

Nyskrevet tekst  
Utvidet stikkord-  
register

LOV OM  
ARBEIDSMILJØ,  
ARBEIDSTID OG  
STILLINGSVERN MV.

(arbeidsmiljøloven)

---

13. UTGAVE

---

*Med kommentarer av  
Atle Sønsteli Johansen*



GYLDENDAL

LOV OM ARBEIDSMILJØ, ARBEIDSTID OG  
STILLINGSVERN MV. (ARBEIDSMILJØLOVEN)



LOV OM ARBEIDSMILJØ, ARBEIDSTID OG  
STILLINGSVERN MV. (ARBEIDSMILJØLOVEN)

13. utgave

Med kommentarer av Atle Sønsteli Johansen



**GYLDENDAL**  
AKADEMISK

© Gyldendal Norsk Forlag AS 2024

13. utgave, 1. opplag 2024

ISBN 978-82-05-60260-1

Omslagsdesign: Kristin Berg Johnsen

Layout og sats: Bøk Oslo AS

Brødtekst: Minion 8,5/12 pkt

Papir: 80 g Amber Graphic

Trykk: Mediehuset Andvord AS, Norge 2024

Alle henvendelser om boken kan rettes til

Gyldendal Akademisk

Postboks 6730 St. Olavs plass

0130 Oslo

[www.gyldendal.no/akademisk](http://www.gyldendal.no/akademisk)

[akademisk@gyldendal.no](mailto:akademisk@gyldendal.no)

Det må ikke kopieres fra denne boken i strid med åndsverkloven eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning og kan straffes med bøter eller fengsel.

Alle Gyldendals bøker er produsert i miljøsertifiserte trykkerier.

Se [www.gyldendal.no/miljo](http://www.gyldendal.no/miljo)

# Forord til trettende utgave

Den første arbeidervernloven i Norge kom i 1892 og var begrenset til tilsyn med arbeid i fabrikker. I 1936 fikk vi en generell lov som gjaldt enhver bedrift som «sysselsetter arbeider», som ble erstattet av arbeidervernloven i 1956. I denne loven ble det blant annet innført regler om vernearbeid og om oppsigelsesvern for sykmeldte arbeidstakere som ga grunnlaget for utvikling i senere lovgivning. Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 4. februar 1977 ga arbeidstakerne utvidede rettigheter på mange områder. Loven gjaldt frem til 2005, da den ble erstattet av den gjeldende loven. Begge disse lovene ble kalt arbeidsmiljøloven.

Lover speiler politiske og samfunnsmessige endringer. En av de største endringene de siste tiårene er at arbeidsrettslig regulering ikke lenger fullt ut er et nasjonalt anliggende. Med EØS-avtalen er arbeidsretten i stor grad preget av felleseuropeiske regler ved at EU/EØS-direktiver er tatt inn i arbeidsmiljøloven, og rettspraksis fra EU-domstolen (og EFTA-domstolen) har de senere årene fått stor betydning. Dette gjelder særlig regler om innleie, likebehandling, virksomhetsoverdragelse, masseoppsigelser, arbeidstid, personvern og utstasjonerte arbeidstakere. Direktivene er i all hovedsak minimumsregler som alle EU/EØS-land må oppfylle. Nasjonalstatene kan som hovedregel vedta lover som gir bedre beskyttelse enn direktivene, men på noen områder har direktivene også skapt utfordringer. Det gjelder i første rekke grensekryssende aktivitet, som i transportnæringen.

Den norske modellen bygger på et trepartssamarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Vi oppnår mer når partene lykkes i å trekke sammen, og ikke hver for seg. Arbeidsmiljøloven og

tariffavtalesystemet er viktige brikker i denne modellen, som har ført til at Norge er et land med et velregulert arbeidsliv, gode samarbeidsrelasjoner, høy produktivitet og god omstillingsevne. Det gir grunnlag for høy levestandard og et godt utviklet sosialt sikkerhetsnett.

