

Arbeidsrett i utvikling: Hva er nytt, og hva må arbeidsgiver være forberedt på?

Partner Margrethe Meder
Partner Tor Olav Carlsen
Bergen Næringsråd april 2026

BAHR i kortform

1966

Etablert

+300

Ansatte

74

Partnere

50%

Internasjonale transaksjoner



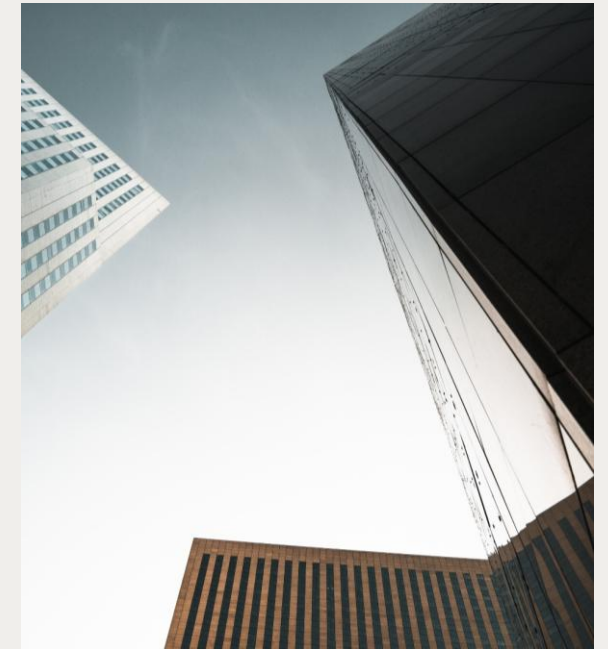
Kontorer i **Oslo, Stockholm, København, Bergen** og **Tromsø**



Internasjonalt **anerkjent** som de beste på tvers av virksomhetsgrupper og sektorer



Et solid og stabilt partnerskap som sikrer **dedikerte** ressurser

















Bistår både norske og internasjonale klienter på tvers av **landegrenser**

Virksomhetsgrupper og kompetanseområder

Med sikte på å ha nødvendig nærhet til og forståelse av bransjer og forretningsmessige sammenhenger, er BAHRs advokater og advokatfullmektiger tilordnet virksomhetsgrupper.

BAHRs virksomhetsgrupper

 Kapitalforvaltning & Private Equity	 Tvisteløsning	 Arbeidsliv	 Miljø & Energi	 ECM	 EU & Konkurranserett	 Finans
 Fiskeri & Havbruk	 M&A DK	 M&A SE	 Ocean	 Eiendom	 Skatt	 Teknologi

Fagområder inkluderer: Børs- og Verdipapirrett, Compliance & Risk Management, Corporate M&A, Digital Innovasjon, Entreprise, EU/EØS, Fast Eiendom, Finansregulatorisk, Fintech, Fiskeri og Havbruk, Fornybar Energi, Forsikring, Forsvarsindustri, Fremmedkapitalmarked, Industri, Infrastruktur, IP/IT, Kontraktsrett, Life Sciences, Media, Miljø, Offentlig sektor, Offentlige anskaffelser, Offshore Entreprise og Tilvirkningskontrakter, Oljeservice, OPS-Prosjekter, Personvern/GDPR, Petroleumsvirksomhet, Plan- og Bygningsrett, Restrukturering og Insolvens, Retail, Selskapsrett, Shipping, Skatt og avgift, Telekom og IT, Tvisteløsning

BAHR i Skandinavia

Vår internasjonale erfaring og nettverk, kombinert med vår skandinaviske tilstedeværelse og kompetanse, gjør BAHR spesielt godt posisjonert til å håndtere saker og rådgi klienter både om og i Skandinavia.



Arbeidslivsgruppen i BAHR

BAHR har et av Norges mest fremtredende kompetansemiljøer innenfor arbeidsrett, med hovedfokus på å representere arbeidsgiversiden.

BAHRs virksomhetsgruppe for Arbeidsliv har lang erfaring med å håndtere både individuelle arbeidsrettsproblemstillinger (omorganisering, personalsaker, mv) og tariffrettslige problemstillinger (kollektiv arbeidsrett).

Arbeidslivsgruppen i BAHR bistår jevnlig arbeidsgivere med å gjennomføre gode vurderinger knyttet til håndtering av ansatte, både med løpende rådgivning, men også i større prosesser slik som omorganiseringer, virksomhetsoverdragelser og fisjoner/fusjoner.

Videre bistår Arbeidslivsgruppen i BAHR arbeidsgivere med å håndtere tvister, både i de ordinære domstolene og i Arbeidsretten.



Tarjei Thorkildsen
Partner

Tarjei er leder av BAHRs arbeidsrettsgruppe og har lang erfaring fra nasjonale og internasjonale arbeidsrettslige problemstillinger, herunder særlig løpende rådgivning til store (norske og internasjonale) selskaper i alle typer arbeidsrettslige spørsmål. Han er også redaktør av tidsskriftet Arbeidsrett og medforfatter av kommentarutgave til arbeidsmiljøloven.

tth@bahr.no



Tor Olav Carlsen
Partner

Tor Olav er nestleder av BAHRs virksomhetsgruppe for Arbeidsliv. Han har omfattende erfaring fra nasjonale og internasjonale arbeidsrettslige problemstillinger. Han har arbeidet mye inn mot både porteføljeselskaper i Private Equity-bransjen og offentlig eide virksomheter. Tor Olav har også erfaring som prosessadvokat fra flere saker knyttet til individuelle og kollektive saker for henholdsvis de ordinære domstoler og Arbeidsretten. Han har også utgitt flere publikasjoner i faglige tidsskrift.

toc@bahr.no



Margrethe Meder
Partner

Margrethe er en del av BAHRs virksomhetsgruppe for Arbeidsliv. Hun har bred erfaring fra et vidt spekter av arbeidsrettslige problemstillinger – både den individuelle og den kollektive arbeidsretten. Hun bistår norske og internasjonale virksomheter med løpende rådgivning, og har dessuten omfattende erfaring som prosessadvokat. Margrethe har utgitt en rekke faglige publikasjoner.

