



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN X DENGAN  
PEKERJA Y DAN Z DITINJAU DARI HUKUM PERJANJIAN  
INDONESIA DAN NORWEGIA**

**SKRIPSI**

**AMALIA PUTRI IZZATI**

**0706276766**

**FAKULTAS HUKUM PROGRAM  
STUDI ILMU HUKUM  
KEKHUSUSAN HUKUM TENTANG HUBUNGAN ANTARA SESAMA  
ANGGOTA MASYARAKAT  
DEPOK  
JANUARI 2011**



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN X DENGAN  
PEKERJA Y DAN Z DITINJAU DARI HUKUM PERJANJIAN  
INDONESIA DAN NORWEGIA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum**

**AMALIA PUTRI IZZATI**

**0706276766**

**FAKULTAS HUKUM PROGRAM  
STUDI ILMU HUKUM  
KEKHUSUSAN HUKUM TENTANG HUBUNGAN ANTARA SESAMA  
ANGGOTA MASYARAKAT  
DEPOK  
JANUARI 2011**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.**

**Nama : Amalia Putri Izzati**

**NPM : 0706276766**

**Tanda tangan :**

**Tanggal : 4 Januari 2011**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Amalia Putri Izzati  
NPM : 0706276766  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Analisis Perjanjian Kerja antara Perusahaan X  
Dengan Pekerja Y dan Z Ditinjau Dari Hukum  
Perjanjian Indonesia dan Norwegia

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Suharnoko, S.H., MLI

Pembimbing : Dr.Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.H.

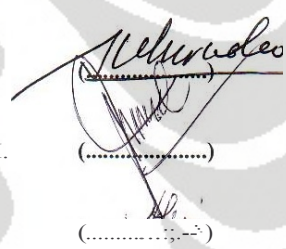
Penguji : Melania Kiswandari, S. H., MLI

Penguji : R.M.P.m.mdbi W. P"b"onko, S.H., M.

Penguji : Surini Ahlan Syarief, S. H., M.H.

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 7 Januari 2011



Handwritten signatures of the examiners, including a signature that appears to be 'Suharnoko' and another signature below it.

(.....)  
(.....)

-----

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Perjanjian Kerja antara Perusahaan X dengan Pekerja Y dan Z Ditinjau dari Hukum Perjanjian Indonesia dan Hukum Perjanjian Norwegia”. Tanpa berkah, rahmat, dan hidayat-Nya penulis tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini dapat diselesaikan penulis berkat bantuan dan dukungan baik dari segi materi maupun moril dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis hendak mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan serta doa sejak masa perkuliahan penulis hingga pada penyusunan skripsi ini kepada:

1. Orang tua, **Abdullah Dahlan** dan **Nuraina Karim**, untuk cinta, kasih sayang, doa, perhatian, pengertian, kesabaran, dan segalanya. Skripsi ini adalah hasil kerja kerasku yang kupersembahkan untuk Mama dan Papa. I love you Ma, Pa!
2. Kakak, **Amanda Amelia**, untuk kesabaran dan perhatiannya kepada penulis dan senantiasa membantu penulis dalam menghadapi kesulitan. I love you Kak!
3. Suami, **Luky Lukyswara**, untuk cinta, kasih sayang, doa, perhatian, dan pengertian yang diberikan kepada penulis. Je t'aime!
4. Bapak **Suharnoko, S.H., MLI**, selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan bersedia meluangkan waktu-waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktu yang penulis harapkan.
5. Bapak **Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.H.**, selaku pembimbing II atas perhatian, pengertian dan kesabaran, serta bersedia meluangkan waktu-waktunya untuk membimbing penulis dengan teliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu **Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Indonesia** atas bekal ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. **Pak Jon** dan **Pak Selam**, untuk pertolongan dan bantuan yang luar biasa kepada penulis.
8. Sahabat penulis, **Lina Rahmawati** untuk persahabatan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis sejak masa perkuliahan sampai penulisan skripsi ini.
9. **Rahadian Afiff** dan **Emmanuel Dymas Satrioprodjo** atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini yang sangat berguna bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat penulis sejak kecil, **Renata Yuliasari**, **Mutiara Handaniah**, **Adessa Rahma**, **Windy Sawitri**, **Diandra Dewi**, **Amalia Faradina**, dan **Prettyla Yollamanda**, terima kasih untuk persahabatan, pengertian, dan doa kepada penulis. I love yous!
11. Sahabat-sahabat, **Agantaranansa Juanda**, **Praditia Danis Saputra**, dan **Raehan Dzulfikar**, untuk persahabatan, pertolongan, dan perhatian yang diberikan kepada penulis. I love yous!
12. Sahabat-sahabat, **Olviani Shahnara**, **Ayodhia Primadarel**, **Adiwerti Sarahayu**, dan **Arub Charisma Maulidina**, terima kasih untuk selalu menemani dan mendukung penulis, dan juga menemani penulis untuk menyelesaikan sidang. I love yous!
13. Teman-teman Kontri dan Grup K, **Taufan Ramdani**, **Ahmad Radinal**, **Egaputra**, **Adhika Widaghdo**, **Fahrurozi**, **Yosef Broztito**, **Omar Smith**, **Dimas Nanda Raditya**, **Rahman Alatas**, **Arthur Nelson**, **Hesmindra Primula**, **IGede Arga**, **Naser Kemal**, **Femalia Indrainy**, **Aida Heksanto**, dan **Muhammad Subuh Rezki** atas doa dan pertemanan yang sangat menyenangkan. Mumumumu!
14. Teman-teman dekat penulis, **Fathiannisa Gelasia**, **Tiur Henny Monica**, **Christina Desy**, **Arrumaisha Rani Khairunisa**, **Whinda Yulianti**, **Inda Ranadireksa**, **Andreas Hamboer**, **Diptanala Dimitri**, **Aderina Desmalia**, **Sahasrakirana**, **Maria Tyas**, **Anindita Dea Rosa**, **Tesalonika Barus**, **Uli Siregar**, **Anggia Kandhi**, **Irina Anindita**, **Matius Kabiai**, dan **Dewika Angganingrum** atas pertemanan, bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan dan selama menyelesaikan skripsi ini.

15. Teman-teman di Oslo, **The Pribadis, Joice Tanathai, Abar** dan **Rosi Barliansyah, Jena Sapyera Talsa**, dan **Melany Purwaningrum**.
16. Teman-teman WYC 2010: **Lutfi Rakhmawati, Badariah Yosiyana, Nastiti Utami, Rahmi Ariani, Anggun Pratama, Silvia Rakhmawati, Wanda Yovita** dan **Dede Supriatna**, atas doa, dukungan dan hiburan liburan yang menyenangkan.
17. **Mbak Iyem, Mbak Wiji**, dan **Pak Rus** atas jasa-jasa yang diberikan kepada penulis.
18. **Bapak dan Ibu Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Indonesia**, atas dukungan, doa, dan bantuannya yang sangat menyenangkan.
19. **Teman-teman angkatan 2007** yang penulis sayangi dan tidak bisa disebutkan satu persatu.
20. Dan yang terakhir, **Mas dan Mbak Barel** atas bantuan yang telah diberikan.

Penulis berusaha memberikan yang terbaik untuk skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan tentunya masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang dimaksudkan untuk menyempurnakan atau memperbaiki tulisan ini akan disambut dengan senang hati.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan almamater pada khususnya.

