

Ungdom i arbeid

Stort sett gjelder reglene i arbeidslivet for alle, uansett hvor gammel du er. Men på noen områder finnes det spesielle regler for personer under 18 år. Disse reglene skal gi unge en ekstra beskyttelse mot arbeid som kan være skadelig.

Reglene varierer etter hvor gammel du er. Se hvilke regler som gjelder for din alder her:

Jeg er under 13 år

Personer under 13 år kan som hovedregel ikke ta arbeid. Hvis familien driver gård, kan imidlertid barn under 13 år hjelpe til med for eksempel potethøsting, bærplukking og lett stell av dyr. Dette regnes ikke som arbeid i lovens forstand.

Aldersgrensen på 13 år gjelder heller ikke dersom du for eksempel skal være med i filminnspilling eller teater, men bare hvis det tas tilstrekkelig hensyn til din sikkerhet, helse, utvikling og skolegang. Du må også ha skriftlig tillatelse fra foreldre eller andre foresatte, og det må foreligge forhåndssamtykke fra Arbeidstilsynet. [Les mer om dette her](#)

Jeg er 13-14 år

Hvis du har fylt 13 år kan du utføre "lett" arbeid. Forutsatt at arbeidet er lett, kan du for eksempel ta jobb som avisbud eller utføre kontor- og butikkarbeid.

Har du fylt 14 år, kan du også ha annet arbeid som ledd i skolegang eller i praktisk yrkesorientering. Slike opplæringsprogram skal være godkjent av skolemyndighetene.

Dersom du er under 15 år, eller er skolepliktig, kreves det skriftlig samtykke fra foreldre eller andre foresatte før du kan begynne i arbeid.

Jeg er 15-17 år

Ungdom over 15 år kan ha arbeid som ikke er til skade for deres sikkerhet, helse, utvikling eller skolegang. Det betyr at du for eksempel kan ta butikkarbeid og rydde- og vedlikeholdsarbeid i parker.

Arbeidsgiveren må i hvert enkelt tilfelle ta standpunkt til om arbeidet kan være til skade for deg og plikter og gjøre det som er nødvendig for å ivareta din sikkerhet, helse og utvikling.

Visse typer arbeid regnes som farlig, og er forbudt å utføre av personer under 18 år. Arbeidsgiveren din kan ikke sette deg til slikt arbeid. Du kan for eksempel ikke utføre arbeid hvor du kan bli utsatt for kreftfremkallende kjemikalier, stråling eller farlige maskiner. Det står en fullstendig oversikt i [forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 12-6](#).

Selv om arbeidet i utgangspunktet er forbudt, kan ungdom mellom 15 og 18 år i visse tilfeller likevel utføre arbeidet dersom det skjer som ledd i en yrkesrettet opplæring.

Jeg er 18 år

Når du har fylt 18 kan du ta de aller fleste jobber. I noen jobber er det likevel egne aldersgrenser. Du må for eksempel ha fylt 20 år for å ha lov til å selge brennevin.

Når du begynner i jobb

Når du skal begynne å jobbe er det en del ting du bør være klar over:

Arbeidsavtale

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. En slik avtale skal blant annet inneholde opplysninger om arbeidstid, hva du skal ha i lønn, oppsigelsestid og andre betingelser. Da unngår du misforståelser senere. Det gjelder både når du skal jobbe lenge og når du bare tar jobb for en kort tid, for eksempel i sommerferien.

Dersom arbeidsforholdet varer under en måned, må arbeidsavtalen inngås umiddelbart. Dersom arbeidsforholdet varer i mer enn en måned, må arbeidsavtalen inngås snarest mulig og senest innen en måned etter arbeidsforholdet startet.

Dersom arbeidsgiveren din ikke gir deg en slik avtale, bør du be om en. Hvis du fortsatt ikke får noen avtale, bør du ta kontakt med tillitsvalgt eller verneombud. Uansett om du har avtale eller ikke, har du samme rettigheter etter loven. Arbeidstilsynet kan gi pålegg til arbeidsgiver om å utforme arbeidsavtale.