Lønns- og arbeidsvilkår er, med unntak av arbeidstid, i liten grad lovregulert, og slike bestemmelser finner vi i tariffavtalene og de individuelle arbeidsavtalene. I mange tilfeller har tariffavtalene dessuten bedre vern enn det som følger av lovens minstekrav, for eksempel når det gjelder arbeidstidsbestemmelser, oppsigelsesvern, rett til overtidsbetaling, permisjonsregler og fridager.

Arbeidsmiljøloven virker sammen med annen lovgivning. Feriepenger og pensjon er for eksempel regulert i annen lovgivning, og i noen tilfeller har reguleringen et tosporet system. Et eksempel er permisjonsreglene. Disse fremgår blant annet av arbeidsmiljøloven, men ytelsene ved permisjon er regulert i folketrygdloven eller tariffavtaler. Tilsvarende har arbeidsmiljøloven vern mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforening og alder, mens likestillings- og diskrimineringsloven har vern mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion og seksuell orientering mv. Disse reglene gjelder også for arbeidstakere. På andre områder har arbeidsmiljøloven en særregulering som utfyller generelle regler i annen lovgivning. Det gjelder for eksempel kapittel 9, som har regler om kontrolltiltak.

For å beholde oversikten og sammenhengen i reglene er annen lovgivning omtalt der det er relevant. Kommentarene har også henvisning til sentrale dommer og de viktigste forskriftene som utfyller bestemmelsene i loven.

I 2023 har det vært gjennomført langt flere endringer i loven enn det som er vanlig. Det er vedtatt omfattende endringer av innleiereglene, det er gitt en helt ny definisjon av arbeidstakerbegrepet, det er vedtatt utvidede rettigheter for ansatte i konsern, det er gjort endrin-

ger i reglene om fortrinnsrett, det er vedtatt nye regler om verneombudets oppgaver, og Arbeidstilsynet har fått utvidet kompetanse, for å nevne noe.

Denne boken er basert på den engelske kommentarutgaven til arbeidsmiljøloven, som ble utgitt av Gyldendal i 2023, men er omarbeidet og vesentlig utvidet. I stor grad viderefører boken tankene fra tolv kommentarutgaver som ble skrevet sammen med Børre Pettersen. Målgruppen er fortsatt tillitsvalgte og personalledere, og det er lagt vekt på at språket skal være så enkelt og forståelig som mulig. Takk til Ellen Krystad og Kristin Preus i Gyldendal Akademisk, og til språkvasker Aud Aasen, som har bidratt med gode forslag til språklige endringer og ved å luke ut unødig bruk av juridiske faguttrykk.

Takk også til Kurt Weltzien, advokat (Phd) i NHO, som har vært fagkonsulent for boken. Han har kommet med mange gode forslag til forbedringer og endringer. Ansvar for innholdet i boken er det, som alltid, kun forfatteren som har.

Oslo, desember 2023

Atle Sønsteli Johansen



# Tillitsvalgt i arbeidsmiljøloven

Loven har bestemmelser som på flere områder involverer de tillitsvalgte. Rollen som tillitsvalgt er ikke hjemlet i lovgivningen, men i tariffavtaler mellom partene i arbeidslivet. Stein Evju<sup>1</sup> har skrevet om hvem som er den «tillitsvalgte». Han sier blant annet at «tillitsvalgte» brukes om representanter for organiserte arbeidstakere på en arbeidsplass som er valgt av og blant de tariffbundne, organiserte arbeidstakerne i henhold til tariffavtalte bestemmelser.

Hvem som er «tillitsvalgt» i lovens forstand, kan være uavklart i noen sammenhenger. Generelt kan det kanskje sies at når det gjelder informasjon og drøftingsplikt, har lovgiveren, i forarbeidene, gjerne presisert at uttrykket «tillitsvalgt» ikke er begrenset til tillitsvalgte i tradisjonell forstand, men også kan omfatte verneombud eller ad hoc-representanter, se for eksempel arbeidsmiljøloven § 3-1, § 8-1, § 9-2 mv. Hvem som er den «tillitsvalgte» i § 9-2 om kontrolltiltak, ble for eksempel diskutert i lovforarbeidene (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 312), og i proposisjonen heter det:

«Med tillitsvalgte legges i denne forbindelse 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. Det stilles med andre ord ikke krav om tillitsvalgte i tariffrettslig forstand.»

