en arbeidsleder faktisk har når det f. eks. gjelder å gjennomføre vernetiltak, vil være avhengig av den delegering som foregår internt i virksomheten. ...

[D]epartementet [har] kommet til at en bør være varsom med å lovfeste arbeidsledernes plikter i arbeidsmiljøsammenheng. Departementet er således redd for at en sterkt lovmessig understrekning av arbeidsledernes ansvar kan svekke arbeidsgiverens ansvar etter loven, og på denne måten bidra til en ansvarspluverisering samtidig som arbeidslederne i urimelig grad vil kunne bli trukket til ansvar (også strafferettlig) for forsømmelser.»

Det er ikke et krav at den som leder arbeidet, er ansatt i det firmaet arbeidsledelsen utøves i, jf. [Rt-1982-548](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 19-1 ...inntil ett år...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Strafferammen ble hevet fra tre måneder til ett år ved endringslov [24. april 2015 nr. 21](#). Formålet med endringen var å få strafferammen i arbeidsmiljøloven mer på nivå med det som gjelder etter annen miljølovgivning, jf. [Prop. 48 L \(2014–2015\) s. 77](#). Straffutmålingspraksis fra tiden før lovendringen er må vurderes i lys av dette.

Karnov Lovkommentar 8 til § 19-1 ...Medvirkning...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det strafferettlige medvirkningsansvaret omfatter den som fysisk, psykisk eller gjennom unnlatelse medvirker til gjennomføring av en straffbar handling. For arbeidstakere som medvirker til overtredelse av loven, er det reglene i [§ 19-2](#) som gjelder, som har en annen avgrensning av straffansvaret og en annen strafferamme.

Karnov Lovkommentar 9 til § 19-1 ...særlig skjerpende omstendigheter...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Se særlig [HR-2020-358-A](#) om denne vurderingen knyttet til brudd på arbeidstidsbestemmelser, hvor det bemerkes at dette ikke var i kjerneområdet av overtredelser som var ment rammet av straffeskjerpelsen. Se også [Rt-1990-419](#) og [Rt-2001-110](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 19-1 ...inntil fem år...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Strafferammen ble hevet fra to til tre år ved endringslov [24. april 2015 nr. 21](#). Dette brakte strafferammen i arbeidsmiljøloven mer på nivå med det som gjelder etter annen miljølovgivning, jf. [Prop. 48 L \(2014–2015\) s. 77](#). Straffutmålingspraksis fra tiden før lovendringen kan derfor ikke tillegges samme vekt.

Ved endringslov [11. juni 2021 nr. 59](#) (i kraft 1. januar 2022, jf. kgl.res. [11. juni 2021 nr. 1872](#)) ble strafferammen hevet fra tre til fem år. Etter departementets vurdering var det behov for et høyere straffenivå for alvorlig arbeidslivskriminalitet, jf. [Prop. 153 L \(2020–2021\) s. 59](#).

I [HR-2020-358-A](#) hadde lagmannsretten dømt daglig leder til ubetinget fengsel i 9 måneder for en rekke og omfattende brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Høyesterett kom under tvil til at forholdet kunne subsumeres under andre ledd, men kom ut fra tidsforløp og overtredelsens art at straffen måtte reduseres vesentlig til ubetinget fengsel i 120 dager. I [Rt-2001-110](#) ble en daglig leder dømt til 60 dager ubetinget fengsel etter en kranvelt som ført til dødsfall og alvorlig personskade.

Karnov Lovkommentar 11 til § 19-1 ...fare for liv eller helse...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Vekten her er på faren for arbeidstakernes liv eller helse, jf. [Rt-2012-65 avsnitt 50](#).

Karnov Lovkommentar 12 til § 19-1 ...med mindre vedkommende i enhver henseende har opptrådt fullt...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Formuleringen uttrykker et skjerpet krav til aktsomhet, jf. [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 89](#), hvor det vises til at det ellers kunne være at «en handling ikke behøver å være fullt forsvarlig, selv om man i alminnelighet ikke uten videre vil stemple den som strafferettlig uaktsom». Bestemmelsen uttrykker neppe mer enn det som følger av en alminnelig anvendelse av aktsomhetsnormen ved tilfeller med alvorlig fare for liv og helse.