mme@bahr.no

Agenda

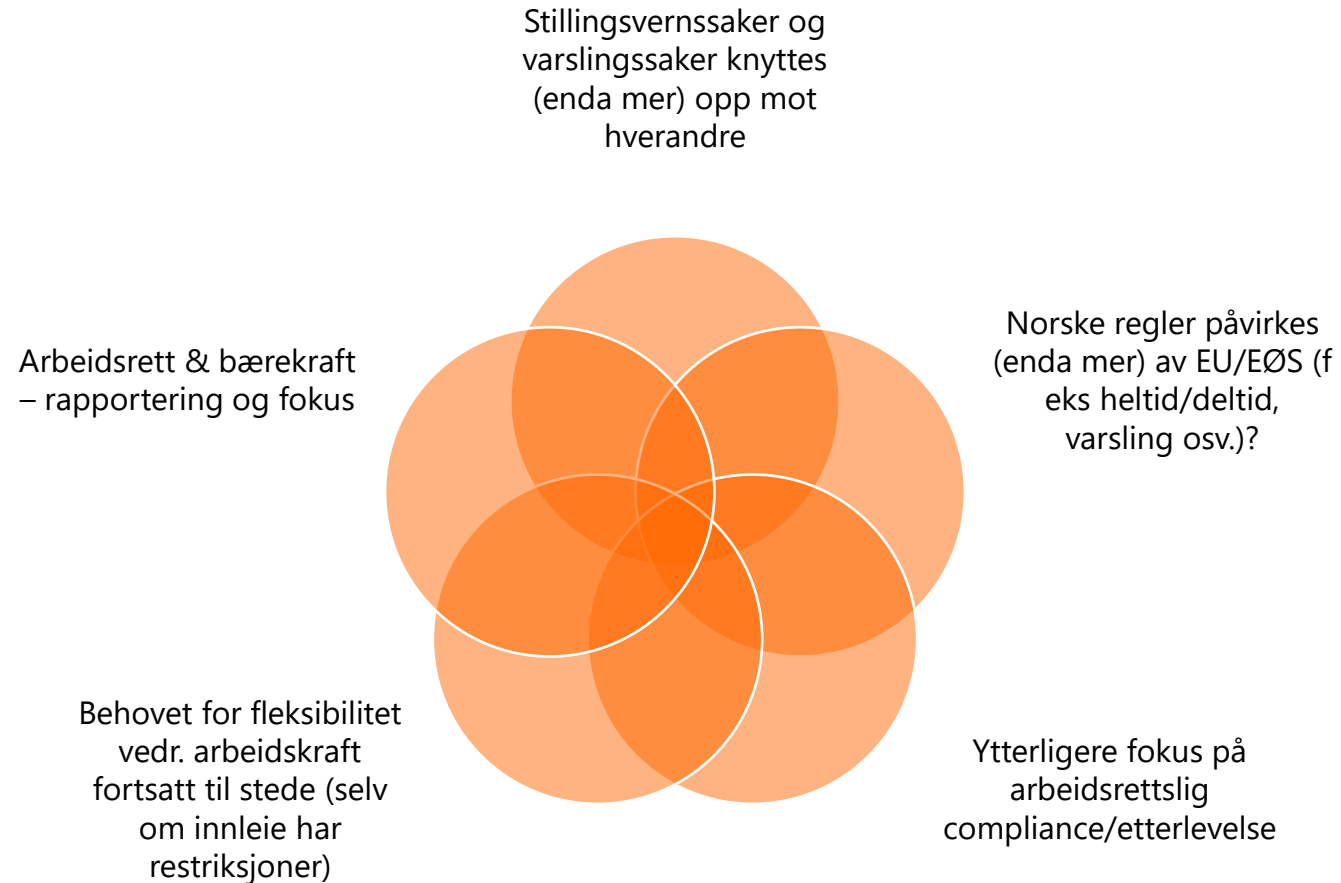


**Hva har skjedd i
2025?**



**Hva blir viktig
fremover?**

Trender



A low-angle photograph of a modern building with a glass and wood facade, set against a sunset sky. The building's structure is composed of dark metal beams and glass panels, with a section of the facade made of vertical wooden slats. The sky is a mix of deep blue and orange, with wispy clouds. The overall mood is professional and forward-looking.

| Arbeidslivsåret 2025 oppsummert

| Lovendringer i 2025 (og januar 2026)

Tydeliggjøring av kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet fra 1. januar 2026

- Fra 1. januar 2026 er arbeidsmiljøloven § 4-3 (som stiller krav til det psykososiale arbeidsmiljøet) endret til:
 1. Arbeidet skal **organiseres, planlegges og gjennomføres** slik at de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene i virksomheten er **fullt forsvarlige** ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd.
 2. Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer er i tillegg til forhold som nevnt i tredje til sjetten ledd blant annet
 - a) uklare eller motstridende **krav og forventninger** i arbeidet
 - b) **emosjonelle krav og belastninger** i arbeid med mennesker
 - c) **arbeidsmengde og tidspress** som innebærer ubalanse mellom arbeidet som skal utføres, og den tiden som er til rådighet
 - d) **støtte og hjelp** i arbeidet.



Nærmere om hva som ligger i de «nye» presiseringene av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer:

Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet

- Krav og forventninger som er uforenlige eller oppleves som utydelige – kan gjelde arbeidsoppgaver, kvalitet, ansvarsområder, arbeidsmetoder eller arbeidstid.

Emosjonelle krav og belastninger i arbeid med mennesker

- Krav og belastninger i direkte eller indirekte kontakt med pasienter, brukere, kunder eller andre – kan handle om at arbeidstakerne må sette seg inn i eller håndtere andres tanker, følelser eller atferd, at de må håndtere eller skjule sine egne tanker eller følelser.

Arbeidsmengde og tidspress

- Ubalanse mellom arbeidet som skal utføres og tiden som er til rådighet – kan innebære arbeid i høyt tempo og/eller uten pauser.

Støtte og hjelp i arbeidet

- Arbeidstakerne skal ha mulighet til å få relevant støtte og hjelp fra leder eller kollegaer når det er behov – emosjonell støtte, teknisk hjelp, tilbakemeldinger eller faglige råd.

Ingen endring av gjeldende rett?

- Forarbeidene er tydelig på at den nye bestemmelsen ikke er ment å innebære noen endring av gjeldende rett, men skal gi *veiledning* og *større bevissthet* om hva arbeidsgivere skal jobbe med for å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø i virksomheten
- Betraktninger
 - Risiko for at **misnøye** hos ansatte med arbeidsoppgaver, prioriteringer etc. blir «hektet» på det psykososiale arbeidsmiljøet?
 - Flere konflikter inn i **varslingsporet** som følge av påstått brudd på et forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø?
- **BAHR anbefaler**
 - Kontrollere at internrutiner inkluderer ivaretagelse av psykososialt arbeidsmiljø
 - Sikre at varslingsrutinene gir tilstrekkelig fleksibilitet for håndtering av ulike typer varsler



Avvikling av bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2026

Hvilke endringer er innført?

- Fra 1. januar 2026 oppheves den generelle adgangen til å fastsette bedriftsinterne aldersgrenser etter arbeidsmiljøloven. Dette innebærer at bedrifter som i dag har en bedriftsintern **aldersgrense på 70 år ikke lenger kan praktisere dette etter 31. desember 2025**
- Utgangspunktet blir dermed at **72 år blir den generelle aldersgrensen for alle arbeidsforhold i Norge** jf. arbeidsmiljøloven § 15-13a. Avviklingen av bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljøloven, vil gjelde for personer som fyller 70 år etter at loven trer i kraft
- Eventuelle tariffbestemte regler om lavere aldersgrense enn 72 år etter regelen om bedriftsintern aldersgrense i arbeidsmiljøloven vil kunne videreføres inntil **tariffavtalen** utløper, men ikke lenger enn tre år fra lovendringen trer i kraft den 1. januar 2026.
- Det vil fortsatt være adgang til lavere aldersgrenser begrunnet i **sikkerhet eller andre helsemessige forhold**, men dette må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende

Betydning for arbeidsgiver:

- Aldersgrenser i arbeidslivet har vært en tematikk i en rekke år, i naturlig sammenheng med økt levealder og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- De nye reglene om at flere skal få jobbe til de er 72 år kan bidra til at flere som ønsker å stå i jobb lengre får anledning til det
- Samtidig innebærer endringen at mange virksomheter må endre sin interne praksis knyttet til aldersgrenser – med de fordeler og ulemper dette medfører



“Norsk lønn” på skip i norske farvann

- Utvidelse av allmenngjøringsloven til skip i innenriks skipsfart
 - Betyr mulighet for at Tariffnemnda etter begjæring fastsetter tarifflønn på NOR/NIS skip, mellom norske havner, inkludert cruiseskip (til/fra norsk havn)
 - fra 1. juli 2025
- Rettighetshavere på norsk sokkel skal sørge for at leverandører betale norsk lønn ved tjenester til blant annet petroleumsindustrien og fornybar energiproduksjon til havs
 - fra 1. januar 2026



Endringer i representasjonsforskriften fra 1.oktober 2025

Hvilke endringer er innført?

