

Matrise - høring om ny forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og hushold – med sikte på eventuell ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem i norsk rett

Sammenligning av gjeldende forskrift og to alternative høringsforslag

- Endringer er markert **slik**

Gjeldende forskriftshjemmel i arbeidsmiljøloven	Høringsforslag A	Høringsforslag B
§ 1-5 andre ledd <i>Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører husarbeid, tilsyn eller pleie i arbeidsgivers hjem.</i>	§ 1-5 andre ledd <i>Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører <u>arbeid</u> i arbeidsgivers hjem <u>og husholdning</u>.</i>	§ 1-5 andre ledd <i>Departementet kan gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for arbeidstaker som utfører <u>arbeid</u> i arbeidsgivers hjem <u>og husholdning</u>.</i>
Gjeldende forskrift	Høringsforslag A	Høringsforslag B
§ 1. Virkeområde <i>Denne forskriften gjelder arbeidsforhold hvor arbeidstaker utfører husarbeid, tilsyn eller pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.</i> <i>For personer som er under 15 år eller som er skolepliktige gjelder arbeidsmiljøloven kapittel 11 og forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om</i>	§ 1. Virkeområde <i>Denne forskriften gjelder arbeidsforhold hvor arbeidstaker utfører <u>arbeid</u> i arbeidsgivers hjem <u>og husholdning</u>.</i> [Oppheves her, men se høringsforslaget § 17 om særlige regler for arbeidstakere under 18 år.]	§ 1. Virkeområde <i>Denne forskriften gjelder arbeidsforhold hvor arbeidstaker utfører <u>arbeid</u> i arbeidsgivers hjem <u>og husholdning</u>.</i> [Oppheves her, men se høringsforslaget § 18 om særlige regler for arbeidstakere under 18 år.]

<i>organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12.</i> <i>Forskriften gjelder ikke arbeidsforhold med en varighet på mindre enn en måned eller arbeidsforhold der den ukentlige arbeidstiden er mindre enn 8 timer.</i>	<i>Forskriften gjelder ikke <u>sporadisk arbeid</u>.</i>	<i>Forskriften gjelder ikke <u>sporadisk arbeid</u>.</i>
---	--	--

§ 2.Skriftlig arbeidsavtale <i>Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale. Avtalen skal foreligge senest samtidig med at arbeidsforholdet starter.</i> <i>Arbeidsavtalen skal minst inneholde:</i> a) <i>Hvem som er parter i avtalen.</i> b) <i>Tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse, og forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig.</i> c) <i>Opplysninger om hvor arbeidet skal utføres, herunder hvilke deler av arbeidsgivers hjem arbeidstaker kan disponere, eventuelt benytte utenfor arbeidstid.</i> d) <i>Beskrivelse av arbeidet som skal utføres.</i> e) <i>Normal daglig og ukentlig arbeidstid.</i> f) <i>Rettigheter til ferie og feriepenger, jf. ferieloven.</i> g) <i>Lønn, overtidsgodtgjøring, godtgjøring for eventuell omsorgsvakt, utbetalingsmåte og tidspunkt for</i>	§ 2. Skriftlig arbeidsavtale <i>Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale. Avtalen skal foreligge senest samtidig med at arbeidsforholdet starter.</i> <i>Arbeidsavtalen skal minst inneholde:</i> a) <i>hvem som er parter i avtalen,</i> b) <i>tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse, og forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig,</i> c) <i>opplysninger om hvor arbeidet skal utføres, herunder hvilke deler av arbeidsgivers hjem arbeidstaker kan disponere, eventuelt benytte utenfor arbeidstid,</i> d) <i>beskrivelse av arbeidet som skal utføres,</i> e) <u>lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.</u> f) <i>rettigheter til ferie og feriepenger, jf. ferieloven,</i>	§ 2. Skriftlig arbeidsavtale <i>Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale. Avtalen skal foreligge senest samtidig med at arbeidsforholdet starter.</i> <i>Arbeidsavtalen skal minst inneholde:</i> a) <i>hvem som er parter i avtalen,</i> b) <i>tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse, og forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig,</i> c) <i>opplysninger om hvor arbeidet skal utføres, herunder hvilke deler av arbeidsgivers hjem arbeidstaker kan disponere, eventuelt benytte utenfor arbeidstid,</i> d) <i>beskrivelse av arbeidet som skal utføres,</i> e) <u>lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.</u> f) <i>rettigheter til ferie og feriepenger, jf. ferieloven,</i>
--	--	--