Arbeidstilsynet har en [standard arbeidsavtale](#) du kan bruke.

[Skriftlige avtaler kan du lese om i arbeidsmiljøloven kapittel 14 om ansettelse.](#)

Arbeidsreglement

På de fleste arbeidsplasser skal det være slått opp et arbeidsreglement. Reglementet skal inneholde de ordensregler som trengs og regler for arbeidsordningen. Les reglementet - og følg det.

Lønn

Det er minstelønn i noen bransjer, men det vanligste er at lønn avtales fritt mellom deg og arbeidsgiveren din eller ved tariffavtale.

[Her finner du oversikt over hvilke bransjer som har minstelønn](#)

Arbeidsgiveren din har som hovedregel ikke lov å trekke deg i lønn eller i feriepengene. Lovlige trekk er for eksempel skatt, innskudd til pensjons- eller sykekasser, forsikringspremier og fagforeningskontingent bestemt i tariffavtaler.

Du har krav på en skriftlig oversikt - en lønsslipp - som forklarer hvor mye du har fått utbetalt og hvilke trekk som er gjort (for eksempel skatt).

Reglene om [utbetaling av lønn og feriepenge står i arbeidsmiljøloven § 14-15.](#)

Prøvetid

Den første tiden i ny jobb er gjerne såkalt prøvetid. Det vil si at både arbeidsgiveren og du skal se om du passer til jobben. Prøvetid gjelder bare om det er inngått skriftlig avtale om det, og kan ikke vare mer enn seks måneder (med mindre du er lenge borte på grunn av sykdom). I prøvetiden kan du sies opp på grunn av manglende tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet.

Hvis du og arbeidsgiveren din har en skriftlig avtale om prøvetid, har du en oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt. Oppsigelsestiden i prøvetiden løper fra dag én (ikke fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen ble levert).

Opplæring

Når du er ny, har du krav på skikkelig opplæring i jobben. Det gjelder både hvordan selve arbeidet skal gjøres, og hvilke spesielle regler du må følge av hensyn til sikkerhet og helse.

Å lære deg opp til å mestre jobben hører med til arbeidsgiverens plikter. Dermed er det en del av den vanlige arbeidstiden, og du kan ha krav på lønn for den tiden opplæringen pågår.

Skattekort

Når du begynner å tjene egne penger, må du bestille skattekort eller frikort.

Les om du skal ha [frikort eller skattekort hos Skatteetaten](#).

Arbeidstid, overtid, pauser, ferie og feriepenger

Arbeidstid for personer under 18 år

Arbeidstiden for personer under 18 år skal legges slik at den ikke hindrer skolegang, eller hindrer det i å dra nytte av undervisning. Les mer om [arbeidstid for personer under 18 år](#)

Overtid

Personer under 18 år kan ikke jobbe overtid. Dersom du er over 18 år, kan du jobbe overtid. Du har krav på overtidsbetaling for den tiden som overstiger alminnelig arbeidstid. Alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven er 9 timer i døgnet og 40 timer i uken. Etter arbeidsmiljøloven skal du ha minst 40 prosent overtidsbetaling. Det kan inngås avtale om bedre vilkår enn det loven gir deg.

Det er begrensninger i arbeidsmiljøloven for hvor mye overtid du kan jobbe.

Pauser/fritid

Du kan normalt ikke ta pause når du vil, men er du under 18 år og arbeider mer enn 4 1/2 time daglig, har du rett på pause i minst 30 minutter. Den bør være sammenhengende dersom det er mulig.

Er du over 18 år, har du krav på pause dersom arbeidstiden overstiger 5 1/2 time i døgnet. Du har krav på pause i minst 1/2 time hvis arbeidstiden er på minst 8 timer i døgnet.

Dersom arbeidet er lagt opp slik at du ikke kan gå fra arbeidsstedet i spisepausen, eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal du også ha betalt for pausen som da regnes med i arbeidstiden.