- Fra 1. januar 2024 og med en trinnvis innføring frem mot 1. juli 2028 er det innført krav om kjønnsbalanse ved styrerepresentasjon i norske selskaper
- **Kravet til kjønnsbalanse gjelder også for ansatterepresentanter:**
 - Dersom det skal velges tre eller flere ansatterepresentanter i styret i aksjeselskaper som har 200 eller færre ansatte, innebærer kravene om representasjon at flere kjønn må være representert
 - Dette gjelder også for varamedlemmer
- For aksjeselskaper som har flere enn 200 ansatte, må kjønns sammensetningen oppfylle de samme kravene til kjønnsbalanse som gjelder for aksjonærvalgte styremedlemmer
- 1. oktober 2025 ble det innført endringer i representasjonsforskriften som regulerer den praktiske gjennomføringen av valg av ansatterepresentanter. Formålet med regelendringen er å sikre at lovens krav til kjønnsbalanse ved styrerepresentasjon i praksis blir oppfylt









Hva innebærer endringene i representasjonsforskriften?

- Valgstyret må informere om krav til kjønnsbalanse ved kunngjøring av valgdato
- Nominasjonslister, både ved flertalls- og forholdstallsvalg, skal inneholde kandidater av flere kjønn også for ansattvalgte styremedlemmer eller varamedlemmer
- Det innføres opprykksregler som skal sikre at kjønnsbalansen opprettholdes. Dersom fremgangsmåten ved fordeling av styreverv medfører at kun ett kjønn er representert i styresammensetningen, rykker nærmeste kandidat på listen fra et ikke representert kjønn opp i det omfang som er nødvendig for å sikre kjønnsbalanse i styret
- Det kan verken ved avtale jf. forskriften § 44 eller ved søknad til Tvisteløsningsnemda jf. forskriften § 46 gjøres unntak fra kravet om kjønnsbalanse blant ansatterepresentanter etter aksjeloven § 6-11b (eller allmennaksjeloven § 6-11b)
- For arbeidsgivere innebærer endringene at interne rutiner og prosedyrer for gjennomføring av valg av ansatterepresentanter bør gjennomgås og oppdateres der det er nødvendig.



Nye og sterkere virkemidler til Arbeidstilsynet fra 1. juli 2025

-  **Lovfestet adgang til å innhente informasjon fra tredjeparter:** I motsetning til tidligere har Arbeidstilsynet nå adgang til å innhente opplysninger fra tredjeparter, slik som kunder og leverandører. Dette kan være aktuelt for eksempel dersom virksomheten i forbindelse med tilsyn ikke oppfyller egen opplysningsplikt, eller formidler lite troverdige opplysninger
-  **Utvidet rett til fysisk tilgang og bevissikring:** Etter beslutning fra domstolen kan Arbeidstilsynet få tilgang til virksomhetens lokaler, transportmidler eller annen eiendom for å sikre dokumenter eller andre bevis av betydning for Arbeidstilsynets undersøkelser
-  **Utvidet mulighet til å gi overtredelsesgebyr til fysiske personer:** Tidligere var det kun adgang til å ilegge overtredelsesgebyr til virksomheten. Arbeidstilsynet kan nå ilegge overtredelsesgebyr til fysiske personer som i praksis leder virksomheten, for eksempel eiere eller daglige ledere, på opptil 25 ganger folketrygdens grunnbeløp (per 2025: NOK 3 254 000)
-  **Mulighet for overtredelsesgebyr på stedet:** Arbeidstilsynet kan ilegge overtredelsesgebyr under tilsyn ved klart konstaterbare brudd, for eksempel manglende HMS-kort i virksomheter hvor dette er påbudt
-  **Forlenget foreldelsesfrist:** Foreldelsesfristen for ileggelse av overtredelsesgebyr er utvidet fra to til fem år
-  **Reaksjonsmidler ved manglende samarbeid:** Dersom Arbeidstilsynet nektes adgang til virksomheten, kan de ilegge overtredelsesgebyr eller tvangsmulkt. Arbeidstilsynet kan også, dersom det anses som nødvendig, be om politibistand ved gjennomføring av tilsyn og fullbyrdelse av vedtak



Tildelingsbrev til Arbeidstidstilsynet 7. januar 2026



En rekke prioriteringer – blant annet:

- Aktiv oppfølging av at virksomhetene følger opp sitt ansvar **for systematisk forebyggende HMS-arbeid** og bidrar til å hindre arbeidsrelatert sykdom, skade og uforsvarlige arbeidsforhold
- Arbeidstilsynet skal prioritere oppfølging av oppdatert regelverk om **psykososialt arbeidsmiljø**, med særlig vekt på veiledning og kunnskapsformidling
- **Innleie er et prioritert felt**, og Arbeidstilsynet skal følge opp at både innleier og utleier ivaretar sitt ansvar for å etterleve regelverket
- Flere prioriteringer rettet mot arbeidsmiljøkriminalitet og sosial dumping

| Deltid, heltid og overtidsgodtgjørelse

De norske reglene om overtidsgodtgjørelse og nyere praksis fra EU-domstolen

Arbeidsmiljøloven § 10-6 andre og ellefte ledd fastsetter et likt innslagspunkt for overtidsgodtgjørelse for heltids- og deltidsansatte

- Tariffavtaler fastsetter ofte en lavere alminnelig arbeidstid og et høyere tillegg enn arbeidsmiljølovens minstekrav
- De norske reglene om overtidsgodtgjørelse, som gir deltidsansatte lik lønn for samme antall arbeidede timer som tilsvarende heltidsansatte, har vært sikker rett og i tråd med EU-rettens likebehandlingsnorm

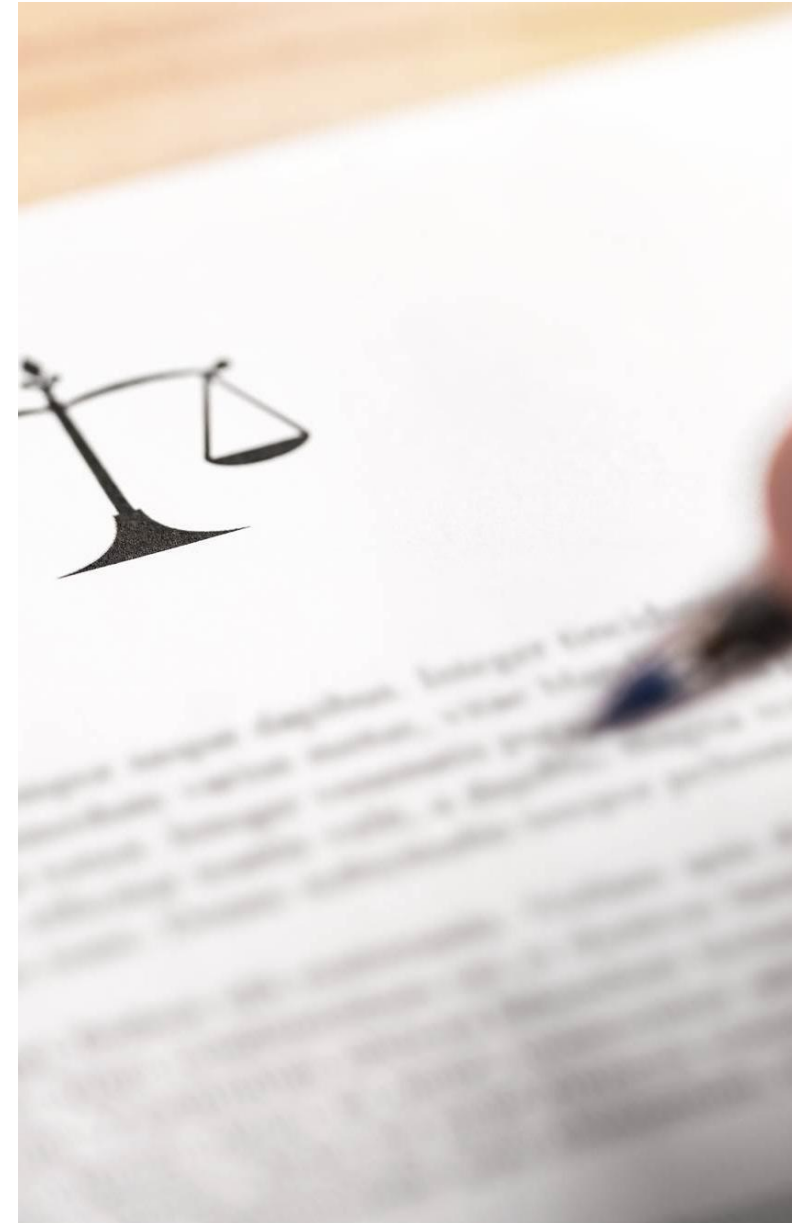
Nyere praksis fra EU-domstolen reiser spørsmål om EU-domstolen har fraveket den etablerte likebehandlingsnormen om lik lønn for samme antall arbeidede timer