Karnov Lovkommentar 13 til § 19-1 4. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Avgrensningen av straffansvaret ble justert ved endringslov [24. april 2015 nr. 21](#). Loven av 2005 gjorde opprinnelig unntak for «reglene i kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern». Det var i rettspraksis om de tilsvarende bestemmelsene i arbeidsmiljøloven av 1977 [§ 85](#) lagt til grunn at bestemmelsene om attest ikke var unntatt fra reglene om straffansvar, jf. [Rt-1990-560](#). Forarbeidene til 2005-loven legger til grunn at [§ 19-1](#) viderefører [§ 85](#), men slik loven lød da den ble vedtatt i 2005, var unntaket begrenset til bestemmelser om oppsigelsesvern, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) s. 343](#). Etter den siste endringen av unntaket må bestemmelsen tolkes etter sin ordlyd, slik at det ikke lenger gjelder straffansvar for brudd på bestemmelsene om attest. Unntak er nå gjort for bestemmelser hvor det er andre, mer egnede tilsyns- og håndhevingsmekanismer, jf. [Prop. 48 L \(2014–2015\) s. 69–70](#).

Arbeidsmiljøloven [kapittel 14 A](#) ble tilføyd ved endringslov [18. desember 2015 nr. 104](#). Etter ordlyden kan brudd på bestemmelsene om konkurranseklausuler mv. sanksjoneres med straff. Problemstillingen er ikke kommentert i forarbeidene. Utgangspunktet er at rett og plikt etter avtaler bør håndheves etter sivilrettslige regler. Reglene i [kapittel 14 A](#) er neppe sammenlignbare med de bestemmelsene i [kapittel 14](#) som likevel skal omfattes av bestemmelsene om straff.

§ 19-2. Ansvar for arbeidstakere

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

Karnov lovkommentarer: § 19-2

Karnov Lovkommentar 1 til § 19-2

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Den alminnelige straffesanksjonen overfor arbeidstakere er bøter. [Arbeidsmiljøloven av 1977](#) skjerpet strafferammene for arbeidsgiver, men tilsvarende skjerpelse ble ikke gjort overfor arbeidstakere, med mindre det var forsettlig eller grovt uaktsom overtredelse av arbeidsmiljøreglene. I [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\) s. 90](#) presiseres det at den skjerpede strafferammen overfor arbeidsgivere var begrunnet i behovet for å skjerpe «bedriftsledelsens ansvar og framvinge en aktiv holdning til arbeidsmiljøproblemene», mens et tilsvarende behov ikke var til stede for den alminnelige strafferammen for arbeidstakeres brudd på bestemmelsene.

Karnov Lovkommentar 2 til § 19-2 ...Arbeidstaker...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 1-8](#) første ledd. Den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, omfattes av bestemmelsene om arbeidsgivers ansvar, jf. [§ 1-8](#) andre ledd. Fra praksis se [HR-2020-358-A](#) og [Rt-2012-65](#) (ansvar for daglig leder), [RG-2007-1208](#) (driftsingeniør) og [LB-2015-186392](#) (truckfører).

Karnov Lovkommentar 3 til § 19-2 ...uaktsomt...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 07.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

I straffeloven [§ 23](#) første ledd er uaktsomhet definert som å handle i strid med kravet til forsvarlig oppførsel på et område, og gjerningspersonen må ut fra sine personlige forutsetninger kunne bebreides for handlingen.

Om aktsomhetsvurderingen for overfor arbeidstakere heter det i [Ot.prp. nr. 3 \(1975–76\)](#) s. [121–122](#):

«Ved vurderingen av om det er utvist straffbar uaktsomhet, må vedkommende arbeidstakers arbeidssituasjon nøye vurderes. En ulykke eller overtredelse utløses ofte av den menneskelige faktor i arbeidsprosessen. Etter en overfladisk vurdering vil derfor menneskelig svikt ofte framtre som den direkte årsak. Problemet er imidlertid ofte at arbeidet kan være organisert og tilrettelagt på en slik måte at den enkelte arbeidstaker sløves i sin aktsomhet eller tvinges til å ta sjanser. Et typisk eksempel er at det utstedes detaljerte sikkerhetsinstrukser, samtidig som arbeidstakerne jobber under press fra leveringsfrister ogakkordsystemer, som gjør det illusorisk å forvente at instruksene blir fulgt.