Depok, Januari 2010

**Penulis**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Putri Izzati  
NPM : 0706276766  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

ANALISIS PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN X DENGAN  
PEKERJA Y DAN Z DITINJAU DARI HUKUM PERJANJIAN INDONESIA  
DAN NORWEGIA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok  
Pada tanggal : 4 Januari 2011  
Yang menyatakan

(Amalia Putri Izzati)



## ABSTRAK

Nama : Amalia Putri Izzati  
Program Studi : Ilmu Hukum/Hukum Tentang Hubungan Antara Sesama Anggota Masyarakat  
Judul Skripsi : Analisis Perjanjian Kerja Antara Perusahaan X Dengan Pekerja Y dan Z Ditinjau Dari Hukum Perjanjian Indonesia dan Norwegia

Penulisan skripsi ini menggunakan metode yuridis normatif dengan data sekunder sebagai sumber datanya. Yang menjadi pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah apakah ada perbedaan asas-asas dalam pembuatan perjanjian kerja menurut hukum di Indonesia dan hukum di Norwegia, apakah ada perbedaan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja menurut hukum di Indonesia dan hukum di Norwegia, dan bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja menurut hukum Indonesia dan hukum di Norwegia? Perbedaan mengenai asas-asas dalam pembuatan perjanjian, yaitu *promise principle* yang dianut di dalam Hukum Perjanjian Norwegia dimana suatu ikrar atau janji yang bersifat sepihak sudah bersifat mengikat bagi para pihak dan janji yang dibalas dengan prestasi pihak lawan mengubah suatu perjanjian menjadi penawaran. Hukum Perjanjian kedua negara sama-sama mengatur mengenai syarat sah perjanjian yang meliputi kesepakatan, kecakapan, hal tertentu, dan causa yang halal. Secara keseluruhan, mekanisme pemutusan hubungan kerja pada kedua negara adalah sama, namun di Indonesia dibutuhkan putusan permohonan yang diajukan Perusahaan untuk memutus hubungan kerja dengan pekerja, sedangkan di Norwegia, campur tangan hakim hanya dibutuhkan apabila terjadi sengketa dalam pemutusan hubungan kerja.

Kata kunci:

Asas-asas Hukum Perjanjian, Syarat Sahnya Perjanjian, Perjanjian Kerja.

## ABSTRACT

Name : Amalia Putri Izzati  
Study Program : Law/Private Law  
Title : Analysis of Employment Agreement Between PT.  
X and Employee Y and Z Based On Indonesian Contract  
Law and Contract Law in Norway

This research is juridistic normative research, literatures are the main source of this thesis. This thesis compare general principles of contract formation, general rules on contract formation, and analyse the mechanism of termination of employment contract in different law of contract, Indonesian and Norwegian. The result states that there is a difference concerning general principles of contract formation, it is the Norwegian Contract Law's promise principle which basically says that a unilaterally promise is binding the promisor and when a promise of one party to perform is made conditional upon the other's party promise to supply, converts a promise into an offer. Both national law of contract require acceptance, legal capacity to contract, certain matter, and lawful cause as the general rules on contract formation. In general, the mechanism of termination of employment agreement of both countries basically set mostly the same rule, but in Indonesian Contract Law, decision of the institution for the settlement of industrial relation disputes is needed in addition to terminate employment relation. Differently in Norway, the parties may bring the dispute before the courts only if there is any dispute concerning termination of contract occur between parties.

Key words:

General Principles of Contract Formation, General Rules on Contract Formation, Employment Agreement

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>1. BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Pokok Permasalahan .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Metode Penelitian .....	7
1.5. Definisi Operasional .....	8
1.6. Sistematika Penulisan .....	10
<b>2. BAB II TINJAUAN UMUM HUKUM PERIKATAN, HUKUM PERJANJIAN, DAN HUKUM PERJANJIAN KERJA DI INDONESIA</b>	
2.1. Perikatan Pada Umumnya .....	13
2.2. Perjanjian Pada Umumnya .....	17
2.2.1. Istilah dan Pengertian Perjanjian .....	17
2.2.2. Asas-asas Hukum dalam Perjanjian .....	20
2.2.3. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian .....	25
2.2.4. Bentuk-bentuk Perjanjian .....	27
2.2.5. Jenis-jenis Perjanjian .....	29

2.2.6. Fungsi Perjanjian.....	34
2.2.7. Momentum Terjadinya Perjanjian.....	35
2.3. Perjanjian Kerja.....	37
2.3.1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	37
2.3.2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja.....	37
2.3.3. Sifat Khusus Perjanjian Kerja.....	39
2.3.4. Syarat-syarat Perjanjian Kerja.....	40
2.3.5. Jenis-jenis Perjanjian Kerja.....	41
2.3.6. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.....	42
2.3.7. Pemutusan Hubungan Kerja.....	47

### **3. BAB III HUKUM PERJANJIAN NORWEGIA**

3.1. Pemaparan Singkat tentang Hukum Norwegia.....	58
3.1.1. Sejarah Singkat Hukum Norwegia.....	58
3.1.2. Sistem Hukum Norwegia.....	60
3.2. Hukum Perjanjian.....	61
3.2.1. Pengertian Perjanjian.....	62
3.2.2. Asas-asas Hukum dalam Perjanjian.....	63
3.2.3. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian.....	66
3.2.4. Bentuk-bentuk Perjanjian.....	68
3.2.5. Momentum Terjadinya Perjanjian.....	69
3.3. Perjanjian Kerja.....	70
3.3.1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	71
3.3.2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja.....	71
3.3.3. Jenis-jenis Perjanjian Kerja.....	72
3.3.4. Pemutusan Hubungan Kerja.....	74

**4. BAB IV PERBEDAAN ASAS-ASAS HUKUM DAN SYARAT-SYARAT SAHNYA PERJANJIAN DAN ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA PERUSAHAAN X DENGAN PEKERJA Y DAN Z**

4.1. Perbedaan Asas-asas Hukum dalam Perjanjian .....	83
4.1.1. Asas-asas Hukum dalam Perjanjian di Indonesia .....	83
4.1.2. Asas-asas Hukum dalam Perjanjian di Norwegia .....	85
4.2. Perbedaan Syarat-syarat Sahnya Perjanjian .....	86
4.2.1. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian di Indonesia .....	86
4.2.2. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian di Norwegia .....	88
4.3. Analisis Terhadap Mekanisme Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja Perusahaan X dengan Pekerja Y dan Z .....	89
4.3.1. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan X yang berkedudukan di Indonesia dengan Pekerja Y .....	89
4.3.2. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan X yang berkedudukan di Indonesia dengan Pekerja Z .....	94

**5. BAB V PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	97
5.2. Saran .....	100

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	101
-----------------------------	-----

**LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Selain makhluk biologis manusia juga sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu, manusia selalu terdorong untuk melakukan hubungan-hubungan sosial dengan sesamanya. Dengan perkataan lain, diantara mereka telah terjadi suatu interaksi sosial. Hal tersebut didasarkan bahwa pada kenyataannya manusia tidak dapat hidup sendiri, yang disebabkan oleh adanya ketergantungan seseorang dengan orang lainnya atau sekelompok orang dengan orang atau sekelompok orang dengan sekelompok orang lainnya. Diri manusia berkembang secara bertahap melalui interaksi dengan anggota masyarakat lain.<sup>1</sup>

Di dalam interaksi sosial terdapat keteraturan dan ketertiban yang ditimbulkan dari adanya norma-norma yang mengaturnya sehingga hubungan-hubungan sosial dapat berlangsung secara tertib dan teratur. Ketertiban dan keteraturan merupakan salah satu unsur pembentuk sistem sosial yang muncul disebabkan oleh karena setiap manusia harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan agar, baik untuk dirinya sendiri dan dalam berhadapan dengan orang lain agar tidak terjadi kesimpangsiuran. Hal yang demikian tidak akan terjadi apabila setiap manusia mendapatkan informasi mengenai apa dan tingkah laku apa yang diharapkan dari mereka. Informasi ini diberikan oleh suatu sistem petunjuk-petunjuk dalam masyarakat yang disebut sebagai norma-norma sosial.<sup>2</sup> Cara-cara untuk mempengaruhi manusia dengan sistem teratur ini dinamakan *social engineering*.