- **C-660/20 Lufthansa**
 - Saken gjaldt rett til lønnstillegg som heltidsansatte piloter oppnår innenfor alminnelig arbeidstid, mens deltidsansatte må arbeide utover avtalt arbeidstid for å oppnå tilsvarende tillegg
- **De forente sakene C-184/22 og C-185/22 Dialyse**
 - Spørsmålet i saken var om et likt innslagspunkt for overtidsgodtgjørelse utgjorde forskjellsbehandling av to deltidsansatte sykepleiere
 - Mest relevans for reguleringen av de norske overtidsreglene
 - EU-domstolens tilnærming avviker fra tidligere EU-praksis
 - Grunn til å stille spørsmål ved om *Dialyse* vil bli stående som et prejudikat eller om domstolen vil presisere seg mer på linje tidligere praksis

Vil de norske overtidsreglene endres?

- **Ikke endelig avklart** om de norske overtidsreglene utgjør forskjellsbehandling av deltidsansatte.
- EU-domstolen åpner for at **forskjellsbehandling kan være lovlig** dersom forskjellsbehandlingen ivaretar en stats sosialpolitiske formål.
- De eksisterende overtidsreglene kan anses å oppfylle kravene til lovlig forskjellsbehandling:
 1. Saklig formål – en heltidskultur
 2. De norske overtidsreglene må være egnet og nødvendig for å ivareta målet om en heltidskultur
 3. En opprettholdelse av reglene kan ikke være uforholdsmessig inngripende overfor deltidsansatte
- Undersøkelser viser at **26 prosent** av dem som i dag arbeider heltid, vil vurdere å redusere stillingen dersom reglene endres.

- Norske myndigheter har et **handlingsrom** til å stadfeste eksisterende overtidsregulering – politisk spørsmål



Veien videre – hva kan man forvente fremover?

- Flere pågående rettssaker med krav om overtidsbetaling fra deltidsansatte
 - To tingrettsdommer som konkluderer med at rett til overtid ved merarbeid
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet har satt ned en arbeidsgruppe som skal vurdere hvordan Norge skal forholde seg til de senere avgjørelsene fra EU-domstolen.
 - Gruppen fikk etter tingrettsdommene et revidert mandat
 - Legge til grunn at de norske reglene må endres
 - Foreslå regler som hindrer forskjellsbehandling av heltids- og deltidsansatte
 - Vurdere regler knyttet til deltid som fortrinnsrett og rett til deltid

Hvordan kan arbeidsgiver forholde seg til krav om overtidsgodtgjørelse fra deltidsansatte?

Saksøker egen arbeidsgiver – krever overtid i ekstravakter

Med LOs største forbund i ryggen går Lisa-Kristine Skatvedt-Hansen til sak mot Hamar kommune. Hun krever overtid for ekstravakter hun har gått som deltidsansatt helsefagarbeider.



TIL SAK: Lisa-Kristine Skatvedt-Hansen vil gjerne jobbe 100 prosent som helsefagarbeider i kommunen. Nå går hun til sak for å få etterbetalt overtid for ekstravakter.
FOTO: WILLIAM JOBLING / NRK



Politikk | Arbeidsliv

Hun har jobbet 400 timer ekstra uten å få overtidsbetalt

Dette kan EU sette en stopper for. Men partene i arbeidslivet kranjler så busta fyker om konsekvensene for norsk arbeidsliv.

► Lytt til artikkelen • 4 min



Mats Renning
Journalist

William Jobling
Fotograf

Politikk | Arbeidsliv

EU-dommer kan gi deltidsansatte mye mer overtidsbetaling. Det vil disse stoppe.

To EU-dommer kan gjøre det langt mer lukrativt å jobbe deltid. En samlet arbeidsgiverside i Norge advarer kraftig.

► Lytt til artikkelen • 5 min



En samlet arbeidsgiverside advarer mot å trekke forhastede konklusjoner fra to dommer fra EU-domstolen. - Man må være langt mer søkende med hensyn til det juridiske handlingsrommet, sier Odd Erik Stende, som er viseadministrerende direktør i Spekter. Foto: Olav Olsen



Nytt fra EU

| Færre rapporteringskrav?

Forenklinger varslet fra EU

EU-kommisjonen foreslår forenklinger for næringslivet i det såkalte «stopp-klokken-direktivet» (en del av "omnibus-pakken")

1. **Utsette** trinnvis innføring av bærekraftsrapportering (**CSRD**). Rapporteringsplikt for virksomheter som skulle ha begynt å rapportere etter de nye reglene for regnskapsårene 2025 eller 2026 utsettes med to år.
2. **Utsette** gjennomføringsfristen for aktsomhetsdirektivet med ett år (**CSDDD** - Corporate sustainability due diligence).
3. **Endringer** (forenklinger) er forventet i aktsomhetsdirektivet (CSDDD) og direktivet om selskapers bærekraftsrapportering (CSRD).

Rapporteringskrav etter CSRD

- **Egne ansatte:** arbeidsforhold, lønn, sosial beskyttelse og helse
- **Ansatte i verdikjeden:** arbeidsforhold, likebehandling og like muligheter for alle, andre arbeidsrelaterte rettigheter
- **Forretningskikk:** etiske retningslinjer, beskyttelse av varslere, leverandørrelasjoner, antikorrupsjon og politisk påvirkning

Påvirkning på rapporteringskrav for norske virksomheter



- Rapporteringspliktige som skulle ha begynt å rapportere etter de nye reglene for regnskapsårene 2025 eller 2026 er besluttet **utsatt med to år**. CSRD inneholder en rekke rapporteringskrav om ansatte og arbeidsforhold.
- **Åpenhetsloven** overlapper med aktsomhetsdirektivet. Direktivets endelige form kan få innvirkning på rapporteringskravene etter åpenhetsloven. Åpenhetsloven inneholder rapporteringskrav for overholdelse av menneskerettigheter i egen virksomhet og verdikjeden.
- Rapportering på likestilling og diskriminering (**ARP**) forventes **ikke** å bli påvirket.

| Likelønnsdirektivet

Bakgrunn og prosess i Norge

Bakgrunn

- Vedtatt av EU i mai 2023. EU-landene er forpliktet til å innlemme direktivet i sin nasjonale lovgivning innen tre år.
- Formålet er å styrke prinsippet om lik lønn mellom menn og kvinner for likt arbeid eller arbeid av lik verdi
- Økt åpenhet om lønn og bedre håndhevingsmekanismer

Prosess i Norge

- Krav til kartlegging og rapportering på lønn i likestillings- og diskrimineringsloven. Krav blir mer omfattende ved gjennomføring av direktivet.
- Direktivet er for tiden til vurdering av Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet.
- Arbeidet tar tid...
- Sverige vil ikke implementere – men reforhandle...