Problemet forsterkes ytterligere ved at den moderne teknologi ikke bare ‘overfører’ mulig svikt til den menneskelige utøver, men at den skadefølge som kan oppstå ofte er så betydelig at den ikke står i noe forhold til det arbeidsoppgaven representerer for utøveren.»

I aktsomhetsvurderingen kan det tas utgangspunkt i arbeidstakers medvirkningsplikt ved gjennomføring av HMS-reglene, jf. [§ 2-3](#). Det må også legges vekt på arbeidstakerens alder, stilling, erfaring mv. Aktsomhetsvurderingen vil også påvirkes av om det har oppstått en ulykke eller personskade. I tillegg kommer om arbeidstakeren er tillagt særlig oppgaver eller har verv som verneombud mv.

Karnov Lovkommentar 4 til § 19-2 ...lov...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Se [§ 2-3](#) og avgrensningen av straffebestemmelsene i [§ 19-2](#) fjerde ledd.

Karnov Lovkommentar 5 til § 19-2 ...Medvirkning...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Medvirkningstillegget har samme innhold som medvirkningsbegrepet i straffeloven [§ 15](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 19-2 ...forsettlig...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter straffeloven [§ 22](#) har en gjerningsperson utvist forsett dersom vedkommende begår en handling som dekker gjerningsbeskrivelsen i et straffebud

- a. med hensikt,

- b. med bevissthet om at handlingen sikkert eller mest sannsynlig dekker gjerningsbeskrivelsen, eller
- c. holder det for mulig at handlingen dekker gjerningsbeskrivelsen, og velger å handle selv om det skulle være tilfellet.

Gjerningspersonen må med vitende og vilje forholde seg som beskrevet i straffebudet. Det kreves ikke forsett om at handlingen er straffbar, men det kan etter omstendighetene være grunnlag for strafffrihet på grunn av rettsuvitenhet, jf. straffeloven [§ 22](#) andre ledd jf. [§ 26](#). Om betydningen av manglende kjennskap til forskriftsregulering se [Rt-1987-169](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 19-2 ...grov uaktsom...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Grov uaktsomhet er tilfeller hvor handlingen er svært klanderverdig, og det er grunnlag for sterkt bebreidelse overfor gjerningspersonen, jf. straffeloven [§ 23](#) andre ledd. Se til denne vurderingen [Rt-1987-169](#), [LB-2015-186392](#) og [RG-2007-1208](#).

Karnov Lovkommentar 8 til § 19-2 ...særskilt arbeids- eller sikkerhetsinstruks...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det er også et moment om det overhodet er utarbeidet instruks som behandler risikofaktorer i arbeidet, jf. [§ 2-3](#) tredje ledd og [TMOSS-2016-174875](#).

Karnov Lovkommentar 9 til § 19-2 ...kunne medføre alvorlig fare for...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

De momenter som spiller inn i denne vurderingen, vil til dels også belyse om en overtredelse er grovt uaktsom. Arbeidsoperasjonens art vil spille inn, jf. [LB-2015-186392](#) og [RG-2007-1208](#).

Karnov Lovkommentar 10 til § 19-2 ...arbeidstid og...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Arbeidstaker har et medansvar etter [§ 2-3](#) for gjennomføring av lovens regler om helse, miljø og sikkerhet og skal selvsagt følge lovens regler om arbeidstid. Det er imidlertid et arbeidsgiveransvar å sørge for og se til at arbeidet utføres innenfor lovens regler om arbeidstid, slik at straffansvar for brudd på disse reglene ikke skal omfatte arbeidstakeren.