---

<sup>1</sup> Kamanto Sunarto, *Pengantar Sosiologi*. Ed. Revisi. (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2004), hlm. 22.

<sup>2</sup> Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*. Ed. II. Cet. I. (Bandung: Alumnus, 2004), hlm. 9.

Norma-norma tersebut merupakan kaidah-kaidah yang dijadikan sebagai acuan dalam melakukan interaksi. Di antara berbagai macam kaidah, yang merupakan salah satu kaidah terpenting adalah kaidah-kaidah hukum. Sebagai sarana *social engineering*, hukum merupakan suatu sarana yang ditujukan untuk mengubah perikelakuan warga masyarakat, sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>3</sup> Kaidah-kaidah hukum tersebut ada yang berwujud sebagai peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan, konvensi atau aturan yang tidak tertulis maupun keputusan-keputusan lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya.<sup>4</sup> Perundang-undangan merupakan syarat mutlak untuk menjamin adanya ketertiban dalam masyarakat.<sup>5</sup>

Interaksi sosial terjadi dalam berbagai bentuk, salah satunya adalah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.<sup>6</sup> Hubungan kerja pada dasarnya meliputi soal-soal yang berkenaan dengan:

- a. pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja;
- b. kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan buruh;
- c. kewajiban majikan membayar upah kepada buruh yang sekaligus merupakan hak buruh atas upah;
- d. berakhirnya hubungan kerja; dan
- e. caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Ed. Baru. Cet. XI. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 118.

<sup>4</sup> *Ibid.* hlm. 12.

<sup>5</sup> B. R. Rijkschroeff, *Sosiologi, Hukum dan Sosiologi Hukum*. Cet. I. (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 18.

<sup>6</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*. Cet VI. (Jakarta: Djambatan, 1987), hlm. 1.

Hubungan kerja di Indonesia pada awalnya bermula dari zaman perbudakan, dimana pekerjaan untuk sebagian besar dilakukan oleh budak dan hamba. Disamping bentuk kerja budak dan kerja hamba dikenal pula adanya bentuk kerja paksa, biasanya disebut pula rodi dan bentuk kerja sanksi pidana (*poenale sanctie*), yaitu hubungan kerja dimana pihak buruh dalam hal tidak memenuhi kewajibannya diancam dengan pidana. Kedua bentuk kerja ini bahkan terdapat berdampingan dengan bentuk kerja biasa, yaitu hubungan kerja secara modern yang dikenal pada dewasa sekarang dimana-mana.<sup>8</sup>

Hubungan kerja tercipta karena kebutuhan dari kedua belah pihak, baik bagi pekerja maupun perusahaan tempat bekerja. Hubungan kerja diatur oleh kaidah-kaidah yang dibuat dengan persetujuan kedua belah pihak agar tercipta ketertiban dan keteraturan. Hal ini dilakukan karena adanya saling ketergantungan yang menimbulkan hubungan hukum berupa hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Kaidah yang mengatur merupakan kaidah hukum yang berdasarkan kepada hukum perdata. Hukum Perdata mengatur mengenai perjanjian di dalam Buku III tentang Perikatan. Di dalam perikatan inilah diatur Hukum Perjanjian yang dibuat untuk menentukan kaidah-kaidah mengenai hak dan kewajiban antara para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Di dalam hubungan kerja, untuk mengatur suatu hubungan kerja, dilakukan suatu persetujuan tertulis yang dituangkan ke dalam suatu perjanjian kerja yang berisi kaidah-kaidah mengenai hak dan kewajiban dari pemberi kerja dan pekerja.

Dewasa ini, perubahan sosial sebagai dampak dari arus globalisasi membuat kegiatan perekonomian tidak terbatas dalam satu wilayah lagi sehingga terbuka kesempatan bagi tenaga kerja di Indonesia untuk bekerja dengan perusahaan asing, baik yang berkedudukan di Indonesia maupun di luar negeri. Perjanjian kerja yang dibuat antara warga negara Indonesia dengan perusahaan asing yang berkedudukan di luar negeri menimbulkan persoalan yaitu kedua belah pihak tidak tunduk kepada hukum yang sama, melainkan tunduk kepada hukum di negara masing-masing.

---

<sup>7</sup> *Ibid.* hlm. 8.

<sup>8</sup> *Ibid.* hlm. 9.



Mengenai perbedaan hukum yang ditunduki oleh masing-masing pihak dalam sebuah perjanjian, dibutuhkan pemilihan hukum yang berlaku atas perjanjian tersebut. Dalam hal perihal hukum yang berlaku, pihak dapat memilih antara 4 macam hukum, yaitu yang kesatu hukum nasional dari para pihak atau salah satu dari mereka, kedua hukum dari negara, dimana berdomisili atau berkedudukan para pihak atau salah satu dari mereka, ketiga hukum yang berlaku ditempat persetujuan lahir, keempat hukum yang berlaku ditempat persetujuan harus dilaksanakan.<sup>9</sup>

Namun, terhadap ajaran pilihan hukum atau yang dalam bahasa lain disebut *Partij-autonomie*<sup>10</sup> terdapat persoalan mengenai batas-batas daripada wewenang dalam memilih hukum ini.<sup>11</sup> Pada pokoknya para pihak memang bebas untuk melakukan pilihan hukum yang mereka kehendaki, namun kebebasan ini bukan berarti kesewenang-wenang. Pilihan hukum hanya boleh dilakukan sepanjang tidak melanggar apa yang dikenal sebagai “ketertiban umum”. Lembaga ketertiban umum ini hanya boleh digunakan sebagai alat preventif, yaitu sebagai “rem darurat”, “*not as a sword, but merely as a shield.*”<sup>12</sup>

Perjanjian kerja merupakan salah satu pengecualian dalam melakukan pilihan hukum. Persoalan ini mempunyai hubungan dengan kaidah-kaidah yang bersifat “memaksa” (*dwingen recht*). Hukum yang dipilih oleh para pihak menentukan juga kaidah-kaidah memaksa mana yang berlaku. Disini dibedakan antara berbagai kemungkinan: hukum memaksa dari *lex fori* atau dari *lex contractus*.<sup>13</sup> Yang dimaksud dengan *lex fori* yaitu “*The law of the forum; the law of the jurisdiction where the case is pending.*”<sup>14</sup> Dan yang dimaksud dengan *lex*

---

<sup>9</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata Internasional*. Cet. II. (Jakarta: N. V. v/h G. C. T. Van Dorp & Co., 1954), hlm. 123.

<sup>10</sup> Autonomi dari para pihak untuk menentukan sendiri hukum yang mereka kehendaki.

<sup>11</sup> Bdgk. R a b e l, II, 368 : “Only the limits may be controversial”.