<i>lønnsutbetaling, eventuelle tillegg som ikke inngår i lønnen, f.eks. kost, losji, bruk av telefon, utgifter til hjemreise mv.</i> <i>h) Oppsigelsesfrist.</i> <i>Endringer i arbeidsforholdet skal gjenspeiles i arbeidsavtalen senest samtidig med at endringen trer i kraft.</i>	<i>g) lønn, overtidsgodtgjøring, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling, eventuelle tillegg som ikke inngår i lønnen, for eksempel kost, losji, bruk av telefon, utgifter til hjemreise mv.,</i> <i>h) oppsigelsesfrist.</i> <i>Endringer i arbeidsforholdet skal gjenspeiles i arbeidsavtalen senest samtidig med at endringen trer i kraft.</i>	<i>g) lønn, overtidsgodtgjøring, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling, eventuelle tillegg som ikke inngår i lønnen, for eksempel kost, losji, bruk av telefon, utgifter til hjemreise mv.,</i> <i>h) oppsigelsesfrist.</i> <i>Endringer i arbeidsforholdet skal gjenspeiles i arbeidsavtalen senest samtidig med at endringen trer i kraft.</i>
--	--	--

§ 3. Rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon <i>Bestemmelsene om rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap og fødsel, adopsjon mv. i arbeidsmiljøloven gjelder.</i>	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 16 om rett til fri (permisjon) fra arbeidet.]	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 17 om rett til fri (permisjon) fra arbeidet.]
[Ikke i gjeldende forskrift.]	§ 3. Fast og midlertidig ansettelse <u><i>Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at reglene om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.</i></u> <u><i>Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:</i></u> <u><i>a) når arbeidet er av midlertidig karakter,</i></u> <u><i>b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat) eller</i></u> <u><i>c) for praksisarbeid.</i></u>	§ 3. Fast og midlertidig ansettelse <u><i>Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at reglene om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.</i></u> <u><i>Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:</i></u> <u><i>a) når arbeidet er av midlertidig karakter,</i></u> <u><i>b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat) eller</i></u> <u><i>c) for praksisarbeid.</i></u> <u><i>Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved</i></u>

	<u>Arbeidsmiljøloven § 14-11 gjelder så langt den passer.</u>	<u>beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.</u> <u>Arbeidsmiljøloven § 14-11 gjelder så langt den passer.</u>
§ 8. Lønn Lønnsutbetaling må finne sted minst en gang i måneden. Trekk i lønn og feriepenger kan kun gjøres i tråd med arbeidsmiljøloven § 14-15 andre og tredje ledd.	§ 4. Utbetaling av lønn Lønnsutbetaling skal foretas minst en gang i måneden. Trekk i lønn og feriepenger kan kun gjøres i tråd med arbeidsmiljøloven § 14-15 andre og tredje ledd.	§ 4. Utbetaling av lønn Lønnsutbetaling skal foretas minst en gang i måneden. Trekk i lønn og feriepenger kan kun gjøres i tråd med arbeidsmiljøloven § 14-15 andre og tredje ledd. <u>Det kan avtales at en begrenset del av lønnen kan ytes i naturalia, dersom dette er til personlig bruk og nytte for arbeidstaker, samt at disse tilskrives en rimelig verdi.</u>
§ 4. Arbeidsgivers plikter For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette skal arbeidsgiver særlig sørge for:	§ 5. Arbeidsgivers plikter For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette skal arbeidsgiver særlig sørge for: a) at arbeidsstedet, arbeidsutstyr og innemiljø ikke medfører uheldige fysiske belastninger,	§ 5. Arbeidsgivers plikter For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver sørge for at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. For å sikre dette skal arbeidsgiver særlig sørge for: a) at arbeidsstedet, arbeidsutstyr og innemiljø ikke medfører uheldige fysiske belastninger,