---

1 I artikkelen Direktivimplementering og arbeidstageres søksmålsposisjon: Tillike om «tillitsvalgte» og noen sider ved den nye arbeidsmiljøloven (*Arbeidsrett og arbeidsliv*, bind 1, s. 175–251 (2005).

Spørsmålet om hvem som er «tillitsvalgt», kommer mer på spissen når det gjelder adgangen til å inngå avtaler. I mange sammenhenger kan «tillitsvalgte» inngå avtaler med bedriften på vegne av arbeidstakerne, også avtaler som fraviker lovens utgangspunkt. I slike tilfeller er det desto viktigere å avklare begrepet «tillitsvalgt». Illustrerende for at det kan være forvirring om hvem som er «tillitsvalgt» i lovens forstand, er Dokument nr. 15:1266 (2022–2023). I saken fikk daværende arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen spørsmål om hvilke krav som må være oppfylt for at en virksomhet som er bundet av en tariffavtale med en fagforening med innstillingsrett, skal kunne inngå en avtale om innleie. I sitt svar sa Persen blant annet følgende:

«At den tillitsvalgte må representere et flertall av den arbeidskategori innleien gjelder, innebærer ikke et krav om at minst 50 prosent i samme arbeidstakerkategori må være organisert i en fagforening. Tillitsvalgtbegrepet i arbeidsmiljøloven er ikke begrenset til å forstås snevert som bare representanter for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger/fagforbund; det kan også være tale om valgte representanter for arbeidstakere uten organisasjonsmessig tilknytning.»

Mye kan likevel tale for at det kun er organisasjonstillitsvalgte, altså arbeidstakere som er tillitsvalgt i den fagforeningen som er part i tariffavtalen, som har kompetanse til å inngå avtale om innleie. Hvis virksomheten for eksempel er bundet av Fellesoverenskomsten for byggfag og har en tillitsvalgt for medlemmene av Fellesforbundet, kan ikke en representant for utenforstående arbeidstakere (uorganiserte/organiserte i andre forbund) inngå en slik avtale om innleie med arbeidsgiveren.

Før endringen av § 14-12 andre ledd, som kom med Prop. 73 L (2017–2018), var rettstilstanden også at avtale om innleie kunne inngås når bedriften var bundet av en tariffavtale. Det ble ikke stilt krav til type tariffavtale, slik som i dag. Hvorvidt den tillitsvalgte måtte være tillitsvalgt i en fagforening som var part i disse avtalene, ble ikke drøftet eksplisitt i forarbeidene. Det ble bare presisert at tillitsvalgte måtte representere et flertall av den arbeidstakerkategorien innleien gjelder.

Saken illustrerer at når loven ikke har noen generell definisjon av hvem som er «tillitsvalgt», må spørsmålet avgjøres konkret etter en fortolkning av den enkelte bestemmelsen. Det betyr at løsningen kan være usikker, og kan bli forskjellig ut fra lovhistorikken til den enkelte bestemmelsen og funksjonen og formålet bestemmelsen har.

# Innhold

Kapittel 1 Innledende bestemmelser .....	21
Innledning .....	21
§ 1-1. Lovens formål .....	24
§ 1-2. Hva loven omfatter .....	26
§ 1-3. Petroleumsvirksomhet til havs.....	29
§ 1-4. Virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker mv.....	30
§ 1-5. Arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem.....	30
§ 1-6. Personer som ikke er arbeidstakere .....	32
§ 1-7. Utsendt arbeidstaker.....	33
§ 1-8. Arbeidstaker og arbeidsgiver.....	36
§ 1-9. Ufravikelighet.....	38
Kapittel 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter .....	41
Innledning .....	41
§ 2-1. Arbeidsgivers plikter .....	42
§ 2-2. Arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere .....	42
§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt.....	44
Kapittel 2 A Varsling.....	48
Innledning .....	48
§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.....	49
§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling.....	51
§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling.....	52
§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse .....	53