<sup>12</sup> S. Gautama, *Pengantar Hukum Perdata Internasional Indonesia*. Cet. V. (Jakarta: Binacipta, 1987), hlm. 170.

<sup>13</sup> *Ibid.* hlm. 170.

<sup>14</sup> Henry Campbell Black, *Black's Law Dictionary*. 9th Edition. (United States of America: West Publishing co., 2009), hlm. 993.

*contractus* yaitu “*The law of the place where the contract is executed or to be performed.*”<sup>15</sup>

Jika warga negara Indonesia bekerja pada suatu perusahaan multinasional yang berkedudukan di luar negeri, seperti misalnya di negara Norwegia maka terdapat dua pihak yang tunduk kepada hukum yang berbeda. Namun, berdasarkan kaidah-kaidah yang memaksa dimana kebebasan dalam memilih hukum yang berlaku dalam perjanjian dibatasi, maka perjanjian kerja yang dibuat antara warga negara Indonesia dengan perusahaan multinasional yang berkedudukan di negara Norwegia dibuat berdasarkan hukum yang berlaku di negara Norwegia.

Sebagai warga negara Indonesia yang terbiasa tunduk pada hukum yang berlaku di Indonesia, tidak tertutup kemungkinan terjadi kebingungan terhadap kemungkinan adanya perbedaan dalam pengaturan sebuah perjanjian kerja yang dilakukan berdasarkan hukum Norwegia. Mulai dari asas-asas yang mendasari hukum perjanjian dan asas-asas dalam pembuatan kontrak, syarat-syarat sahnya suatu perjanjian dalam hukum Norwegia, dan juga mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja yang di atur di dalam hukum ketenagakerjaan Norwegia khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja di Norwegia. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, maka diperlukan pemahaman mengenai Hukum Norwegia itu sendiri khususnya mengenai hukum perjanjian dan hukum yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.

## **1.2. Pokok Permasalahan**

Perjanjian kerja berdasarkan hukum Norwegia yang dibuat antara pekerja yang berkewarganegaraan Indonesia dengan perusahaan multinasional yang berkedudukan di Norwegia mewajibkan pekerja untuk memahami hukum perjanjian di negara Norwegia itu sendiri sehingga terhadap hak dan kewajiban yang muncul dengan berlakunya perjanjian tersebut kepada kedua belah pihak

---

<sup>15</sup> *Ibid.* hlm. 995.

tidak menimbulkan kebingungan bagi pekerja Indonesia yang terbiasa dengan kontrak kerja berdasarkan hukum perjanjian di Indonesia. Maka penulis akan membahas beberapa perbandingan antara Hukum Perjanjian Indonesia dan Hukum Perjanjian Norwegia khususnya kepada tiga topik yaitu:

- a. Apakah ada perbedaan asas-asas dalam pembuatan perjanjian kerja menurut hukum di Indonesia dengan hukum di Norwegia?
- b. Apakah ada perbedaan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja menurut hukum di Indonesia dengan hukum di Norwegia?
- c. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja menurut hukum di Indonesia dan hukum di Norwegia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian yang dilakukan bertujuan untuk memberikan penjelasan tentang hukum perjanjian yang diatur di Indonesia dan hukum perjanjian yang diatur di Norwegia. Ditambah juga perbandingan antara kedua aturan hukum tersebut. Tujuan khusus dari penelitian ini antara lain:

- a. Memberikan uraian tentang perbedaan asas-asas dalam pembuatan perjanjian kerja menurut hukum di Indonesia dengan hukum di Norwegia.
- b. Memberikan pemahaman mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja menurut hukum di Indonesia dan hukum di Norwegia.
- c. Memberikan pemahaman mengenai mekanisme pemutusan hubungan kerja menurut hukum yang berlaku di Indonesia dan hukum yang berlaku di Norwegia.

#### 1.4. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat yuridis normatif. Yuridis normatif artinya penelitian mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan keputusan pengadilan serta norma-norma yang berlaku dan mengikat masyarakat atau juga menyangkut kebiasaan yang berlaku di masyarakat.

Penelitian yuridis normatif yang dilakukan bersifat deskriptif analitis yaitu metode yang digunakan untuk meneliti gagasan atau produk pemikiran manusia yang telah tertuang dalam bentuk media cetak, baik yang berbentuk naskah primer maupun naskah sekunder dengan melakukan studi kritis terhadapnya. Penelitian ini menitikberatkan pada penggunaan data sekunder di bidang hukum melalui penelitian kepustakaan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kepustakaan.<sup>16</sup> Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder yaitu bahan-bahan yang relevan dengan permasalahan yang hendak diteliti meliputi: bahan hukum primer seperti norma dasar, peratuturan dasar, peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, perjanjian-perjanjian; bahan hukum sekunder yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku hasil karya ilmiah, jurnal-jurnal hukum; bahan hukum tersier yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus dan ensiklopedia.<sup>17</sup>

Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah hukum perikatan, perjanjian, dan ketenagakerjaan di Indonesia dan masalah hukum kontrak dan ketenagakerjaan di Norwegia. Bahan hukum sekunder berupa buku, artikel, skripsi, disertasi, dan dokumen yang diperoleh dari media internet. Sumber tersier disebut juga sebagai bahan referensi, bahan acuan

---

<sup>16</sup> Sri Mamudji, et. Al., *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Hukum*. Cet. I. (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hlm. 28.

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: PT. Rata Grafindo Persada, 2001), hlm. 13.

atau bahan rujukan.<sup>18</sup> Sumber tersier yang digunakan oleh penulis adalah kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, dan kamus bahasa Inggris.

Penggunaan data sekunder yang dilakukan diharapkan dapat memaksimalkan tujuan dari penelitian ini dengan memanfaatkan fungsi-fungsi dari data sekunder, yaitu:

- a. Sebagai bahan dalam kerangka pencapaian ilmu pengetahuan, yang dalam hal ini adalah ilmu pengetahuan hukum perikatan dan hukum perburuhan
- b. Untuk mendayagunakan ilmu pengetahuan mengenai kontrak kerja.

Penulisan ini bersifat deskriptif analisis yang dilakukan untuk memperoleh gambaran secara yuridis mengenai kontrak dan perbandingan hukum kontrak dalam perjanjian kerja antara hukum Indonesia dengan hukum asing yang dalam penulisan ini akan dibahas mengenai hukum Norwegia, pekerja berkewarganegaraan Indonesia dapat memahami hukum perjanjian Norwegia yang dijadikan sebagai dasar kontrak kerja yang dilakukan dengan perusahaan asing yang memiliki

### **1.5. Definisi Operasional**

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam mendefinisikan pengertian-pengertian yang ada di dalam tulisan ini, maka akan ditetapkan definisi-definisi mengenai pengertian-pengertian yang ada di dalam tulisan ini berdasarkan undang-undang yang mengatur dan sumber literatur. Di dalam tulisan ini yang dimaksud dengan:

- a. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid.* hlm. 45.

<sup>19</sup> Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN 4279, Pasal 1 angka 3.

- b. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.<sup>20</sup>
- c. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>21</sup>
- d. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>22</sup>
- e. Perikatan adalah suatu hubungan hukum (mengenai kekayaan harta benda) antara dua orang, yang memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang yang lainnya ini diwajibkan memenuhi tuntutan itu.<sup>23</sup>
- f. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>24</sup>
- g. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>25</sup>
- h. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>26</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibid.* Pasal 1 angka 4.

<sup>21</sup> *Ibid.* Pasal 1 angka 6 huruf a.