Åpenhet om lønn



For ansatte:

- Rett til skriftlige opplysninger om eget lønnsnivå og gjennomsnittlige lønnsnivåer for samme arbeid/arbeid av lik verdi, inndelt etter kjønn
- Arbeidsgiver skal årlig informere om retten til opplysninger og hvordan man får tilgang
- Enkel tilgang til kriterier for fastsettelse av lønn, lønnsnivå og lønnsutvikling
- Bedrifter med færre enn 50 ansatte kan fritas fra plikten vedrørende kriterier for lønnsutviklingen

For jobbsøkere:

- Rett til opplysninger om startlønn eller lønnsintervall før intervju (f.eks. i stillingsannonse)
- Arbeidsgivere kan ikke spørre om lønn og lønnshistorikk fra nåværende eller tidligere arbeidsforhold

Rapporteringsplikter og lønnsstrukturer

Rapportering av lønnsforskjeller

- Detaljerte regler om lønnsrapportering om lønnsforskjeller mellom kjønnene
- Virksomheter fra 100 ansatte vil være forpliktet til å rapportere (medlemsland kan bestemme om dette skal gjelde for færre enn 100 ansatte)

Lønnsvurdering

- Arbeidsgiver må foreta lønnsvurdering ved avvik på minst 5 % i gjennomsnittslønnen mellom kjønnene (dersom forskjell ikke er objektivt og kjønnsnøytralt begrunnet)
- Lønnsvurdering skal foregå i samarbeid med arbeidstakerrepresentanter
- Direktivet oppstiller detaljerte regler om lønnsvurderingen som blant annet skal omfatte:
 - En analyse av andelen av kvinnelige og mannlige arbeidstakere i arbeidstakerkategoriene
 - Årsakene til forskjellene i lønnsnivå basert på eventuelle objektive og kjønnsnøytrale kriterier

Lønnsstrukturer

- Arbeidsgivere må ha lønnsstrukturer som sikrer likelønn mellom kjønnene
- Kategorisering av ansatte som utfører arbeid av samme verdi basert på objektive og kjønnsnøytrale kriterier
- Kriterier skal omfatte: ferdigheter, innsats, ansvar og arbeidsvilkår
- Medlemsstatene skal stille analytiske verktøy/metoder til rådighet for å vurdere om arbeidstakere utfører arbeid av samme verdi

A photograph of a modern building with a prominent glass and steel canopy structure. The building features dark wood cladding and large windows. The sky is a mix of blue and orange, suggesting a sunset or sunrise. The text 'Annet som kommer i 2026' is overlaid on the left side of the image.

| Annet som kommer i 2026

Høring – Tilretteleggingsplikt mv. ved sykefravær

Hovedpunkter fra forslaget

Nytt for **arbeidsgivere**:

1. Presisere at tilretteleggingsplikt prinsipielt også gjelder varige tilretteleggingstiltak.
2. Framskynde plikt for å formidle oppfølgingsplan til NAV til senest etter fire ukers sykefravær.

Nytt for **arbeidstakere**:

1. Tydeliggjøre den sykmeldtes opplysnings- og meldingsplikt
2. Utvide medvirkningsplikt til å omfatte midlertidig å utføre annet arbeid enn det som følger av arbeidsavtalen.
3. Presisere at sykmeldtes plikt til å være i aktivitet gjelder i så stor grad som mulig

Om høringen

Mål: å redusere sykefravær og frafall og motvirke unødvendig tap av arbeidskraft som følge av sykemelding.

Tiltak: få sykmeldte arbeidstakere til å utføre arbeidsoppgaver de er kapable til.

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.

Ikke endringer i **stillingsvernet**

Frist for hørings svar var 15. mars 2026





Rettspraksis fra 2025 (i utvalg)

HR-2026-221-A: Daglig leder som har frasagt seg stillingsvernet - krav til saksbehandling og beslutningsgrunnlag?

- En kommunedirektør som hadde sagt fra seg stillingsvernet mot etterlønn ved fratreden i arbeidsavtalen, ble sagt opp
- Kommunedirektøren fremmet krav om erstatning med bakgrunn i brudd på den ulovfestede saklighetsnormen for arbeidsgivers utøvelse av styringsretten og oppreisning.
- Flere spørsmål i saken:
 - Var beslutningen om å iverksetteavtalen **et enkeltvedtak** etter forvaltningsloven? NEI
 - Gjelder de ulovfestede **arbeidsrettslige saklighetsnormene** for beslutningen?
 - Er en styringsrettsbeslutning
 - Gjelder minimumskrav til saksbehandling, men dette må tilpasses den særlige beslutning og arbeidsgiver har vidt skjønn
 - Skal mye til for å underkjenne

Konklusjon

«Etter dette *konkluderer* jeg med at domstolene kan prøve om beslutningen om fratreden mot etterlønn er et utslag av misbruk av styringsretten, herunder om den fremstår som vilkårlig eller basert på utenforliggende hensyn. Dersom beslutningen om fratreden er konkret begrunnet, kan domstolene prøve om beslutningen bygger på et vesentlig uriktig faktum

HR-2025-2052-U: Søksmålsfrister i oppsigelsestvister ved påstandsutvidelse

- Arbeidstaker som hadde blitt sagt opp hadde tatt ut søksmål om erstatning innenfor søksmålsfristen for erstatningssøksmål tilknyttet arbeidsforhold på seks måneder
- Under saksforberedelsen utvidet arbeidstakeren søksmålet til å omfatte rettmessigheten av oppsigelsen
- Søksmålsfristen for tvister om oppsigelse er åtte uker, jf. arbeidsmiljøloven § 17-4. Denne fristen var gått ut da arbeidstaker utvidet søksmålet til å omfatte rettmessigheten av oppsigelsen
- Spørsmålet for Høyesterett var om åtteukersfristen for søksmål får anvendelse på påstandsutvidelsen

Konklusjon

Høyesterett konkluderte enstemmig med at åtteukersfristen for søksmål om en oppsigelses gyldighet er absolutt, også ved påstandsutvidelse i et eksisterende erstatningssøksmål

Hva kan vi lære av kjennelsen?

- Avgjørelsen tydeliggjør at det ikke er rom for omgåelse av åtteukersfristen ved å reise erstatningssøksmål for så å etter reglene i tvisteloven utvide søksmålet til å omfatte gyldigheten av oppsigelsen.

HR-2024-2368-A: Etteroppgjør etter feilklassifisering av oppdragstakere

Tre arbeidstakere i Recoveryakademiet hadde feilaktig vært klassifisert som oppdragstakere

- Saken gjaldt det økonomiske etteroppgjøret ved omklassifisering til arbeidstakere:
 - Overtidsbetaling
 - Krav for timer som ikke var godtgjort
 - Feriepenger

Hvilken relevans har dommen?

Understreker betydning av rett klassifisering - og rett plassering av arbeidsgiveransvar

Spørsmål nummer 1: Hvordan skal etteroppgjøret foretas?

Med utgangspunkt i ansettelsesavtaler som ville vært inngått med fradrag av mottatt konsulenthonorar, mao. en erstatning for tap ?

eller

med utgangspunkt i oppdragsavtalene, tillagt overtid mv?

Det korte svaret: Krav som følger av preseptorisk lovgivning, dvs overtid mv, skal betales i tillegg, uten fradrag, enn så lenge det aktuelle tillegget ikke kompenserer for noe som allerede er utbetalt. (for eksempel var det gitt en særlig betaling for arbeid på høytidsdager)

Spørsmål nummer 2: Foreldes krav på feriepenger for ikke-avviklet ferie suksessivt?

Det korte svaret: Nei, krav på ferie og feriepenger overføres, og er dermed ikke foreldet

HR-2025-1687-A: Gjelder det en plikt til å vurdere omplassering av arbeidstaker i avskjedssaker?