Det finnes også regler om daglig hviletid og ukentlig fritid som skal sikre at du får nok hvile mellom arbeidsperiodene.

Ferie og feriepenger

Alle har rett til ferie i fire uker og en dag hvert år. I tillegg har mange arbeidsplasser egne avtaler som gir til sammen fem uker ferie. Hvis du er under 18 år og går på skole, må du ha minst fire uker fri i året. Av disse skal du ha minst to uker om sommeren.

Feriepenger

Alle arbeidstakere som har vært i jobb året før opptjener feriepenger av bruttolønn. Det betyr at hvis du ikke jobbet året før har du ikke rett til å få utbetalt feriepenger. Ferielovens utgangspunkt er at feriepenger skal utbetales når ferie avvikles.

Når du slutter eller bytter jobb, skal du ifølge ferieloven ha feriepenger utbetalt på siste lønnsdag før du slutter.

Feriepengene er 10,2 prosent av det du har fått utbetalt i lønn året før. Hvis du jobber et sted hvor det er inngått avtale om en femte ferieuke, er satsen 12 prosent. Feriepengene skal utbetales før hovedferien begynner. Det vanligste er at de blir utbetalt i juni.

Reglene om [ferie og feriepengar står i ferieloven \(Lovdata\)](#).

HMS og arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø/verneombud

Alt arbeid skal foregå under trygge forhold. Det er arbeidsgiveren som har ansvaret for dette, og som skal sørge for at arbeidsmiljøloven blir fulgt. Det er viktig å huske på at alle ansatte har et ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø.

På de fleste arbeidsplasser skal det være et verneombud. Verneombudet skal ivareta de ansattes interesser i saker som gjelder arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver skal ta verneombudet med på råd under planlegging og gjennomføring av arbeid som skal utføres av personer under 18 år.

Ta kontakt med verneombudet om det er noe du mener er farlig eller uheldig på arbeidsplassen, og som du mener bør rettes opp.

Skader og ulykker

I noen yrker er det lett å se hva som kan være farlig, for eksempel maskiner og redskap som det kan være lett å skade seg på. Det kan finnes giftige eller helsefarlige stoffer som er farlig å få på seg, svelge eller puste inn. Det kan være fare for å falle ned, for eksempel fra stillaser. Gjenstander kan falle ned og treffe noen.

Det er regler for hvordan forskjellige typer arbeid skal utføres så trygt som mulig. For eksempel skal giftige og helsefarlige stoffer være merket på norsk, med opplysninger om hvilke farer de kan medføre.

I andre yrker er ikke farene så lett å se, men arbeidet kan være belastende og gi alvorlige skader. Det gjelder for eksempel jobber der du må løfte tungt eller sitte i samme arbeidsstilling lang tid på gangen. Mange i slike jobber får belastningssykdommer. Skadene kommer ikke så brått som i jobber med de synlige farene, men de kan være like alvorlige. I slike jobber er det spesielt viktig å lære seg gode arbeidsstillinger og sørge for variasjon i arbeidet.

Arbeidstakere som er under 18 år, deres foreldre eller andre foresatte skal informeres om eventuell risiko som er forbundet med arbeidet og om alle tiltak som iverksettes for å ivareta de unges sikkerhet og helse.

Verneutstyr

Dersom det ikke er mulig å trygge arbeidsplassen på annen måte, er det nødvendig å bruke spesielt verneutstyr. Dette kan for eksempel være hjelm, maske, vernesko eller hørselsvern.

Både av hensyn til deg selv og de andre på jobben, er det viktig at du følger reglene om bruk av slikt utstyr. Får du beskjed fra arbeidsgiveren om å bruke verneutstyr, har du plikt til å bruke det. Du kan bli oppsagt om du lar være.

Arbeidsgivers plikt til listeføring

Arbeidsgiver skal føre lister over arbeidstakere under 18 år. Listeføringen kan unnlates dersom virksomheten har mindre enn 20 arbeidstakere.