<i>Arbeidstaker som hovedsakelig arbeider om natten, jf. § 6, skal gis tilbud om gratis helsekontroll før de settes til arbeidet, og deretter med jevne mellomrom. Dette gjelder ikke arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten.</i>	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 13 om nattarbeid]	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 13 om nattarbeid]
§ 5. Arbeidstakers plikter <i>Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø.</i> <i>Arbeidstaker skal utføre arbeidet i samsvar med påbud og instruksjer fra arbeidsgiver.</i>	§ 6. Arbeidstakers plikter <i>Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø.</i> <i>Arbeidstaker skal utføre arbeidet i samsvar med påbud og instruksjer fra arbeidsgiver.</i>	§ 6. Arbeidstakers plikter <i>Arbeidstaker skal medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et trygt og godt arbeidsmiljø.</i> <i>Arbeidstaker skal utføre arbeidet i samsvar med påbud og instruksjer fra arbeidsgiver.</i>
	<u>§ 7. Vern mot diskriminering</u> <u>Arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering gjelder.</u>	<u>§ 7. Vern mot diskriminering</u> <u>Arbeidsmiljøloven kapittel 13 om vern mot diskriminering gjelder.</u>
§ 6. Arbeidstid Første ledd: <i>Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for</i>	§ 8. Alminnelig arbeidstid <i>Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren. Hvilepause</i>	§ 8. Alminnelig arbeidstid <i>Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren. Hvilepause</i>

<i>arbeidsgiveren. Hvilepause regnes som arbeidstid dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen.</i> Andre ledd, første punktum: <i>Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer i uken.</i> Andre ledd, andre og tredje punktum om nattarbeid Tredje ledd om overtid og samlet arbeidstid	<i>regnes som arbeidstid dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen.</i> <i>Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer i uken.</i> <u>Arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde, femte og sjette ledd om kortere alminnelig arbeidstid for skift- og turnusarbeid gjelder.</u> [Oppheves her, men se høringsforslaget § 13 om nattarbeid] [Oppheves her, men se høringsforslaget § 10 om arbeid ut over alminnelig arbeidstid]	<i>regnes som arbeidstid dersom arbeidstakeren ikke fritt kan forlate arbeidsstedet i pausen.</i> <i>Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i døgnet og 40 timer i uken.</i> <u>Arbeidsmiljøloven § 10-4 fjerde, femte og sjette ledd om kortere alminnelig arbeidstid for skift- og turnusarbeid gjelder.</u> <u>Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i annet ledd, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 10 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.</u> [Oppheves her, men se høringsforslaget § 13 om nattarbeid] [Oppheves her, men se høringsforslaget § 10 om arbeid ut over avtalt arbeidstid og § 11 om samlet arbeidstid]
---	--	---

Fjerde ledd om omsorgsvakt	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 9 om passivt arbeid og beredskapsvakt]	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 9 om passivt arbeid og beredskapsvakt]
Femte ledd om barn og unge	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 17 om unge arbeidstakere]	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 18 om særlige regler for arbeidstakere under 18 år]
Sjette ledd om pauser	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 12 om arbeidsfri og pauser]	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 12 om arbeidsfri og pauser]
§ 6. Arbeidstid (femte ledd). <i>Det regnes som omsorgsvakt når arbeidstaker har tilsyn med barn, gamle, syke mv. utover alminnelig arbeidstid. Omsorgsvakt som ikke medfører arbeid skal ikke regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Aktivt arbeid under omsorgsvakt skal regnes med i arbeidstiden</i>	<u>§ 9. Passivt arbeid og beredskapsvakt</u> <u>For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan den alminnelige 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.</u> <u>For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet eller der arbeidstaker kan forlate arbeidsstedet skal som hovedregel 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er.</u>	<u>§ 9. Passivt arbeid og beredskapsvakt</u> <u>For arbeid som helt eller i det vesentlige er av passiv karakter, kan den alminnelige 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.</u> <u>For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet eller der arbeidstaker kan forlate arbeidsstedet skal som hovedregel 1/7 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstid, avhengig av hvor belastende vaktordningen er.</u>
§ 6. Arbeidstid (tredje ledd) <i>Arbeid utover alminnelig arbeidstid regnes som overtid. Lønn for overtidsarbeid skal avtales særskilt. Overtidsarbeid må ikke gjennomføres som fast ordning.</i>	<u>§ 10. Arbeid ut over avtalt arbeidstid</u> <i>Arbeid utover alminnelig arbeidstid regnes som overtid. Overtidsarbeid må ikke gjennomføres som fast ordning.</i>	<u>§ 10. Arbeid ut over avtalt arbeidstid</u> <u>Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.</u> <i>Arbeid ut over alminnelig arbeidstid regnes som overtid.</i>