§ 19-3. Ansvar for foretak

Straffansvar for foretak er regulert i [straffeloven §§ 27](#) og [28](#).

0 Endret ved lov [19 juni 2015 nr. 65](#) (ikr. 1 okt 2015).

Karnov lovkommentarer: § 19-3

Karnov Lovkommentar 1 til § 19-3

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 27.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er en ren henvisningsbestemmelse til straffelovens regler om ansvar for foretak.

Karnov Lovkommentar 2 til § 19-3 ...27...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Generelt

Straffeloven [§ 27](#) angir vilkår og virkeområdet for reglene om foretaksstraff. Begrepet «foretak» sikter til den juridiske enheten, det vil si «selskap, samvirkeforetak, forening eller annen sammenslutning, enkeltpersonforetak, stiftelse, bo eller offentlig virksomhet», jf. [§ 27](#) andre ledd. Om ansvar for offentlig virksomhet se [Rt-1995-1907](#) og [Rt-1993-17](#). For ansvar etter arbeidsmiljøloven må foretaket omfattes av arbeidsmiljølovens regler, jf. [HR-2018-1781-A](#).

Vilkårene for straff

Grunnvilkåret for foretaksstraff er at et straffebud er overtrådt av noen som har handlet på vegne av foretaket. Det er ikke krav om et ansettelsesforhold; også overtredelser som begås av oppdragstakere mv., kan gi grunnlag for foretaksstraff. Foretaksstraff i slike tilfeller vil bero på i hvilken grad foretaket har hatt en reell myndighet til instruksjon og kontroll, jf. [Rt-1982-645](#) og [Rt-1985-941](#). Se også [LB-2018-189852](#) om forholdet mellom mor- og datterselskap. Dersom morselskapet skal ildges foretaksstraff for datterselskapets brudd på arbeidsmiljøloven, må datterselskapet kunne sies å ha handlet på vegne av morselskapet, jf. [Ot.prp. nr. 27 \(1990–91\) s. 20](#) og [Ot.prp. nr. 90 \(2003–2004\) s. 431](#).

Personlig straffansvar er betinget av at både objektive og subjektive vilkår for straff er oppfylt: Handlingen må omfattes av et straffebud, det må ikke foreligge strafffrihetsrunner, gjerningspersonen må ha utvist den nødvendig skyld og være tilregnelig. Slike vilkår kan ikke uten videre anvendes for straffansvar for foretak. Det personlige straffansvaret etter arbeidsmiljøloven gjelder både forsettlig og uaktsomme overtredelser. De gjeldende reglene om foretaksstraff krever ikke uttrykkelig at den som opptrer på vegne av foretaket, har utvist skyld, eller at noen i den øverste ledelsen i foretaket har utvist skyld. Det var imidlertid antatt at foretaksstraff ikke ville bli tilfeller hvor ingen kunne klandres for overtredelsen. Ved [HR-2021-797-A](#) er det avklart at foretaksstraff ikke kan ildges på rent objektivt grunnlag, men det er tilstrekkelig at det påvises uaktsomhet.

Det er også klart at foretaksstraff kan ildges selv om den øverste ledelsen ikke har utvist den nødvendige skyld. I [Rt-2015-1504](#) om foretaksstraff var det ikke klarlagt hvor høyt opp i arbeidsledelsen forhold som måtte utbedres, var kjent, men det var i allfall klart at formannen og hovedverneombudet hadde den nødvendige kunnskapen. Noen som opptrådte på vegne av foretaket, hadde da kjennskap til de faktiske forholdene.

Overdragelse av virksomheten er ikke til hinder for at det nye foretaket kan holdes ansvarlig for overtredelser begått av den tidligere innehaveren, jf. [LB-2021-152085](#). Dette beror på om det er en slik tilknytning eller forbindelse mellom gammelt og nytt foretak at handlingen kan sies (også) å være begått på vegne av det nye foretaket. Ved denne vurderingen vil det ha betydning om det er funksjonell og økonomisk identitet mellom foretakene, om det er reelle endringer i eierinteressene og på ledersiden, og om endringene er motivert ut fra et ønske om å unngå straffeansvar, jf. [Ot.prp. nr. 27 \(1990–91\) s. 42](#), [Ot.prp. nr. 90 \(2003–2004\) s. 431](#) og [Rt-2002-1722](#) på s. 1724 og [Rt-2008-1201 avsnitt 27](#).