Listen skal holdes á jour til enhver tid. Den beholdes i virksomheten, men skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og verneombud på oppfordring.

Mal - Listeføring av arbeidstakere under 18 år

Du kan laste ned en mal for listeføring fra Arbeidstilsynets leverandør Signform. Malen finns i både wordformat og i ODF-format, og kan fylles ut på skjermen.

[Bokmål - mal listeføring \(word-format\)](#) [Bokmål - mal listeføring \(ODF-format\)](#) [Nynorsk - mal listeføring \(word-format\)](#) [Nynorsk - mal listeføring \(ODF-format\)](#)

Dersom du har problemer med å laste ned skjemaene, kan du få hjelp fra Signform som har programmert skjemaene: info@signform.no

Når du slutter i jobben

Når du slutter i jobben bør du kjenne til dette:

Skriftlig oppsigelse

Dersom du vil slutte i jobben, må du levere en skriftlig oppsigelse. Dette gjelder ikke hvis du er ansatt bare for en begrenset tid, og skal slutte til avtalt tid. Hvis arbeidsgiveren sier deg opp, skal oppsigelsen inneholde opplysninger om hvorfor du blir sagt opp, frist for å klage med mer.

Reglene om dette finnes i [arbeidsmiljøloven § 15-4 om formkrav ved oppsigelse](#).

Dersom oppsigelsen ikke inneholder alle de opplysningene som § 15-4 krever, kan en domstol bestemme at oppsigelsen er ugyldig. Hvis du mener at du er usaklig oppsagt, må du gå til søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen fant sted. Hvis retten kommer fram til at oppsigelsen var ugyldig, kan du kreve erstatning.

Oppsigelsestid

I prøvetiden er oppsigelsestiden 14 dager, regnet fra første dag etter at oppsigelsen er levert. Dette gjelder med mindre du har avtalt noe annet. Prøvetiden må være skriftlig avtalt på forhånd.

Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, er korteste oppsigelsestid en måned regnet fra første dag i måneden etter oppsigelsen. Hvis du for eksempel sier opp jobben den 20. januar, er oppsigelsestiden en måned fra 1. februar.

Oppsigelsestiden medfører ikke endringer i dine rettigheter og forpliktelser. Selv om du er i oppsigelsestid har du både rett og plikt til å utføre arbeid, og arbeidsgiver skal betale deg lønn i henhold til avtale for utført arbeid.

Attest

Du har krav på skriftlig attest når du slutter i en jobb. Attesten skal blant annet fortelle hva slags arbeid du har hatt, og hvor lenge du har vært ansatt. Når du skal søke nye jobber eller opptak ved skole, er det viktig at du har attest fra de jobbene du har hatt tidligere.

Om å bli oppsagt

Noen blir bedt om å slutte uten at de selv ønsker det. I slike tilfeller har arbeidstakerne rettigheter som skal sikre at de ikke blir urettferdig behandlet. Du kan ikke bli sagt opp uten at arbeidsgiveren har en saklig grunn til det, for eksempel av du ikke har passet jobben din, eller at bedriften må innskrenke.

Dersom du blir sagt opp, skal du ha skriftlig beskjed. Du kan kreve begrunnelse.

Dersom du mener du har blitt urettferdig behandlet og sagt opp uten god grunn, bør du straks, dersom du er fagorganisert, ta kontakt med en tillitsvalgt for å få hjelp. Utover dette kan advokat eller rettshjelp være aktuelt. Oppsigelse er privatrettslig. Det betyr at det er bare en domstol som kan ta stilling til din sak, men Arbeidstilsynet kan gi deg generell veiledning.

Avskjed/opsigelse på dagen

Hvis det er helt klart at du ikke gjør jobben din, eller på annen måte klart bryter arbeidsavtalen, kan arbeidsgiveren avskjedige deg og kreve at du slutter straks. I slike tilfeller gjelder ikke oppsigelsesfrister. Avskjed er altså mer alvorlig enn oppsigelse.

Du har krav på attest selv om du blir sagt opp eller får avskjed.