		<u>Overtidsarbeidet må ikke overstige 10 timer i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.</u> <u>Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre arbeid utover avtalt arbeidstid når vedkommende av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også ellers å fritta arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.</u>
	<u>For overtidarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstaker har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.</u>	<u>For overtidarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstaker har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.</u> <u>Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt.</u>
§ 6. Arbeidstid (fjerde ledd) <i>Overtidsarbeid må sammen med alminnelig arbeidstid ikke medføre en gjennomsnittlig arbeidstid på mer enn 48 timer i uken i løpet av en 4-månedersperiode.</i>	§ 11. Samlet arbeidstid <i>Overtidsarbeid må sammen med alminnelig arbeidstid ikke medføre en gjennomsnittlig arbeidstid på mer enn 48 timer i uken i løpet av en 4-månedersperiode.</i>	§ 11. Samlet arbeidstid <u>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.</u>
§ 7. Fritid	§ 12. Arbeidsfri og pauser	§ 12. Arbeidsfri og pauser

Første ledd: <i>Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstaker får en arbeidsfri periode på minst 11 sammenhengende timer i løpet av 24 timer. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå avtale om at det kan utføres omsorgsvakt i den arbeidsfrie perioden.</i>	<i>Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstaker får en arbeidsfri periode på minst 11 sammenhengende timer i løpet av 24 timer. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå avtale om at det kan utføres <u>beredskapsvakt</u> i den arbeidsfrie perioden</i>	<u>Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstaker får en arbeidsfri periode på minst 11 sammenhengende timer i løpet av 24 timer og minst 35 sammenhengende timer i løpet av 7 dager.</u>
Andre ledd om barn og unge	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 17 om særlige regler for arbeidstakere under 18 år]	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 18 om særlige regler for arbeidstakere under 18 år]
Tredje ledd første og andre punktum: <i>Hver uke skal det gis en friperiode på minst 48 timer. Friperioden skal så vidt mulig være sammenhengende og aldri mindre enn 24 timer.</i>	<i>Hver uke skal det gis en friperiode på minst 48 timer. Friperioden skal så vidt mulig være sammenhengende og aldri mindre enn 24 timer.</i>	[Se høringsforslaget § 12 første ledd over]
Tredje ledd tredje punktum om barn og unge	[Oppheves her, men se § 17]	[Oppheves her, men se høringsforslaget § 18 om særlige regler for arbeidstakere under 18 år]
<i>Friperioder kan bare begrenses når det foreligger særlige grunner for det.</i>	<i>Friperioden kan bare begrenses når det foreligger særlige grunner.</i>	[Oppheves, men se høringsforslaget § 14 om unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet]
<i>Friperioden skal, om mulig, legges i tilknytning til søn- eller helgedag.</i>	<i>Friperioden skal, om mulig, legges i tilknytning til søn- eller helgedag.</i>	<u>Friperioden skal, så vidt mulig, omfatte søndag.</u>
§ 6. Arbeidstid (sjette ledd) <i>Dersom arbeidstiden er over 4 ½ time skal arbeidet, om mulig, avbrytes med minst en hvilepause på ½ time.</i>	<i>Dersom arbeidstiden er over 4 ½ time skal arbeidet, om mulig, avbrytes med minst en hvilepause på ½ time.</i>	<u>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</u>