Straffesanksjonen

Foretaksstraffen er bot. Foretaket kan også fradømmes retten til å utøve virksomheten eller forbys å utøve den i visse former, jf. straffeloven [§ 56](#), og det kan ildges inndragning etter reglene straffeloven [kapittel 13](#).

Det er i [Ot.prp. nr. 27 \(1990–91\) s. 34](#) uttalt at bøtenivået for foretaksstraff bør ligge vesentlig høyere enn bøtestraff som ileses ved personlig straffansvar for samme overtredelse. [HR-2018-1769-A](#) gjaldt et tilfelle hvor manglende HMS-planer hadde ført til en dødsulykke på et anleggsområde. Boten ble av lagmannsretten satt til 600 000 kroner, mens straffutmålingen var ikke påanket til Høyesterett.

Lagmannsretten la ved straffutmålingen liten vekt på at foretaket hadde dårlig økonomi, og at det var et tapsbringende prosjekt. Retten la stor vekt på at risikomomentene var godt kjent, og at det forelå en «grov vurderingssvikt». Preventive hensyn talte da for en markant reaksjon overfor foretaket. I [Rt-2012-770](#) hadde en arbeidstaker falt ned fra en usikret plattform og blitt 100 prosent ufør. Boten ble satt til 500 000 kroner under henvisning til selskapets gode økonomi. På den andre siden ble boten i [Rt-2015-1504](#) satt til 100 000 kroner, mens påtalemyndigheten hadde nedlagt påstand om 500 000 kroner. Høyesterett bemerket at de sentrale momenter ved utmålingen var overtredelsens grovhets sammenholdt med hvor enkelt det hadde vært å forhindre ulykken. Det måtte komme bedriften til gode at den hadde et godt HMS-system, og bøtenivået måtte i en slik sak ikke være så høyt at det motvirket «åpen og samvittighetsfull rapportering av arbeidsulykker» ([avsnitt 47](#)). I [Rt-2012-770](#) ble boten satt til 500 000 kroner; i det tilfellet hadde systemsvikt ført til fare for liv og helse.

Endringer i eierforhold eller selskapsstruktur vil som hovedregel ikke påvirke straffutmålingen, jf. [Rt-2002-1722](#).

Karnov Lovkommentar 3 til § 19-3 ...28....

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten
Versjon: 07.08.2024 [[lenke til kommentaren](#)]

Straffeloven [§ 28](#) angir sentrale momenter som inngår i vurderingen av om det skal ileses foretaksstraff. Momentene er ikke uttømmende. Det gjelder ingen presumsjon for at det skal ileses foretaksstraff bare fordi et straffebud er overtrådt av noen som opptrer på vegne av virksomheten, jf. [Rt-2012-770](#), [Rt-2013-1025](#) og [Rt-2015-1504](#). Men dersom overtredelsen gjelder bestemmelser til vern om liv og helse, vil det kunne tale særskilt for at det ileses foretaksstraff. I [Rt-2012-770](#) viste Høyesterett til at foretaksstraff er særlig egnet ved overtredelser som har eller kunne ha medført alvorlig fare for liv eller helse.

Etter [§ 28](#) bokstav a og c skal det legges vekt på hensynet til straffens preventive virkning og på om foretaket ved retningslinjer, instruksjon, opplæring, kontroll eller andre tiltak kunne ha forebygget lovbruddet. I [HR-2020-609-U](#) ble det lagt vekt på at virksomheten generelt sett hadde gode HMS-rutiner for varsling og håndtering av sikkerhetsmessige avvik, men ulykken hadde vist svikt i oppfølging av varsler. Under rengjøring av en form som var plassert i en maskin, kom en arbeidstaker i klem og ble alvorlig skadet. Årsaken til ulykken var at maskinen ble aktivert, sannsynligvis fordi en slange koblet til et verktøy som ble brukt under rengjøringen, kom borti en spak som satte maskinen i gang. Bedriften hadde etter ulykken gjort det som var nødvendig for å unngå slike hendelser. Men risikofaktorene ved arbeidsoperasjonen var kjent før ulykken, og arbeidsledelsen ble dagen før ulykken varslet om risikoen. En enkel forholdsregel for arbeidsoperasjonen ville ha bidratt til å unngå ulykker. Det ble også lagt vekt på at det var mangler ved risikovurderingen for maskinen hvor ulykken oppstod. I en slik situasjon talte momentene i bokstav a og c for straffesanksjon.