<sup>22</sup> *Ibid.* Pasal 1 angka 15.

<sup>23</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Cet. XXVII. (Jakarta: Intermasa, 1995), hlm. 122-123.

<sup>24</sup> Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Diterjemahkan oleh R. Subekti & R. Tjipto Sudibyo. Cet. XXIX. (Jakarta: Pradnya Paramitha, 2000), Pasal 1313.

<sup>25</sup> *Ibid.* Pasal 1 angka 14.

## 1.6.Sistematika Penulisan

Dalam menyusun tulisan ini yang diharapkan dapat tersajikan dengan baik serta dapat mencapai sasaran yang diinginkan, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Bab ini merupakan bab pendahuluan yang di dalamnya akan dibahas mengenai latar belakang permasalahan ditulisnya topik Analisis Perjanjian Kerja antara Warga Negara Indonesia dengan Perusahaan Multinasional ditinjau dari Hukum Perjanjian Indonesia dan Hukum Perjanjian Norwegia. Mengenai pokok masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini yaitu, tujuan dari penelitian, penggambaran metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan bahan penulisan dan penyusunan penulisan dan penguraian secara singkat dan sistematis bab-bab yang akan diuraikan di dalam penulisan skripsi ini.

Bab II Bab ini berjudul Tinjauan Umum Hukum Perikatan, Hukum Perjanjian, dan Hukum Perjanjian Kerja di Indonesia. Di dalam bab ini akan dibahas mengenai perikatan pada umumnya yang dijelaskan dalam satu rangkaian. Selanjutnya akan dibahas mengenai perjanjian pada umumnya yang diuraikan lagi menjadi delapan bagian yaitu istilah dan pengertian perjanjian, asas-asas hukum dalam perjanjian, syarat-syarat sahnya perjanjian, bentuk-bentuk perjanjian, jenis-jenis perjanjian, fungsi perjanjian, dan momentum terjadinya perjanjian. Lalu yang terakhir akan dibahas mengenai hukum perjanjian kerja yang diuraikan menjadi enam bagian yaitu pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, sifat khusus perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja, jenis-jenis perjanjian kerja, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>26</sup> *Ibid.* Pasal 1 angka 25.

Bab III Bab ini berjudul Hukum Perikatan dan Perjanjian di Norwegia. Dalam bab ini akan dibahas mengenai pemaparan singkat tentang hukum Norwegia dimana didalamnya terdiri dari penjelasan mengenai sejarah singkat hukum Norwegia dan sistem hukum Norwegia. Selanjutnya pembahasan mengenai hukum perjanjian yang berlaku di negara Norwegia dijelaskan secara berurutan mengenai pengertian dari perjanjian, asas-asas hukum dalam perjanjian, pengaturan syarat-syarat sahnya perjanjian, bentuk-bentuk perjanjian, dan momentum terjadinya perjanjian. Lalu, yang terakhir adalah penjelasan mengenai perjanjian kerja Norwegia yang terdiri dari penjelasan mengenai secara berurutan yaitu pengertian perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja, jenis-jenis perjanjian kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

Bab IV Bab ini berjudul Perbedaan Asas-asas dan Syarat-syarat Sahnya Perjanjian Kerja dalam Hukum Indonesia dan Hukum Norwegia dan Analisis Pemutusan Hubungan Kerja pada Perjanjian Kerja antara Perusahaan X yang Berkedudukan di Indonesia dengan Pekerja Y dan Perjanjian Kerja antara Perusahaan X yang Berkedudukan di Norwegia dengan Pekerja Z. Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai perbedaan asas-asas yang dianut di dalam hukum perjanjian Indonesia dan Norwegia. Lalu, penulis akan menjelaskan mengenai perbedaan syarat-syarat sahnya perjanjian dalam hukum perjanjian Indonesia dan Norwegia. Pada bagian yang terakhir, penulis akan melakukan analisis terhadap pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja di dalam hukum Indonesia dan hukum Norwegia. Perjanjian kerja yang akan penulis analisis yaitu perjanjian kerja perusahaan multinasional yang berkedudukan di Indonesia dengan pekerja berkewarganegaraan Indonesia dan perjanjian kerja perusahaan multinasional yang sama yang berkedudukan di Norwegia dengan pekerja berkewarganegaraan Indonesia.



Bab V Bab ini merupakan bab penutup. Di dalam bab ini, penulis akan membuat kesimpulan dan saran sebagai rangkuman berdasarkan hasil analisis yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM HUKUM PERIKATAN, HUKUM PERJANJIAN, DAN HUKUM PERJANJIAN KERJA DI INDONESIA

#### 2.1. Perikatan Pada Umumnya

Rumusan Pasal 1131 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berbunyi, “Segala kebendaan debitur, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak, baik yang sudah ada maupun yang baru akan ada di kemudian hari, menjadi tanggungan untuk segala perikatannya perseorangan.” Ketentuan ini memberikan dua pengertian. Pertama, bahwa setiap subjek hukum adalah penyanggah hak dan kewajibannya sendiri, yang dalam hal ini terwujud dalam kepemilikan harta kekayaan, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak, yang dimiliki oleh subjek hukum tersebut. Kedua, bahwa harta kekayaan seseorang dapat berubah dari waktu ke waktu, karena perikatan yang dibuat, dilakukan, maupun yang terjadi atas diri subjek hukum tersebut dari waktu ke waktu. Dengan demikian terdapat suatu hubungan yang erat antara kebendaan yang merupakan harta kekayaan seseorang dengan perikatan yang dibuat, dilakukan, maupun yang terjadi atas perorangan tersebut.<sup>27</sup>

Selanjutnya perlu juga diperhatikan bahwa hukum kebendaan berbicara mengenai hubungan hukum antara subjek hukum dengan objek hukum secara langsung, yang menunjuk pada hubungan kepemilikan atau penguasaan atas suatu kebendaan atau hak yang melekat pada diri kebendaan tersebut, yang bersifat mutlak bagi diri orang-perorangan tersebut. Sedangkan perikatan mengatur mengenai hubungan hukum antara subjek hukum dengan subjek hukum lain, yang melahirkan kewajiban pada salah satu subjek hukum dalam perikatan. Adanya kewajiban salah satu pihak dalam hubungan hukum perikatan, akan melahirkan

---

<sup>27</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*. Cet. I. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 9.

hak pada pihak lainnya dalam hubungan hukum perikatan tersebut. Hak ini juga suatu hak kebendaan yang hanya dapat dilaksanakan oleh pihak dalam hubungan hukum perikatan tersebut karena hanya merupakan hubungan hukum antara dua atau lebih subjek hukum. Oleh karena itu, hak dipertahankan secara relatif terhadap siapa hubungan hukum perikatan tersebut telah ada (dalam hal ini adalah pihak yang berkewajiban tersebut).