§ 2 A-5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse .....	54
§ 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling .....	55
§ 2 A-7. Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet .....	56
§ 2 A-8. Diskrimineringsnemnda .....	57
Kapittel 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet.....	58
Innledning .....	58
§ 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid	59
§ 3-2. Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten .....	62
§ 3-3. Bedriftshelsetjeneste .....	64
§ 3-4. Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet.....	66
§ 3-5. Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.....	66
Kapittel 4 Krav til arbeidsmiljøet.....	68
Innledning .....	68
§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet.....	70
§ 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.....	74
§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet .....	75
§ 4-4. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet .....	78
§ 4-5. Særlig om kjemisk og biologisk helsefare.....	80
§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne .....	83
Kapittel 5 Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv. ..	87
Innledning .....	87
§ 5-1. Registrering av skader og sykdommer .....	88
§ 5-2. Arbeidsgivers varslings- og meldeplikt .....	89

§ 5-3. Leges meldeplikt .....	91
§ 5-4. Produsenter og importører av kjemikalier og biologisk materiale .....	91
§ 5-5. Produsenter, leverandører og importører av maskiner og annet arbeidsutstyr .....	94
<b>Kapittel 6 Verneombud .....</b>	<b>97</b>
<b>Innledning .....</b>	<b>97</b>
§ 6-1. Plikt til å velge verneombud .....	98
§ 6-2. Verneombudets oppgaver .....	101
§ 6-3. Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid .....	104
§ 6-4. Særskilte lokale eller regionale verneombud .....	106
§ 6-5. Utgifter, opplæring mv. ....	107
<b>Kapittel 7 Arbeidsmiljøutvalg .....</b>	<b>110</b>
<b>Innledning .....</b>	<b>110</b>
§ 7-1. Plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg .....	111
§ 7-2. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver .....	113
§ 7-3. Særskilte lokale arbeidsmiljøutvalg .....	116
§ 7-4. Utgifter, opplæring mv. ....	117
<b>Kapittel 8 Informasjon og drøfting .....</b>	<b>118</b>
<b>Innledning .....</b>	<b>118</b>
§ 8-1. Plikt til informasjon og drøfting .....	120
§ 8-2. Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting .....	121
§ 8-3. Fortrolige opplysninger .....	123
§ 8-4. Informasjon og drøfting i konsern .....	124
<b>Kapittel 9 Kontrolltiltak i virksomheten .....</b>	<b>128</b>
<b>Innledning .....</b>	<b>128</b>

§ 9-1. Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten .....	129
§ 9-2. Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak. 131	
§ 9-3. Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse.....	133
§ 9-4. Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere .....	134
§ 9-5. Innsyn i arbeidstakers e-postkasse mv. ....	135
§ 9-6. Kameraovervåking.....	135
<b>Kapittel 10 Arbeidstid.....</b>	<b>137</b>
<b>Innledning .....</b>	<b>137</b>
§ 10-1. Definisjoner .....	139
§ 10-2. Arbeidstidsordninger .....	141
§ 10-3. Arbeidsplan.....	144
§ 10-4. Alminnelig arbeidstid.....	145
§ 10-5. Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid .....	149
§ 10-6. Overtid.....	151
§ 10-7. Oversikt over arbeidstiden .....	155
§ 10-8. Daglig og ukentlig arbeidsfri.....	155
§ 10-9. Pauser .....	157
§ 10-10. Søndagsarbeid .....	158
§ 10-11. Nattarbeid.....	160
§ 10-12. Unntak.....	162
§ 10-13. Tvisteløsning.....	167
<b>Kapittel 11 Arbeid av barn og ungdom.....</b>	<b>168</b>
<b>Innledning .....</b>	<b>168</b>
§ 11-1. Forbud mot barnarbeid .....	169
§ 11-2. Arbeidstid .....	171
§ 11-3. Forbud mot nattarbeid.....	172