I [Rt-2015-1504](#) hadde en arbeidstaker falt og skadet seg på grunn av dårlig belysning i et fabrikklokale. Høyesterett kom under dissens til at det burde ileses foretaksstraff. Flertallet la vekt på at manglende belysning var påpekt flere ganger, og at dette enkelt kunne utbedres. Det hadde også kort tid før vært en lignende hendelse som klargjorde manglene. Mindretallet la vekt på at det burde utvises varsomhet med å ilesge straff i tilfeller hvor farepotensialet er begrenset, skyldgraden er lav, og foretaket for øvrig har gode HMS-rutiner. Se også [Rt-1982-878](#) og [Rt-1982-1022](#).

[Rt-2012-770](#) gjaldt en langvarig og omfattende instruksstridig og klart risikofylt praksis som ikke ble bragt videre til bedriftens ledelse. Bedriftens HMS-system var ikke i seg selv mangelfullt, og det ikke var bestridt at de ansattes liv og helse generelt ble tatt på alvor. Høyesterett la imidlertid stor vekt på allmennpreventive hensyn: Problemer knyttet til fallulykker og arbeid i høyden var stort, og det kunne ha betydning å knytte straffansvar til at varslingsplikten i bedriften i dette konkrete tilfellet hadde sviktet. Jan Fougner, «[Gir mer straff færre alvorlige arbeidsulykker?](#)», *Lov og Rett*, 2013 s. 131 er kritisk til avgjørelsen.

Etter § 28 bokstav b skal det legges vekt på lovbruddets grovhetsgrad og på om noen som handler på vegne av foretaket, har utvist skyld. Etter § 27 er det ikke et krav at den som har opptrådt på vegne av foretaket har utvist skyld, men det kan vanskelig tenkes at det ildes straffansvar. For overtredelsens grovhetsgrad vil det ha særlig betydning om overtredelsen skaper fare for liv eller helse, jf. [HR-2020-609-U](#) og [Rt-2015-1504](#). Sml. [HR-2020-358-A](#) om straffansvar for daglig leder og styreleder i et selskap på grunn av omfattende brudd på reglene om overtidsarbeid og daglig og ukentlig arbeidsfri. Høyesterett kom under tvil til at overtredelsene kunne subsumeres under § 19-1 andre ledd om særlig skjerpende omstendigheter. I vurderingen av overtredelsens grovhetsgrad ble det lagt vekt på risikoen for de ansatte og i hvilken grad overtredelsene kunne utsette tredjemann og omverdenen for fare. Antallet overtredelser vil også spille inn.

Etter § 28 bokstav d og e skal det legges vekt på om lovbruddet er begått for å fremme foretakets interesser, og om foretaket har hatt eller kunne ha oppnådd noen fordel ved lovbruddet.

Etter § 28 bokstav f skal det ved ildgjelse og utmåling av straffen legges vekt på foretakets økonomiske evne. Foretak med god økonomi skal forventes å bruke ressurser på å unngå overtredelser. Dette vil da for ansvar og en streng reaksjon. Et foretaks dårlige økonomi vil på den andre siden ikke uten videre være en formildende omstendighet, jf. [Rt-1992-19](#). Men økonomi bør ha større betydning som moment i vurderingen av reaksjonsspørsmålet enn om ansvar bør ildes, jf. Magnus Matningsdal, *Straffeloven 2005. Lovkommentar*, § 28, Juridika (11. april 2021) punkt 8.