- Bakteppe: Høyesterett avgjorde i HR-2024-1188-A (Helsefagarbeider) at det i oppsigelsessaker etter omstendighetene kan gjelde en snever situasjonsbestemt omplasseringsplikt på grunn av den høye terskelen for oppsigelse
- En kommunalt ansatt sykepleier ble avskjediget etter å ha slått en lettere psykisk utviklingshemmet bruker i forbindelse med en utagerende episode
- Arbeidsgiver fikk ikke medhold i hverken tingretten eller lagmannsretten om at avskjeden var gyldig. Lagmannsretten la i sin vurdering vekt på at det ikke var blitt vurdert omplassering av arbeidstaker
- Spørsmålet for Høyesterett, var om den situasjonsbestemte omplasseringsplikten ved *oppsigelse* jf. HR-2024-1188-A også gjelder i saker der arbeidsforholdet er avsluttet gjennom *avskjed* av arbeidstaker

Konklusjon

Det foreligger ingen plikt for arbeidsgiver til å vurdere annet passende arbeid i avskjedstilfeller

Høyesterett la avgjørende vekt på at avskjed forutsetter *alvorlige pliktbrudd* fra arbeidstakers side, som igjen medfører at arbeidsgiver gjennomgående ikke vil ha tillit til arbeidstakeren lenger. En omplassering er derfor vanskelig å forene med avskjedsinstituttet

Hva kan vi lære av dommen?

Selv om både oppsigelse og avskjed innebærer et opphør av arbeidsforholdet, er virkeområdet for de respektive reaksjonene forbeholdt ulike situasjoner

Viktig avklaring og tydelig signal om at omplasseringsplikten som oppstilles i HR-2024-1188-A er snever

Arbeidsretten: Ikke individuell ettervirkning av særavtale

- Spørsmålet for arbeidsretten var om en særavtale som skulle ha varighet "inntil videre" ville ha individuell ettervirkning – om bestemmelsene i særavtalen ville fortsette å gjelde som avtalevilkår mellom arbeidsgiver og arbeidstaker etter at særavtalen har falt bort

Konklusjon

- Arbeidsretten kom til at når en særavtale utløper mens en overliggende overenskomst består, har særavtalen ikke individuell ettervirkning.
- Flertallet la vekt på ordlyden i hovedavtalene, der det står at forholdene særavtalen omfattet skal «ordnes på grunnlag av overenskomstens bestemmelser». Dette tilsa at særavtalens regulering ikke lenger skal gjelde, men at man faller tilbake på overenskomsten. Flertallet fant at denne forståelsen også følger av tariffhistorikken, hvor partenes (NHO og LO) kommentarer fra 1954 viser at bestemmelsen var ment å gjelde både den kollektive og individuelle virkningen av særavtaler.
- Det følger videre av dommen at hovedavtalene ikke i seg selv gir hjemmel for å slette rettigheter, men fastslår at det ikke kan bygges rettigheter på det som fulgte av den bortfalte særavtalen.

Hva kan vi lære av dommen?

- Avgjørelsen avklarer forståelsen av hovedavtalen mellom NHO og LO, og har betydning for alle virksomheter som er tariffbundet av denne eller hovedavtaler med tilsvarende regulering.
- Dommen stadfester langvarig praksis i arbeidslivet og gir arbeidsgivere fleksibilitet til å tilpasse lokale lønns- og arbeidsvilkår, samtidig som andre rettsgrunnlag kan gi forpliktelser som krever konkret vurdering.

LB-2024-85425: Grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker

- En sopran tilknyttet Det Norske Solistkor gjennom flere tidsbegrensede avtaler siden 2007, fikk i 2022 beskjed om at hennes engasjement ikke ville bli forlenget grunnet endret klang i stemmen
- Hun tok ut stevning mot koret med krav om fast ansettelse, ugyldig oppsigelse, pensjonsrettigheter og erstatning
- Spørsmålet for Lagmannsretten var om sopranen skulle anses som arbeidstaker eller en selvstendig oppdragstaker
- Vurderingen av om det foreligger et arbeidstakerforhold, gjøres gjerne ut fra syv momenter som er trukket frem i lovforarbeider og tidligere rettspraksis:
 - I. Har arbeidstaker en plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet?
 - II. Har arbeidstakeren plikt til å underordne seg arbeidsgivers ledelse og kontroll?
 - III. Stiller arbeidsgiver til rådighet arbeidsrom og andre midler som er nødvendig for arbeidets utførelse?
 - IV. Er det arbeidsgiver som bærer risikoen for arbeidsresultatet?
 - V. Får arbeidstakeren vederlag i en eller annen form for lønn?
 - VI. Er tilknytningsforholdet mellom partene noen lunde stabilt med og oppsigelig med bestemte frister?
 - VII. Er det stort sett tale om arbeid for én oppdragsgiver?

Konklusjon

Lagmannsretten konkluderte etter en helhetsvurdering med at sopranen var å anse som oppdragstaker. Retten la avgjørende vekt på sangerens frihet til å selv velge oppdrag, mens koret pliktet å tilby henne oppdrag i avtaleperioden

Hva kan vi lære av dommen?

- Selv om dommen er knyttet til et spesielt oppdragsforhold, illustrerer denne at vurderingen av om en person er arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker vil variere med typen kontraktsforhold og de ulike elementene i dette
- Virksomheter som benytter seg av selvstendige oppdragstakere bør løpende sørge for klargjøring av de forhold som er avgjørende for at vedkommende ikke har status som arbeidstaker.
- For å unngå misforståelser og mulige tvister, bør vurderingene dokumenteres

LG-2025-4886, Spørsmål om særlig uavhengig stilling

- Krav om erstatning for manglende utbetalt overtid
- Selskap konkurs – krav rettet mot styrets leder/daglig leder

- Prosjektleder innen bygg- og anlegg
 - Ansvar for at bygg ble reist på tid til fastsatt pris
 - Totalentrepriser, ansvar for fremdriftsplan og styring av arbeidsressursene
 - Ansvar for å holde budsjett i prosjektene
 - Avgjorde hvilke oppgaver som skulle utføres, prioriterte mellom prosjektene
 - Lønn inkluderte overtid



STILLING = SÆRLIG UAVHENGIG, HENVIST TIL HØYESTERETT

LB-2025-94406: Hvem er arbeidstakere? (Wolt)

- Saken gjaldt tre leveringsbud tilknyttet Wolt som krevde å bli ansett som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-8.
- Wolt er en digital plattform der kunder bestiller mat og varer via app, som deretter fordeles til bud gjennom en algoritme. Budene kunne selv velge om de ville akseptere oppdrag, og ble betalt per levering.
- Alle budene hadde inngått avtaler om å utføre oppdrag, og hadde derfor ikke vært klassifisert som arbeidstakere av Wolt.
- Hovedspørsmålet for lagmannsretten var om budene skulle klassifiseres som arbeidstakere eller oppdragstakere.

Konklusjon

Lagmannsrettens flertall (4-1) kom til at de aktuelle budene fra Wolt ikke var omfattet av arbeidsmiljøloven. Dommen er ikke rettskraftig.

Hva kan vi lære av dommen?

- Selv om dommen etter BAHRs vurdering ikke bringer nye rettslige elementer til klassifiseringsvurderingen, er det likevel en viktig dom å merke seg.
- Selv om dommen er knyttet til et spesielt oppdragsforhold, illustrerer denne at vurderingen av om en person er arbeidstaker eller selvstendig oppdragstaker vil variere med typen kontraktsforhold og de ulike elementene i dette
- I den konkrete saken vektla lagmannsretten blant annet at budene selv bestemte over egen arbeidstid, at de fritt kunne avslå oppdrag og at budene sto fritt til å jobbe for konkurrerende plattformer. Dette ble avgjørende for lagmannsrettens konklusjon.

LG-2024-160104: Gjelder fortrinnsretten for ny ansettelse i virksomheten ved opphør gjennom sluttavtale?