§ 11-4. Helsekontroll .....	174
§ 11-5. Pauser og fritid.....	174
<b>Kapittel 12 Rett til permisjon .....</b>	<b>176</b>
<b>Innledning .....</b>	<b>176</b>
§ 12-1. Svangerskapskontroll.....	177
§ 12-2. Svangerskapspermisjon.....	178
§ 12-3. Omsorgspermisjon.....	178
§ 12-4. Fødselspermisjon .....	179
§ 12-5. Foreldrepermisjon.....	179
§ 12-6. Delvis permisjon.....	181
§ 12-7. Varslingsplikt.....	182
§ 12-8. Ammefri .....	183
§ 12-9. Barns og barnepassers sykdom .....	184
§ 12-10. Omsorg for og pleie av nærstående.....	187
§ 12-11. Utdanningspermisjon .....	188
§ 12-12. Militærtjeneste mv.....	190
§ 12-13. Offentlige verv .....	191
§ 12-14. Tvisteløsning.....	191
§ 12-15. Religiøse høytider .....	192
§ 12-16. Forskrifter ved utbrudd eller fare for utbrudd av allmennfarlig smittsom sykdom.....	192
<b>Kapittel 13 Vern mot diskriminering .....</b>	<b>193</b>
<b>Innledning .....</b>	<b>193</b>
§ 13-1. Forbud mot diskriminering.....	194
§ 13-2. Hva kapitlet omfatter.....	197
§ 13-3. Unntak fra forbudet mot diskriminering .....	199
§ 13-4. Innhenting av opplysninger ved ansettelse .....	200



§ 13-5. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med funksjonshemming.....	201
§ 13-6. Positiv særbehandling .....	201
§ 13-7. Opplysningsplikt.....	202
§ 13-8. Bevisbyrde .....	202
§ 13-9. Virkningene av brudd på diskrimineringsforbudet ..	203
§ 13-10. Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig	203
Kapittel 14 Ansettelse mv.....	205
Innledning .....	205
§ 14-1. Informasjon om ledige stillinger i virksomheten .....	208
§ 14-1 a. Drøfting om bruk av deltid.....	208
§ 14-1 b. Ansettelse på heltid og deltid .....	208
§ 14-2. Fortrinnsrett til ny ansettelse .....	209
§ 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte .....	213
§ 14-4. Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett.....	215
§ 14-4 a. Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid .....	216
§ 14-4 b. Virkninger av brudd på deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid .....	217
§ 14-5. Krav om skriftlig arbeidsavtale .....	218
§ 14-6. Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen .	219
§ 14-7. Utenlandsstasjonert arbeidstaker .....	221
§ 14-8. Endringer i arbeidsforholdet.....	221
§ 14-9. Fast og midlertidig ansettelse .....	222
§ 14-10. Åremål.....	226
§ 14-11. Virkninger ved brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse .....	227
§ 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) .....	228

§ 14-12 a. Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie fra bemanningsforetak .....	233
§ 14-12 b. Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstaker fra bemanningsforetak .....	235
§ 14-12 c. Solidaransvar for innleier .....	237
§ 14-13. Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie.....	239
§ 14-14. Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker .....	241
§ 14-14 a. Drøfting om ansettelse mv. ....	241
§ 14-15. Utbetaling av lønn og feriepenger .....	242
§ 14-16. Arbeidsreglement .....	245
§ 14-17. Fastsettelse av arbeidsreglement .....	246
§ 14-18. Frist for innsendelse av arbeidsreglement .....	248
§ 14-19. Arbeidsreglementets gyldighet.....	248
§ 14-20. Endringer i arbeidsreglement .....	249
Kapittel 14 A Konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold..	250
Innledning .....	250
§ 14 A-1. Konkurransklauseler.....	251
§ 14 A-2. Redegjørelse ved konkurransklauseler .....	253
§ 14 A-3. Kompensasjon dersom konkurransklauseler gjøres gjeldende.....	254
§ 14 A-4. Kundeklauseler.....	255
§ 14 A-5. Unntak for virksomhetens øverste leder.....	256
§ 14 A-6. Rekrutteringsklauseler .....	257
Kapittel 15 Opphør av arbeidsforhold .....	259
Innledning .....	259
§ 15-1. Drøfting før beslutning om oppsigelse .....	262
§ 15-2. Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser .....	263