Etter § 28 bokstav g skal det legges vekt på om andre reaksjoner som følge av lovbruddet blir tilgitt foretaket eller noen som har handlet på vegne av det, blant annet om noen enkeltperson blir tilgitt straff.

Etter § 28 bokstav h skal det legges vekt på om overenskomst med fremmed stat forutsetter bruk av foretaksstraff. Dette gjelder både hvor det internasjonale instrumentet forplikter statene til å bruke foretaksstraff som virkemiddel, og hvor instrumentet bare viser til at det må være adgang til å anvende foretaksstraff.

Av andre momenter som kan inngå i vurderingen, er om foretaket eller ansatte i foretaket har overtrådt andre straffebud, og om det tidligere har overtrådt bestemmelser, for eksempel regler i forurensingsloven eller om forbud mot menneskehandel.

§ 19-4. Ansvar for å hindre offentlig myndighet

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

0 Endret ved lov [19 juni 2015 nr. 65](#) (ikr. 1 okt 2015).

Karnov lovkommentarer: § 19-4

Karnov Lovkommentar 1 til § 19-4 ...Den som...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen er generell, det vil si ikke begrenset til arbeidsgiver og arbeidstaker.

Karnov Lovkommentar 2 til § 19-4 ...hindrer...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Ordet «hindrer» i straffeloven [§ 156](#) er tolket slik at det i utgangspunktet forutsetter en positiv handling eller aktiv oppførsel fra gjerningspersonens side, jf. Magnus Matningsdal, *Straffeloven 2005. Lovkommentar, § 156. Hindring av offentlig tjenestemann*, Juridika (sitert 10. april 2021). Hindringen kan være fysisk eller psykisk. I «hindrer» ligger et årsakselement som gjør at unnlatelse etter omstendighetene kan være en måte å skape hinder for en undersøkelse på, for eksempel ved ikke å åpne eller låse opp dør til området som skal inspiseres. Dette gjelder bare dersom unnlatelsen kan subsumeres som å hindre utførelsen. Dersom unnlatelsen er en medvirkningshandling, rammes den ikke av [§ 19-4](#), jf. siste punktum.

Karnov Lovkommentar 3 til § 19-4 ...undersøkelser...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. §§ [18-4](#) og [18-5](#).

Karnov Lovkommentar 4 til § 19-4 ...offentlig myndighet...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil si Arbeidstilsynet eller enhver annen offentlig myndighet som etter lov eller forskrift har myndighet etter bestemmelser i arbeidsmiljøloven.

Karnov Lovkommentar 5 til § 19-4 ...pliktig bistand...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. §§ [18-4](#) og [18-5](#).

Karnov Lovkommentar 6 til § 19-4 ...opplysninger...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. [§ 18-5](#).

Karnov Lovkommentar 7 til § 19-4 ...stengere straffebud i straffeloven...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Etter straffeloven [§ 156](#) kan den som hindrer en offentlig tjenestemann i å utføre en tjenestehandling, straffes med bot eller fengsel inntil 6 måneder. Dersom hindringen består av vold, trusler, skadeverk eller annen rettsstridig atferd, eller slike handlinger er en gjengjeldelse mot en tjenestehandling, kan straffeloven [§ 155](#), hvor strafferammen er bot eller fengsel inntil 3 år, være anvendelig.

Karnov Lovkommentar 8 til § 19-4 ...Medvirkning...**Forfatter:** [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten**Versjon:** 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Jf. straffeloven [§ 15](#).

§ 19-5. Offentlig tjenestemann

Enhver som er knyttet til Arbeidstilsynet er i forhold til straffeloven å regne som offentlig tjenestemann.

0 Endret ved lov [19 juni 2015 nr. 65](#) (ikr. 1 okt 2015).

Karnov lovkommentarer: § 19-5

Karnov Lovkommentar 1 til § 19-5 ...knyttet til...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Dette må sannsynligvis tolkes slik at det kreves et arbeidsforhold, jf. Fougner mfl., *Arbeidsmiljøloven – kommentarutgave*. 3. utg. 2018 s. 1283.