- Etter arbeidsmiljøloven § 14-2 har arbeidstakere som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten
- En arbeidstaker som hadde tatt sluttavtale gjorde gjeldende fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten
- Arbeidstakeren hadde eksplisitt fraskrevet seg fortrinnsretten i sluttavtalen som ble inngått i forbindelse med en nedbemanning i virksomheten
- Spørsmålet for lagmannsretten var om arbeidstakeren hadde fortrinnsrett til ny ansettelse, selv om han ikke var oppsagt

Konklusjon

Lagmannsretten konkluderte med at fortrinnsretten i § 14-2 kun gjelder ved en formell oppsigelse, og viste til at ordlyden i § 14-2 er tett knyttet til oppsigelse og ikke andre former for opphør av arbeidsforhold. En arbeidstaker kan dermed gyldig avtale at fortrinnsretten ikke gjelder, også når opphøret er foranlediget av virksomhetens forhold.

Hva kan vi lære av dommen?

- Avgjørelsen fastslår at arbeidstakere som inngår sluttavtaler i forbindelse med nedbemanninger uten å gi oppsigelse, ikke omfattes av fortrinnsretten, da det ikke foreligger noen formell oppsigelse.
- Arbeidsgivere kan motvirke at tidligere arbeidstakere får fortrinnsrett ved å tilby sluttavtale før man gir oppsigelse.

LH-2024-172589: Avskjed av arbeidstaker som skapte uholdbare psykososiale forhold i arbeidsmiljøet

- En pilot som arbeidet som flykaptein i luftambulansetjenesten hadde over lengre tid skapt uholdbare psykososiale forhold på arbeidsplassen, gjennom blant annet utfrysning av andre arbeidstakere, konflikter, fryktkultur og manglende vilje til å ta til seg tilbakemeldinger
- Etter en helhetsvurdering ble piloten først suspendert jf. arbeidsmiljøloven § 15-13, før han senere ble avskjediget jf. arbeidsmiljøloven § 15-14
- Spørsmålet for lagmannsretten var om suspensjonen, og den senere avskjeden var rettmessig

Konklusjon

- Suspensjon og senere avskjed av arbeidstaker var rettmessig da arbeidstakers atferd bidro til uholdbare psykososiale forhold på arbeidsplassen, og hans atferd medførte en sikkerhetsrisiko både for flysikkerheten og pasientsikkerheten
- Lagmannsretten kom frem til at som følge av sakens alvor, hadde ikke arbeidsgiver andre alternativer enn å avskjedige arbeidstaker

Hva kan vi lære av dommen?

- Suspensjon og avskjed kan i særlige tilfeller være nødvendig dersom arbeidstakers atferd er skadelig for arbeidsmiljøet
- Dommen illustrerer også at arbeidsgivers plikt til å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet, i lys av den aktuelle lovendringen i arbeidsmiljøloven § 4-3, i noen tilfeller kan tenkes å begrunne en oppsigelse eller avskjed dersom arbeidstakers atferd skaper et uholdbart arbeidsmiljø

LE-2025-115618: Krav om fratreden når oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold

- Arbeidsmiljøloven § 15-11 (1) gir arbeidstaker som rett til å fortsette i stillingen under rettens behandling av tvist om gyldigheten av en oppsigelse
- Etter krav fra arbeidsgiver kan retten imidlertid avsi kjennelse for at arbeidstaker skal fratse dersom retten finner det *urimelig* at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 (2)
- Et industrikonsern besluttet at det var nødvendig å gjennomføre kostnadsbesparende tiltak, herunder en nedbemanning på grunn av negativ markedsutvikling i et av konsernselskapene. En arbeidstaker vurdert som overtallig ble sagt opp av virksomheten, men bestred gyldigheten av oppsigelsen
- Arbeidsgiver krevde at arbeidstakeren skulle fratse stillingen, noe tingretten samtykket til. Arbeidstaker anket tingrettens kjennelse til lagmannsretten

Konklusjon

- Lagmannsretten fant at det var interesseovervekt for fratreden, og at det derfor ville være urimelig å opprettholde arbeidsforholdet under sakens behandling
- Lagmannsretten viste til at terskelen for fratreden under sakens behandling ved en oppsigelse grunnet virksomhetens forhold generelt er høy
- Videre la Lagmannsretten betydelig vekt på at arbeidsgiver grundig hadde dokumentert behovet for rasjonaliseringstiltak i virksomheten, og at saksbehandlingen forut for oppsigelsen av arbeidstakeren var betryggende

Hva kan vi lære av dommen?

- Dersom grunnlaget for nedbemanningen og prosessen med utvelgelsen av overtallige er godt dokumentert vil det være enklere å nå frem med krav om kjennelse om fratreden i forbindelse med tvist om gyldigheten av en oppsigelse som skyldes virksomhetens forhold.

LF-2025-15689-2: Er tyverier begått under utførelsen av arbeid for en annen arbeidsgiver avskjedsgrunn?

- En renholdsarbeider ble avskjediget som følge av tyverier begått under utførelsen av renholdsarbeider for en annen arbeidsgiver
- Spørsmålet var om tyveriene var gyldig avskjedsgrunn
- Det oppstilles særlig strenge krav til avskjed begrunnet i arbeidstakers uakseptable opptreden utenfor tjeneste

Konklusjon

- Lagmannsretten kom etter en helhetsvurdering til at tyveriene var et vesentlig mislighold av arbeidsavtalen selv om de var begått utenfor arbeidsforholdet.
- Det ble lagt avgjørende vekt på:
 - Arbeidstakerens arbeidsoppgaver og bransjetilknytning gjorde handlingene relevante også for arbeidsgiver.
 - Tyveriene hadde klar sammenheng med arbeidsoppgavene
 - Det nødvendige tillitsforholdet mellom partene var brutt.

Hva kan vi lære av dommen?

- Selv om terskelen for avskjed ved handlinger begått utenfor arbeidsforholdet er høy, kan det være avskjedsgrunn når det foreligger klar og saklig tilknytning mellom handlingene og arbeidstakers stilling.

TOSL-2025-42946: Krav om erstatning for anførte brudd på EØS-avtalen knyttet til innleieregelverket

- Flere norske bemanningsforetak saksøkte staten med påstand om at innleiebegrensningene var i strid med EØS-avtalen
- Samtidig: ESA har egen pågående sak mot Norge
- Oslo tingrett ba EFTA-domstolen om en rådgivende uttalelse for å få avklart flere EØS-rettslige spørsmål
- EFTA-domstolen kom til at innleiereglene utgjør en **restriksjon** på bemanningsforetakenes virksomhet
- Det var da opp til Oslo tingrett å avgjøre om innleieforbudet kan rettfærdiggjøres gjennom å ha et **legitimt formål**, og om innleiereglene er **egnete og nødvendige tiltak** for å blant annet beskytte arbeidstakere og sikre et velfungerende arbeidsmarked

Konklusjon

Oslo tingrett kom frem til at innleiereglene kunne rettfærdiggjøres, og det forelå dermed ikke noe brudd på EØS-retten. Saken er nå anket til Lagmannsretten.

Hva kan vi lære av dommen?

- Retten mente at restriksjonene i innleiereglene ble fattet etter en grundig prosess der berørte parter hadde fått anledning til å komme med sine synspunkter noe som gjorde at tiltaket både ble ansett som egnet og nødvendig

Diskrimineringsnemnda: Bakgrunnssjekk av jobbsøkere med tilknytning til høyrisikoland

- Diskrimineringsnemnda har kommet med to uttalelser om en utvidet bakgrunnssjekk i forbindelse med ansettelse av en person med bakgrunn fra høyrisikoland
- Arbeidstakeren fikk avsluttet sitt arbeidsforhold etter utvidet bakgrunnssjekk. Stillingen innebar håndtering av sensitiv informasjon og utførelse av sikkerhets- og risikoanalyser
- Arbeidstakeren klaget inn både arbeidsgiver og selskapet som utførte bakgrunnssjekken for diskriminering grunnet etnisitet

Konklusjon

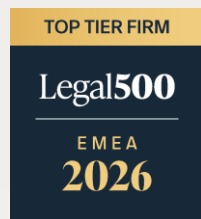
- Diskrimineringsnemnda kom til at verken arbeidsgiver eller selskapet som utførte bakgrunnssjekk hadde handlet i strid med diskrimineringsregelverket.
- Innhenting av opplysninger om etnisitet var tillatt da dette var av avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet (§ 30). Offentlig tilgjengelig informasjon fra internett og sosiale medier omfattes ikke av forbudet.
- Spørsmål om politisk syn, religion og meninger var lovlige.
- Godkjent bakgrunnssjekk hadde avgjørende betydning for arbeidsoppdrag. At sjekken tok lang tid og ikke var avklart før tiltredelse var uten betydning.