§ 15-3. Oppsigelsesfrister.....	266
§ 15-4. Formkrav ved oppsigelse .....	270
§ 15-5. Virkninger av formfeil ved oppsigelse.....	271
§ 15-6. Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid .....	272
§ 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse .....	274
§ 15-8. Oppsigelsesvern ved sykdom .....	282
§ 15-9. Oppsigelsesvern ved svangerskap, og etter fødsel eller adopsjon .....	284
§ 15-10. Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv.....	285
§ 15-11. Retten til å fortsette i stillingen.....	286
§ 15-12. Virkninger av usaklig oppsigelse mv.....	288
§ 15-13. Suspensjon .....	289
§ 15-13 a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder .....	291
§ 15-14. Avskjed .....	293
§ 15-15. Attest.....	295
§ 15-16. Virksomhetens øverste leder .....	295
§ 15-17. Oppsigelse ved arbeidskonflikt.....	296
<b>Kapittel 16 Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse .....</b>	<b>297</b>
<b>Innledning .....</b>	<b>297</b>
§ 16-1. Hva kapitlet omfatter.....	298
§ 16-2. Lønns- og arbeidsvilkår.....	301
§ 16-3. Reservasjonsrett mv. ....	305
§ 16-4. Vern mot oppsigelse.....	306
§ 16-5. Informasjon og drøfting med tillitsvalgte.....	308
§ 16-6. Informasjon til arbeidstakerne .....	309
§ 16-7. Representasjon.....	309

Kapittel 17 Tvister om arbeidsforhold.....	311
Innledning .....	311
§ 17-1. Tvister om arbeidsforhold.....	312
§ 17-2. Tvisteløsningsnemnd .....	315
§ 17-2 a. Frist for å fremme sak for Tvisteløsningsnemnda ..	316
§ 17-2 b. Gjenåpning .....	317
§ 17-2 c. Retting og tilleggsavgjørelse.....	319
§ 17-3. Rett til å kreve forhandlinger .....	319
§ 17-4. Søksmålsfrister i tvister om oppsigelse, avskjed, suspensjon mv.....	321
§ 17-5. Fristforlengelse og oppfriskning ved oppsigelse under sykdom, svangerskap, foreldrepermisjon, militærtjeneste mv.....	324
§ 17-6. Meddommerutvalg.....	325
§ 17-7. Oppnevning av meddommere.....	325
Kapittel 18 Tilsynet med loven .....	327
Innledning .....	327
§ 18-1. Arbeidstilsynet.....	329
§ 18-2. Beskyttelse av kilder.....	330
§ 18-3. Gebyrer.....	331
§ 18-4. Arbeidstilsynets adgang til virksomheten.....	331
§ 18-5. Opplysninger.....	333
§ 18-6. Pålegg og andre enkeltvedtak.....	334
§ 18-7. Tvangsmulkt.....	336
§ 18-8. Stansing .....	336
§ 18-9. Arbeidstilsynets samtykke ved oppføring av bygning mv.....	337
§ 18-10. Overtredelsesgebyr.....	338

§ 18-11. Gjensidig bistand ved innkreving av og underretning om økonomiske administrative sanksjoner....	341
<b>Kapittel 19 Straff</b> .....	<b>343</b>
<b>Innledning</b> .....	<b>343</b>
§ 19-1. Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten .....	344
§ 19-2. Ansvar for arbeidstakere.....	346
§ 19-3. Ansvar for foretak .....	348
§ 19-4. Ansvar for å hindre offentlig myndighet .....	349
§ 19-5. Offentlig tjenestemann.....	349
§ 19-6. Påtalen .....	350
<b>Kapittel 20 Avsluttende bestemmelser</b> .....	<b>351</b>
§ 20-1. Ikrafttredelse .....	351
§ 20-2. Overgangsbestemmelser.....	351
§ 20-3. Endringer i andre lover .....	351
<b>Stikkord</b> .....	<b>353</b>