Karnov Lovkommentar 2 til § 19-5 ...i forhold til...

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Det vil si at de generelt klassifiseres som offentlig tjenestemann etter bestemmelsene i straffeloven, både for bestemmelser om vern for tjenestemenn og de særlege bestemmelser om straffbare forhold begått av tjenestemenn. Se straffeloven [kapittel 19](#).

§ 19-6. Påtalen

Overtredelse av denne lov er undergitt offentlig påtale.

Karnov lovkommentarer: § 19-6

Karnov Lovkommentar 1 til § 19-6 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Når overtredelse er undergitt offentlig påtale, betyr det at fornærmedes anmeldelse eller begjæring om strafffølgelse ikke er nødvendig for at det straffbare forholdet forfølges av påtalemyndigheten. Nærmere regler om den offentlige påtalen er inntatt i straffeprosessloven [§ 62a](#). Politiet har påtalekompetanse, jf. straffeprosessloven [§ 67](#) første ledd bokstav a og c.

§ 19-7. (Opphevet)

0 Opphevet ved lov [19 juni 2015 nr. 65](#) (ikr. 1 okt 2015).

Karnov lovkommentarer: § 19-7

Karnov Lovkommentar 1 til § 19-7

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Bestemmelsen presiserte at overtredelse av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven [kapittel 19](#) skulle anses som en forseelse, med det materielle og prosessuelle virkninger dette hadde, jf. [Prop. 64 L \(2014–2015\) s. 174](#) og [Ot.prp. nr. 22 \(2008–2009\) s. 512](#). Straffeloven av 2005 sondrer ikke mellom forbrytelser og forseelser, og [§ 19-7](#) ble derfor opphevet ved endringslov [19. juni 2015 nr. 65](#).

Kapittel 20. Avsluttende bestemmelser

§ 20-1. Ikrafttredelse

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.¹

- 1 Iflg. [res. 17 juni 2005 nr. 609](#) trådte loven ikr. 1 jan 2006 med følgende unntak og presiseringer: – § 10-12 sjette ledd trådte ikr. 1 juli 2005. – [§ 14-9](#) femte ledd andre punktum får ikke anvendelse overfor midlertidig arbeidsavtale som løper på tidspunktet for lovens ordinære ikrafttreden. – For oppsigelser som fant sted før lovens ikrafttreden, gjelder [lov 4 feb 1977 nr. 4](#) om arbeidvern og arbeidsmiljø m.v. [§ 61](#) nr. 4. – For arbeidstakere som på tidspunktet for lovens ordinære ikrafttreden har en særlig uavhengig stilling skal, for så vidt arbeidstakeren fortsetter i denne stillingen, [lovens kapittel 10](#) tre ikr. 1 jan 2011 (ifølge departementet er denne utsatte ikrafttredelsen ikke lenger aktuell etter at bestemmelsene ble endret ved [lov 21 des 2005 nr. 121](#) med ikrafttreden 1 jan 2006), § 10-2 første, andre og fjerde ledd trådte likevel ikr. 1 jan 2006. – Ikrafttreden for [§ 2-4](#) fastsettes senere (dog virker det som [§ 2-4](#) er ment satt ikr. idet den ble endret ved [lov 1 des 2006 nr. 64](#), ikr. 1 jan 2007 iflg. [res. 1 des 2006 nr. 1324](#)).

Karnov lovkommentarer: § 20-1

Karnov Lovkommentar 1 til § 20-1 1. ledd

Forfatter: [Tron Løkken Sundet](#), Leder, Arbeidsretten

Versjon: 01.09.2021 [[lenke til kommentaren](#)]

Loven trådte i kraft 1. januar 2006, jf. kgl.res. [17 juni 2005 nr. 609](#), med unntak for enkelte bestemmelser.

§ 20-2. Overgangsbestemmelser

Forskrifter gitt i medhold av [lov 4. februar 1977 nr. 4](#) om arbeidvern og arbeidsmiljø mv. skal gjelde inntil annet er bestemt.

§ 20-3. Endringer i andre lover

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