Menurut doktrin, Hukum Perdata dibagi menjadi empat bagian yaitu hukum pribadi, hukum keluarga, hukum kekayaan, dan hukum waris. Hukum kekayaan dibagi lagi menjadi dua yaitu hak kekayaan absolut dan hak kekayaan relatif. Hak kekayaan absolut, yang terdiri dari hak kebendaan dan hak atas benda-benda immateril, sebagian besar diatur di dalam Buku II Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan sisanya diatur di dalam peraturan undang-undang tersendiri. Sedangkan hukum kekayaan relatif diatur di dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Hukum kekayaan (menurut pembagian doktrin) adalah hukum yang mengatur tentang hak-hak kekayaan, yaitu hak-hak yang mempunyai nilai ekonomis/uang. Jadi, hak-hak kekayaan berbeda dengan hak-hak lain, karena mempunyai nilai uang, artinya bisa dijabarkan dalam sejumlah uang tertentu.<sup>28</sup>

Hak kekayaan absolut dapat ditujukan kepada semua orang atau ditinjau dari segi pasifnya: semua orang harus menghormati pemilik hak kekayaan yang absolut tersebut.<sup>29</sup> Hak kekayaan yang absolut dapat dibedakan menjadi hak kebendaan – seperti umpamanya: hak milik, hak gadai atau hak hipotik – dan hak-

---

<sup>28</sup> V. Apeldoorn, hlm. 171, mengatakan bahwa *Vermogensrecht* adalah peraturan yang mengatur hubungan hukum yang mempunyai nilai uang, sedangkan *Vermogensrechten* adalah “*geldswaardige rechten*” lihat hlm. 155; demikian juga Bellefroid, hlm. 135, mengatakan, bahwa *Vermogensrecht* mengatur hubungan hukum antara orang yang satu dengan yang lain mengenai kekayaan mereka, sedang *vermogenrechten* adalah hak-hak yang mempunyai “*geldswaarde*”, lihat hlm. 169. Menurut P. Scholten, dalam *Zakenrecht*, hlm. 8, sukar bagi kita untuk memberikan suatu ciri yang khusus yang membedakan hak kekayaan dari yang lain. Pada umumnya hak kekayaan adalah hak yang dapat dinilai dengan uang, dapat dipindahtangankan dan diwariskan (diwaris), dapat diambil sebagai pelunasan oleh kreditur. Yang perlu diperhatikan adalah, bahwa sekali orang secara umum menetapkan suatu hak adalah hak kekayaan, maka *in concreto* setiap hak seperti itu adalah termasuk dalam hak-hak kekayaan, sekalipun ia tidak memenuhi salah satu dari ciri-ciri tersebut. Setiap hak kebendaan adalah hak kekayaan, sekalipun ia hanya mempunyai nilai bagi si pemilik saja dan sekalipun ia tidak mempunyai nilai uang (contohnya adalah surat-surat yang sebenarnya hanya mempunyai nilai *affectie* saja).

<sup>29</sup> J. Satrio, *Hukum Perikatan: Perikatan Pada Umumnya*. Cet. I. (Bandung: Alumni: 1993), hlm. 3.

hak atas benda immaterial.<sup>30</sup> Hak kebendaan memberikan kekuasaan langsung atas suatu benda yang disebut dengan *ius in re*<sup>31</sup>, tertuju kepada suatu benda dan karenanya adalah hak yang memberikan kekuasaan langsung atas seluruh atau pada suatu aspek tertentu atas suatu benda tertentu. Hak kebendaan mempunyai khas yang disebut *droit de suite*<sup>32</sup> dan yang lahir terlebih dahulu memiliki kedudukan yang lebih tinggi.

Hak atas kebendaan immateril merupakan hak absolut namun bukan merupakan hak kebendaan. Hak kebendaan diatur di dalam Buku II Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sedangkan hak atas benda-benda immateril diatur secara tersendiri di dalam peraturan undang-undang di luar Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Hak kekayaan relatif adalah hak-hak kekayaan yang biasa ditujukan kepada orang-orang tertentu dan hak ini muncul dari atau dalam perikatan, sehingga disebut dengan *ius in personam*<sup>33</sup>. Ketentuan umum mengenai perikatan tersebut diatur di dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Para sarjana memberikan perumusan perikatan –seperti yang dimaksud dalam Buku III

---

<sup>30</sup> Menurut Pitlo, hak absolut sama dengan hak kebendaan, namun ia pun mengakui, bahwa banyak sarjana yang berpendapat, bahwa hak kebendaan merupakan bagian dari hak absolut; vide hlm. 9.

<sup>31</sup> V. Apeldoorn mengatakan *Zakelijke rechten* sebagai hak-hak yang memberikan kekuasaan langsung atas suatu benda; Bellefroid, hlm. 170, juga berbicara tentang “*een onmiddelijke heerschappij*” (kekuasaan langsung) atas benda tertentu dan mengartikan “*onmiddelijke*”: tanpa perlu perantara orang lain, sedangkan Apeldoorn mengartikannya sebagai kebalikan dari yang relatif, yang “*krachens de betrekking, waarin men staat tot een anderen persoon*”; Ny. Sri Soedewi M.S. dalam Hukum Jaminan di Indonesia, hlm. 47, seperti juga Apeldoorn dan Bellefroid, menyebutkan ciri: mempunyai hubungan langsung atas benda tertentu dari debitur; kata “*langsung*” disana menurut penulis lebih jelas kalau diartikan untuk menegaskan perbedaannya dari hak relatif, yang muncul dari perikatan, yang mengatur hubungan dengan *persoon* dengan *persoon* mengenai suatu benda, jadi tidak langsung mengenai benda; P. Scholten, *Zakenrecht*, hlm. 84.

<sup>32</sup> Sifat kebendaan sebagai hak yang absolut justru tampak nyata, kalau benda atas mana orang mempunyai hak kebendaan terlepas dari kekuasaannya. Haknya untuk meminta kembali memang bukan merupakan hak kebendaan, tetapi didasarkan atas hak kebendaan, demikian Bellefroid, hlm. 171.

<sup>33</sup> Apeldoorn, hlm. 160, mengatakan, bahwa hak relatif adalah hak-hak kekayaan yang bukan hak-hak kebendaan dan bukan hak-hak atas benda-benda immaterial; menurut Bellefroid, hlm. 168, yang “*tertentu*” tidak hanya yang mempunyai dan objek haknya, tetapi juga orang yang memikul kewajiban.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan, dimana disatu pihak ada hak dan di lain pihak ada kewajiban.

Buku III Kitab Undang-Undang Perdata tidak memberikan suatu rumus dari perikatan (*verbinten*<sup>34</sup>). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak memberikan rumusan, definisi, maupun istilah “perikatan”. Diawali dengan ketentuan Pasal 1233, yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang-undang”, ditegaskan bahwa setiap kewajiban perdata dapat terjadi karena dikehendaki oleh pihak-pihak yang terkait dalam perikatan yang secara sengaja dibuat oleh mereka, ataupun karena ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian yang dimaksud dengan perikatan adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih dalam bidang/lapangan harta kekayaan, yang melahirkan kewajiban pada salah satu pihak dalam hubungan hukum tersebut.

Menurut Ilmu Pengetahuan Hukum, dianut rumus bahwa perikatan adalah hubungan yang terjadi diantara dua orang atau lebih, yang terletak di dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi itu.<sup>35</sup> Mr. Dr. H. F. Vollmar di dalam bukunya “Inleiding tot de Studie van het Nederlands Burgerlijk Recht” mengemukakan bahwa diinjau dari isinya ternyata bahwa perikatan itu ada selama seseorang itu (debitur) harus melakukan suatu prestasi yang mungkin dapat dipaksakan terhadap kreditur, kalau perlu dengan bantuan hakim.