Hva kan vi lære av uttalelsene?

- Avgjørelsene viser at Diskrimineringsnemnda er tilbakeholdne med å overprøve arbeidsgivers konkrete sikkerhetsvurderinger overfor ansatte med tilknytning til høyrisikoland. Sluttavtale er ikke til hinder for klage til nemnda.

| BAHRs arbeidslivsgruppe

Internasjonalt anerkjent og stadig topprangert



Bank og finans
Kapitalmarkeder
Selskapsrett og transaksjoner
Tvisteløsning
EU/Konkurranserettt
Energi
Arbeidsrett
Insolvens og restrukturering
Forsikring
Sjørett
Offshore og entrepriser
Olje og gass
Eiendom
Skatt og avgift



Kapitalmarkeder
Konkurranserettt
Selskapsrett og transaksjoner
Arbeidsrett
Energi, olje og gass
Eiendom
Insolvens og restrukturering
Skatt



Kapitalmarkeder – egenkapital
Selskapsrett og transaksjoner
International &
Cross-boarder capabilities
Energi, olje og gass



Privat formuserett



Selskapsbeskatning
Energi
Merverdiavgift
Skattetvister
Transaksjonsbeskatning
Internsprising
Shipping



Bank og finans
Egenkapitalmarkeder
Selskapsrett og transaksjoner
Prosjektutvikling



Årets norske advokatfirma
patentsaker
Europe Patent & Regulatory
Team of the Year
Årets europeiske tvisteteam
innen grensekryssende
patentsaker



Årets norske advokatfirma
innen skattetvister 2025



Årets advokatfirma
Nullutslippsspris
Årets transaksjonsteam (M&A)
Årets transaksjon innen
private equity

KANTAR

Prospera Tier 1 Law Firm Review

#1 Beste juridiske kompetanse
– Alle rettsområder



BENCHMARK
LITIGATION
EUROPE

Årets firma i Norge 2025
Årets prosedyreadvokat i
Norge 2025

Se bahr.no/ratings for en komplett oversikt over rangeringer og priser

Arbeidslivsgruppen i BAHR



**Tarjei
Thorkildsen**
PARTNER

**Hannah
Osberg Andresen**
SENIOR ASSOCIATE

**Helge Olav
Bugge**
OF COUNSEL

**Tor Olav
Carlsen**
PARTNER

**Håkon
Dalgeir**
SENIOR ASSOCIATE

**Magnus
Danielsen**
ASSOCIATE

**Marthe
Edvardsen**
ASSOCIATE

**Paul Henrik
Andreassen**
SENIOR ASSOCIATE

**Geir
Mikalsen**
OF COUNSEL



**Margrethe
Meder**
PARTNER

**Emil
Sørli**
ASSOCIATE

**Sigrid
Madland**
ASSOCIATE

**Andrea
Oretorp**
ASSOCIATE

**Kristin
Haslund Salo**
ASSOCIATE

Peder Boström
SPECIALIST PARTNER
SE

Eric Leijonhufvud
SENIOR ASSOCIATE
SE

Jens Schack
SPECIALIST PARTNER
DK

Kecia Krimme
ASSOCIATE
DK

Tor Olav Carlsen

PARTNER

+47 97 08 62 42

tocar@bahr.no



Tor Olav har lang erfaring med å bistå ulike virksomheter i alle typer arbeidsrettslige problemstillinger. Han er proaktiv, nøyaktig og ser alltid etter løsninger på virksomhetens problem som står seg godt over tid. Klienter som har jobbet med Tor Olav setter stor pris på hans grundige og raske tilbakemeldinger, kommersielle forståelse og evne til å løse virksomhetens utfordringer på en effektiv måte. Tor Olav oppleves som hyggelig, fremoverlent og løsningsorientert. I tvistesaker vil klienten alltid oppleve en advokat som gir 100 % for å oppnå best mulig resultat for virksomheten.

Gjennom sin erfaring med rådgivning for virksomheter i privat næringsliv, som juridisk direktør i en arbeidsgiverforening og rådgivning av virksomheter eid av det offentlige, har Tor Olav dyp innsikt i de ulike virksomhetenes behov og mulighetsrom når valg av løsning på utfordringer skal fastlegges.

I det internasjonale ratingbyrået Legal 500s undersøkelse publisert i 2024 har blant annet klienter uttalt følgende om Tor Olavs egenskaper: *"Tor Olav Carlsen is noteworthy for his negotiations skills and business mindset."*

The Legal 500 har i over 33 år evaluert advokatfirmaer globalt gjennom et omfattende og årlig oppdatert forskningsprogram. Legal 500 vurderer styrkene til advokatfirmaer og deres advokater i over 150 jurisdiksjoner.

Link til nettside for Legal 500: [Tor Olav Carlsen > BAHR > Norway | Lawyer profiles](#)

Erfaring

2023-

Partner, BAHR

2021-2022

Senioradvokat, BAHR

2018 - 2021

Juridisk direktør, Arbeidsgiverforeningen Spekter

2016 – 2018

Konsernadvokat, Norsk Gjenvinning Norge AS

2009 – 2016

Advokatfullmektning og advokat, BAHR

2004 - 2009

Master i rettsvitenskap, Universitetet i Oslo

Margrethe Meder

PARTNER

+47 91 73 19 19

mme@bahr.no



Margrethe er en del av BAHRs virksomhetsgruppe for Arbeidsliv. Hun har bred erfaring fra et vidt spekter av arbeidsrettslige problemstillinger. Hun bistår norske og internasjonale virksomheter med løpende rådgivning innen både individuell og kollektiv arbeidsrett, og har særlig innsikt i spørsmål om innleie av arbeidskraft, omstillinger/nedbemanning og arbeidstidsspørsmål.

Margrethe har omfattende prosedyrerfaring og har prosedert en rekke prinsipielle arbeidsrettsspørsmål både for Høyesterett og Arbeidsretten. Hun har videre publisert flere artikler og fagbøker og holder jevnlig foredrag inne arbeidsrettsfeltet.

Margrethe fikk møterett for Høyesterett i 2017.

Margrethe brings exceptional expertise, professionalism and practical judgement to every engagement.

Chambers 2026

Erfaring

2022 –
Partner, BAHR

2016 – 2022
Avdelingsdirektør, NHO

2008 – 2016
Advokat, NHO

2005 – 2007
Dommerfullmektig, Oslo tingrett

2002 – 2005, 2007 – 2008
Utreder, Norges Høyesterett

2000 – 2002
Advokatfullmektig, Arntzen de Besche

2000
Cand. jur., Universitetet i Bergen

Klientene om BAHRs arbeidslivsgruppe



BAHR's employment team combines strong legal expertise with very practical advice. They understand the business context and give solutions that work in practice. We particularly value their ability to handle both complex strategic issues and day-to-day employment questions with the same level of care.

- Legal 500



BAHR's employment team stands out for being hands-on, responsive and results-driven.

- Chambers Europe



The department stands out through its deep specialisation and documented track record within the complex fields of collective bargaining law and Norwegian labour court procedure.

- Chambers Europe



The firm possesses a high level of expertise in both individual and collective employment law.

- Chambers Europe

BAHR