		<u>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.</u> <u>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 overtidarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter § 10. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves.</u>
§ 6. Arbeidstid (andre ledd) For arbeidstakere som hovedsakelig arbeider om natten må den normale arbeidstid ikke overstige 8 timer i gjennomsnitt per 24 timer. Med nattarbeid menes arbeid mellom klokken 2300 og 0600 eller klokken 2400 og 0700.	§13. Nattarbeid For arbeidstakere som hovedsakelig arbeider om natten må den normale arbeidstid ikke overstige 8 timer i gjennomsnitt per 24 timer. Med nattarbeid menes arbeid mellom klokken 2300 og 0600 eller klokken 2400 og 0700.	§ 13. Nattarbeid Med nattarbeid menes arbeid mellom klokken 2300 og 0600 eller klokken 2400 og 0700. <u>Nattarbeid er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig.</u> <u>Den alminnelige arbeidstiden for arbeidstakere som jevnlig arbeider mer enn 3 timer om natten skal i gjennomsnitt ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer. Gjennomsnittet skal beregnes over fire uker. Minimumsperioden for ukentlig arbeidsfri</u>

§ 4 siste ledd: <i>Arbeidstaker som hovedsakelig arbeider om natten skal gis tilbud om gratis helsekontroll før de settes til arbeidet, og deretter med jevne mellomrom. Dette gjelder ikke arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten.</i>	<u><i>Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn 3 timer om natten skal ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.</i></u> <i>Arbeidstaker som hovedsakelig arbeider om natten skal gis tilbud om gratis helsekontroll før de settes til arbeidet, og deretter med jevne mellomrom. Dette gjelder ikke arbeidstakere som normalt arbeider mindre enn tre timer av sin daglige arbeidstid om natten.</i>	<u><i>etter § 12 skal ikke tas med ved beregning av gjennomsnittet.</i></u> <u><i>Arbeidstiden for arbeidstaker som arbeider mer enn 3 timer om natten skal ikke overstige 8 timer i løpet av 24 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger.</i></u> Arbeidstaker som hovedsakelig utfører arbeid om natten, skal gis tilbud om helsekontroll <u>før tiltredelse</u> og deretter med jevne mellomrom.
	§ 14. Unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet <u><i>Følgende regler i arbeidsmiljøloven gjelder:</i></u> a) <u><i>§ 10-4 andre ledd om Arbeidstilsynets samtykke til forlenging av arbeidstiden ved særlig passivt arbeid og</i></u> b) <u><i>§ 10-4 tredje ledd om Arbeidstilsynets fastsetting av beregningsmåte for beredskapsvakt, men slik at krav om dette også kan komme fra arbeidstaker.</i></u>	§ 14. Unntak etter samtykke fra Arbeidstilsynet <u><i>Følgende regler i arbeidsmiljøloven gjelder:</i></u> a) <u><i>§ 10-4 andre ledd om Arbeidstilsynets samtykke til forlenging av arbeidstiden ved særlig passivt arbeid,</i></u> b) <u><i>§ 10-4 tredje ledd om Arbeidstilsynets fastsetting av beregningsmåte for beredskapsvakt, men slik at krav om dette også kan komme fra arbeidstaker,</i></u>

		c) <u>§ 10-5 tredje ledd om Arbeidstilsynets samtykke til gjennomsnittsberegning,</u> d) <u>§ 10-6 sjette ledd første punktum om Arbeidstilsynets samtykke til overtid og</u> e) <u>§ 10-12 sjette og syvende ledd om Arbeidstilsynets samtykke til forkorting av den daglige og ukentlige arbeidsfri perioden og fravik fra grensen på 13 timer i § 10-5 tredje ledd.</u>
	§ 15. Oversikt over arbeidstiden <u>Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet.</u>	§ 15. Oversikt over arbeidstiden <u>Det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet.</u>
		§ 16. Arbeidstidsordninger <u>Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd.</u> <u>Videre gjelder arbeidsmiljøloven § 10-2 andre til fjerde ledd, om rett til fritak for nattarbeid, rett til fleksibel arbeidstid og rett til redusert arbeidstid.</u>