Perikatan dibagi-bagi dan dikelompok-kelompokkan. Pembuat undang-undang pun telah membagi perikatan dalam beberapa kelompok, salah satunya

---

<sup>34</sup> Mengenai istilah *verbinten* terjemahannya dalam bahasa Indonesia masih belum ada kesatuan pendapat. Ada yang menggunakan istilah “perutangan” seperti antara lain Nyonya Sri Soedewi M.S. (Hukum Perutangan A dan B), ada yang menggunakan istilah “perikatan” seperti antara lain Abdulkadir Muhammad (Hukum Perdata Indonesia), ada yang menggunakan kedua istilah tersebut bersama-sama, seperti Subekti (Pokok-Pokok Hukum Perdata). Wirjono Prodjodikoro (Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu) mengusulkan istilah “perjanjian” untuk mengganti “*verbinten*”, sekalipun diberikan arti yang luas, meliputi juga yang muncul dari Hukum Adat dan pada segi lain lebih sempit dari “*verbinten*” yang selama ini dikenal, karena tidak meliputi yang lahir dari undang-undang saja (*uit de wet alleen*) dan yang lahir dari *onrechtmatige daad*. J Satrio (Hukum Perikatan: Perikatan pada Umumnya) memakai istilah “perikatan” untuk mengganti istilah “*verbinten*”.

<sup>35</sup> Mariam Darus Badruzaman, *K.U.H. Perdata Buku III: Hukum Perikatan dengan Penjelasan*. Ed. II. Cet. I. (Bandung: Alumni, 1996), hlm. 1.

adalah berdasarkan asal atau sumbernya. Berdasarkan sumbernya, perikatan dibagi menjadi perikatan yang bersumber dari perjanjian dan perikatan yang bersumber dari undang-undang.<sup>36</sup>

Yang dimaksud dengan undang-undang sebagai sumber lahirnya perikatan yaitu terjadi antara orang/pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, tanpa orang-orang yang bersangkutan menghendaknya atau lebih tepat, tanpa memperhitungkan kehendak mereka. Bahkan perikatan yang bersumber dari undang-undang ini timbul tanpa orang-orang/para pihak melakukan suatu perbuatan tertentu; perikatan bisa lahir karena kedua pihak berada dalam keadaan tertentu atau mempunyai kedudukan tertentu.

Mengenai perikatan yang dilahirkan dari perjanjian timbul karena adanya suatu perbuatan dimana dua belah pihak menyepakati untuk mengikat diri mereka dimana menciptakan hak dan kewajiban salah satu pihak yang harus dipenuhi kepada pihak lain dan begitu juga sebaliknya.

Penulis akan memfokuskan pembahasan mengenai perjanjian yang akan dijelaskan pada sub bab berikut ini.

## **2.2. Perjanjian Pada Umumnya**

### **2.2.1. Istilah dan Pengertian Perjanjian**

Perjanjian atau kontrak yang dalam bahasa Belanda disebut dengan *overeenkomst*, yang merupakan pengambilalihan dari kata “*obligation*” dalam Code Civil Perancis, diatur pengertiannya di dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dimana di dalam pasal tersebut berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Definisi yang bisa disimpulkan dari Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ini adalah:

- a. tidak jelas, karena setiap perbuatan dapat disebut sebagai perjanjian;
- b. tidak tampak asas konsensualisme<sup>37</sup>; dan

---

<sup>36</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *op. cit.*, Pasal 1233.

c. bersifat dualisme<sup>38</sup>.

Ketidakjelasan definisi ini disebabkan di dalam rumusan tersebut disebutkan perbuatan saja, sehingga yang bukan perbuatan hukum pun dapat disebut juga dengan perjanjian. Lalu berkembang doktrin lama yang dapat membantu untuk memperjelas pengertian tersebut, dimana dalam doktrin ini didefinisikan sebagai perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Dalam definisi tersebut, telah tampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban). Berikut adalah unsur-unsur perjanjian menurut doktrin lama:

- a. adanya perbuatan hukum;
- b. persesuaian pernyataan kehendak dari beberapa orang;
- c. persesuaian kehendak ini harus dipublikasikan/dinyatakan;
- d. perbuatan hukum itu terjadi karena kerja sama antara dua orang atau lebih;
- e. pernyataan kehendak (*wilsverklaring*) yang sesuai itu harus saling bergantung satu sama lain;
- f. kehendak itu ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum;
- g. akibat hukum itu untuk kepentingan yang satu atas beban yang lain atau timbal balik;
- h. persesuaian kehendak itu harus dengan mengingat peraturan perundang-undangan.

Van Dunne mengemukakan teori baru sebagai penyempurnaan atas teori lama dimana perjanjian diartikan sebagai suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Teori baru ini tidak hanya melihat perjanjian semata-mata, tetapi juga harus melihat perbuatan-perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya.

---

<sup>37</sup> Asas konsensualisme merupakan salah satu asas hukum perjanjian, maksudnya adalah perjanjian dibuat secara konsensual, atau terjadinya perjanjian itu karena adanya konsensus.

<sup>38</sup> Sifat dualisme berdasarkan teori klasik yaitu terdapat satu perbuatan hukum yang meliputi penawaran dari pihak yang satu dan penerimaan dari pihak yang lain. Pandangan klasik ini kurang tepat oleh karena ada dua perbuatan hukum yang masing-masing bersisi satu. Dengan demikian, perjanjian tidak merupakan perbuatan hukum, akan tetapi merupakan hubungan hukum antara dua orang yang bersepakat untuk menimbulkan akibat hukum.

Menurut teori baru Van Dunne ini, ada 3 (tiga) tahap dalam pembuatan perjanjian, yaitu:

- a. tahap *precontractual*, yaitu adanya penawaran dan penerimaan;
- b. tahap *contractual*, yaitu adanya persesuaian pernyataan kehendak antara para pihak;
- c. tahap *postcontractual*, yaitu pelaksanaan perjanjian.

Charless L. Knapp dan Nathan M. Crystal mengatakan *contract* adalah *An agreement between two or more persons-not merely a shared belief, but common understanding as to something that is to be done in the future by one or both of them.*<sup>39</sup> Artinya, kontrak adalah suatu persetujuan antara 2 (dua) orang atau lebih-tidak hanya memberikan kepercayaan, tetapi secara bersama-sama saling pengertian untuk melakukan sesuatu pada masa mendatang oleh seseorang atau keduanya dari mereka.

Pendapat ini tidak hanya mengkaji definisi kontrak, tetapi juga menentukan unsur-unsur yang harus dipenuhi supaya suatu transaksi dapat disebut kontrak. Ada 3 (tiga) unsur kontrak, yaitu:

- a. *The fact between the parties* (adanya kesepakatan tentang fakta antara kedua belah pihak);
- b. *The agreement is written* (persetujuan dibuat secara tertulis);
- c. *The set of rights and duties created by (1) and (2)* [adanya orang yang berhak dan berkewajiban untuk membuat: (1) kesepakatan dan (2) persetujuan tertulis].

Suatu hal yang kurang dalam berbagai definisi kontrak yang dipaparkan di atas, yaitu bahwa para pihak dalam kontrak hanya orang-perorangan semata-mata, padahal pada praktiknya, bukan hanya orang-perorangan yang membuat kontrak, tetapi juga badan hukum yang merupakan subjek hukum. Dengan demikian, definisi itu perlu dilengkapi dan disempurnakan. Kontrak atau perjanjian merupakan:

“Hubungan hukum antara subjek hukum yang satu dengan subjek hukum yang lain dalam bidang harta kekayaan, di mana subjek hukum yang satu

---

<sup>39</sup> Charless L. Knapp dan Nathan M. Crystal, *Problems in Contract Law: Cases and Materials*, (Boston Toronto London: Little, Brown and Company, 1993), hlm. 2.



berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya.”