§ 3. Rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon <i>Bestemmelsene om rett til fri fra arbeidet i forbindelse med svangerskap og fødsel, adopsjon mv. i arbeidsmiljøloven gjelder.</i>	§ 16. Rett til fri fra arbeidet (permisjon) <u>Bestemmelsene om rett til fri (permisjon) fra arbeidet etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 gjelder med unntak av 12-11, 12-12, 12-13, 12-15.</u>	§ 17. Rett til fri fra arbeidet (permisjon) <u>Bestemmelsene om rett til fri (permisjon) fra arbeidet etter arbeidsmiljøloven kapittel 12 gjelder.</u>
§ 1. Virkeområde (andre ledd) <i>For personer som er under 15 år eller som er skolepliktige gjelder arbeidsmiljøloven kapittel 11 og og forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12.</i> § 6. Arbeidstid (femte ledd) <i>For arbeidstakere under 18 år må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken. Arbeidstakere under 18 år, må ikke nyttes til overtidarbeid eller nattarbeid.</i> § 7. Fritid (andre ledd) <i>For ungdom under 18 år skal den arbeidsfrie perioden være på minst 12 sammenhengende timer, og dekke perioden mellom klokken 2200 og</i>	§ 17. Særlige regler for arbeidstakere under 18 år <i>For <u>arbeidstakere</u> som er under 15 år eller som er skolepliktige gjelder arbeidsmiljøloven kapittel 11 og forskrift 6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12.</i> <i>For <u>arbeidstakere mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige</u> må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 8 timer i døgnet og 40 timer i uken. Disse arbeidstakerne må ikke nyttes til overtidarbeid eller nattarbeid.</i> <i>For <u>arbeidstakere mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige</u> skal den arbeidsfrie perioden være på minst 12 sammenhengende timer, og dekke perioden mellom klokken 2200</i>	§ 18. Særlige regler for arbeidstakere under 18 år <i>For <u>arbeidstakere</u> som er under <u>18</u> år, gjelder arbeidsmiljøloven kapittel 11 og forskrift <u>6. desember 2011 nr. 1355 om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 12.</u></i> [Oppheves her, men se første ledd.] [Oppheves her, men se første ledd.]

klokken 0600 eller klokken 2300 og klokken 0700. § 7. Fritid (tredje ledd) <i>For arbeidstakere under 18 år skal den sammenhengende friperioden aldri være mindre enn 36 timer. Friperioder kan bare begrenses når det foreligger særlige grunner for det. Friperioden skal, om mulig, legges i tilknytning til søn- eller helgedag.</i>	og klokken 0600 eller klokken 2300 og klokken 0700. <i>For arbeidstakere <u>mellom 15 og 18 år som ikke er skolepliktige</u> skal den sammenhengende friperioden aldri være mindre enn 36 timer.</i>	[Oppheves her, § men se første ledd.]
§ 9. Oppsigelse <i>Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.</i> <i>Oppsigelse skal skje skriftlig. Dersom arbeidstaker krever det skal arbeidsgiver skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.</i> <i>Avtalen kan sies opp av begge parter med en frist på minst 14 dager. Oppsigelsesfristen løper fra og med den dagen oppsigelsen kommer frem til den annen part.</i>	§ 18. Oppsigelse <i>Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.</i> <i>Oppsigelse skal skje skriftlig. Dersom arbeidstaker krever det skal arbeidsgiver skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.</i> <i>Avtalen kan sies opp av begge parter med en frist på minst 14 dager. Oppsigelsesfristen løper fra og med den dagen oppsigelsen kommer frem til den annen part.</i>	§ 19. Oppsigelse <i>Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.</i> <i>Oppsigelse skal skje skriftlig. Dersom arbeidstaker krever det skal arbeidsgiver skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.</i> <i>Avtalen kan sies opp av begge parter med en frist på minst 14 dager. Oppsigelsesfristen løper fra og med den dagen oppsigelsen kommer frem til den annen part.</i>
§ 10. Avskjed	§ 19. Avskjed	§ 20. Avskjed

<i>Arbeidsgiver og arbeidstaker kan heve arbeidsavtalen med øyeblikkelig virkning dersom den annen part har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av avtalen.</i>	<i>Arbeidsgiver og arbeidstaker kan heve arbeidsavtalen med øyeblikkelig virkning dersom den annen part har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av avtalen.</i>	<i>Arbeidsgiver og arbeidstaker kan heve arbeidsavtalen med øyeblikkelig virkning dersom den annen part har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av avtalen.</i>
<i>§ 11. Tvist om usaklig oppsigelse mv. Søksmål i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold, herunder erstatning, kan bringes inn for domstolene etter reglene i tvisteloven og domstolloven.</i>	<i>§ 20. Tvist om usaklig oppsigelse mv. Søksmål i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold, herunder erstatning, kan bringes inn for domstolene etter reglene i tvisteloven og domstolloven.</i>	<i>§ 21. Tvist om usaklig oppsigelse mv. Søksmål i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold, herunder erstatning, kan bringes inn for domstolene etter reglene i tvisteloven og domstolloven.</i>
<i>§ 12. Virkningene av usaklig oppsigelse eller avskjed Er oppsigelsen usaklig eller avskjeden urettmessig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.</i>	<i>§ 21. Virkningene av usaklig oppsigelse eller avskjed Er oppsigelsen usaklig eller avskjeden urettmessig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.</i>	<i>§ 22. Virkningene av usaklig oppsigelse eller avskjed Er oppsigelsen usaklig eller avskjeden urettmessig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.</i>
<i>§ 13. Attest Arbeidstaker har rett til skriftlig attest fra arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens navn, fødselsdato, hva</i>	<i>§ 22. Attest Arbeidstaker har rett til skriftlig attest fra arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.</i>	<i>§ 23. Attest Arbeidstaker har rett til skriftlig attest fra arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.</i>

arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.		
§ 14. Veiledning Arbeidstilsynet gir veiledning om bestemmelsene i denne forskriften.	§ 23. Tilsynet med forskriften <u>Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskriften blir overholdt. Tilsyn skal ikke utføres i arbeidsgivers hjem, med mindre arbeidsgiver samtykker i dette.</u> <u>Arbeidstilsynet gir de pålegg som er nødvendige for gjennomføring av §§ 2, 5, 6, 8 til 15, 17 og 22 i denne forskriften.</u> <u>Arbeidsmiljøloven § 18-2, § 18-4 andre og tredje ledd, § 18-5, § 18-6 andre, tredje, sjette og syvende ledd, § 18-7 og § 18-8 gjelder så langt de passer.</u>	§ 24. Tilsynet med forskriften <u>Arbeidstilsynet fører tilsyn med at bestemmelsene i denne forskriften blir overholdt. Tilsyn skal ikke utføres i arbeidsgivers hjem, med mindre arbeidsgiver samtykker i dette.</u> <u>Arbeidstilsynet gir de pålegg som er nødvendige for gjennomføring av §§ 2, 5, 6, 8 til 15, 18 og 23 i denne forskriften. Dette gjelder likevel ikke § 10 tredje ledd.</u> <u>Arbeidsmiljøloven § 18-2, § 18-4 andre og tredje ledd, § 18-5, § 18-6 andre, tredje, sjette og syvende ledd, § 18-7 og § 18-8 gjelder så langt de passer.</u>
§ 15. Straff Overtredelse av denne forskriften, med unntak av bestemmelsene om oppsigelse og avskjed, straffes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 19.	§ 24. Straff Overtredelse av denne forskriften <u>eller vedtak gitt i medhold av forskriften</u>, med unntak av bestemmelsene om oppsigelse og avskjed, straffes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 19.	§ 25. Straff Overtredelse av denne forskriften <u>eller vedtak gitt i medhold av forskriften</u>, med unntak av bestemmelsene om oppsigelse og avskjed, straffes etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 19.
	§ 25. Tvisteløsning	§ 26. Tvisteløsning

	<u><i>Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 16 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.</i></u>	<u><i>Tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om anvendelsen av bestemmelsene i § 10 tredje ledd, § 16 andre ledd og § 17 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.</i></u>
§ 16. Ikrafttreden <i>Denne forskriften trer i kraft straks.</i>	26. Ikrafttreden <u><i>Denne forskriften trer i kraft Fra samme tidspunkt oppheves forskrift 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold</i></u>	§ 27. Ikrafttreden <u><i>Denne forskriften trer i kraft Fra samme tidspunkt oppheves forskrift 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold.</i></u>