Unsur-unsur yang tercantum dalam definisi yang telah disempurnakan diatas ini adalah:

- a. adanya hubungan hukum (hubungan hukum merupakan hubungan yang menimbulkan akibat hukum, akibat hukum adalah timbulnya hak dan kewajiban);
- b. adanya subjek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban;
- c. adanya prestasi (prestasi terdiri atas melakukan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu);
- d. di bidang harta kekayaan.

### **2.2.2. Asas-asas Hukum dalam Perjanjian**

Di dalam hukum perjanjian terdapat beberapa asas atau prinsip yang harus diperhatikan bagi para pihak yang membuat perjanjian sebagai pegangan dalam proses dan pelaksanaan perjanjian dan juga dalam hal terjadi permasalahan hukum yang berkaitan dengan proses dan pelaksanaan perjanjian tersebut. Asas atau prinsip hukum perjanjian dijelaskan berikut ini.

#### **a. Asas Kebebasan Berkontrak**

Asas ini dapat dianalisis dari ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 1338 ayat 1 Kitab-Undang-Undang Perdata, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk: (1) membuat atau tidak membuat perjanjian; (2) mengadakan perjanjian dengan siapapun; (3) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya; dan (4) menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.

Ketentuan ini memberi kebebasan kepada para pihak untuk membuat perjanjian asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Dengan demikian para pihak diberi kesempatan untuk membuat klausula-klausula yang menyimpang dari ketentuan Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ketentuan yang dapat disampingkan yang bersifat optional atau pilihan, sedangkan ketentuan yang bersifat memaksa seperti syarat sahnya perjanjian adalah ketentuan yang tidak dapat dikesampingkan oleh para pihak.<sup>40</sup>

Latar belakang lahirnya asas kebebasan berkontrak adalah adanya paham individualisme yang secara embrional lahir dalam Yunani, yang diteruskan oleh kaum Epicuristen dan berkembang pesat dalam zaman renaissance melalui antara lain ajaran-ajaran Hugo de Grecht, Thomas Hobbes, John Locke, dan Rousseau. Menurut paham individualisme, setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendakinya. Dalam hukum perjanjian paham ini diwujudkan dalam asas “kebebasan berkontrak”. Teori *laissez faire* ini menganggap bahwa “*the invisible hand*” akan menjamin kelangsungan jalannya persaingan bebas, karenanya pemerintah sama sekali tidak boleh mengadakan intervensi di dalam kehidupan (sosial ekonomi) masyarakat. Paham individualisme memberikan peluang yang luas kepada golongan ekonomi kuat untuk menguasai golongan ekonomi lemah. Pihak yang kuat menentukan kedudukan pihak yang lemah. Pihak yang lemah berada dalam cengkraman pihak yang kuat, diungkapkan dalam “*exploitation de l’homme par l’homme*”.<sup>41</sup>

Di akhir abad ke-19, akibat desakan paham-paham etis dan sosialis, paham individualisme ini mulai pudar, terlebih pada saat berakhirnya Perang Dunia II karena paham ini tidak mencerminkan keadilan. Masyarakat ingin pihak yang lemah lebih banyak mendapatkan perlindungan. Oleh karena itu, kehendak bebas tidak lagi diberi mutlak, akan tetapi diberi arti relatif dikaitkan selalu dengan kepentingan umum. Pengaturan substansi perjanjian tidak semata-mata dibiarkan kepada para pihak, namun perlu diawasi. Pemerintah sebagai pengemban

---

<sup>40</sup> Akhmad Budi Cahyono dan Surini Ahlan Sjarif, *Mengenal Hukum Perdata*, cet. I, (Jakarta: CV Gitama Jaya, 2008), hlm. 134-135.

<sup>41</sup> H. Salim HS, H. Abdullah, dan Wiwiek Wahyuningsih, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 2.

kepentingan umum menjaga keseimbangan kepentingan individu dan kepentingan masyarakat. Penerobosan hukum perjanjian yang dilakukan oleh pemerintah membuat pergeseran hukum perjanjian ke bidang hukum publik. Melalui campur tangan pemerintah inilah terjadi pemasyarakatan hukum (*vermatschappelijking*) perjanjian.

#### **b. Asas Konsensualisme**

Asas konsensualisme dalam perjanjian artinya bahwa perjanjian sudah mengikat para pihak yang membuatnya, sejak detik tercapainya kata sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Dengan demikian perjanjian sudah sah dan mengikat para pihak tanpa perlu sesuatu formalitas atau perbuatan tertentu. Asas ini tercermin dalam Pasal 1458 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang perjanjian jual beli. Di dalam pasal tersebut jual beli dianggap telah terjadi dan mengikat secara hukum sejak disepakatinya barang dan harga, meskipun harga belum dibayar dan barang belum diserahkan.

Terdapat pengecualian dalam asas konsensualisme yaitu bagi perjanjian formil dan perjanjian riel. Perjanjian formil ialah perjanjian yang disamping memenuhi syarat kata sepakat juga harus memenuhi formalitas tertentu. Sedangkan perjanjian riel adalah perjanjian yang harus memenuhi kata sepakat dan adanya pelaksanaan perjanjian (riel) guna melahirkan perjanjian tersebut.<sup>42</sup>

#### **c. Asas *Pacta Sunt Servanda***

Asas *pacta sunt servanda* disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat dari perjanjian yang menggariskan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya undang-undang. Asas ini juga dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1338 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”

---

<sup>42</sup> Akhmad Budi Cahyono dan Surini Ahlan Sjarif, *op. Cit.*, hlm. 134.

Asas ini pada mulanya dikenal di dalam hukum Gereja yang disebutkan bahwa terjadinya suatu perjanjian apabila ada kesepakatan kedua belah pihak dan dikuatkan dengan sumpah. Ini mengandung makna bahwa setiap perjanjian yang diadakan oleh kedua belah pihak merupakan perbuatan yang sakral dan dikaitkan dengan dengan unsur keagamaan. Namun, dalam perkembangannya asas *pacta sunt servanda* diberi arti *pactum*, yang berarti sepakat tidak perlu dikuatkan dengan sumpah dan tindakan formalitas lainnya. Adapun *modus pactum* sudah cukup dengan kata sepakat saja.<sup>43</sup>

#### **d. Asas Itikad Baik**

Hukum perjanjian menganut asas itikad baik yang terkandung dalam Pasal 1338 ayat 3 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Ketentuan ini memberi wewenang kepada hakim untuk mengawasi pelaksanaan perjanjian supaya tidak bertentangan dengan rasa keadilan. Dalam praktik hakim dapat mencampuri isi perjanjian yang berat sebelah yang merugikan pihak yang lemah dan tidak sesuai dengan rasa keadilan. Itikad baik dalam perjanjian mengacu kepada kepatutan dan keadilan, sehingga dalam pelaksanaan perjanjian disyaratkan dilaksanakan dengan itikad baik. Asas itikad baik merupakan pembatasan dari asas kebebasan berkontrak agar tidak terjadi perjanjian yang berat sebelah.

#### **e. Asas Keseimbangan**

Asas ini menghendaki kedua belah pihak yang membuat perjanjian untuk memenuhi dan melaksanakan kewajiban dari perjanjian tersebut. Asas ini memberikan kekuatan bagi salah satu pihak untuk menuntut pelunasan prestasi dari pihak yang lain namun pihak tersebut juga dituntut untuk melunaskan prestasinya kepada pihak lain dengan itikad baik. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa salah satu pihak yang merupakan pihak yang kuat di dalam suatu

---

<sup>43</sup> H. Salim HS, H. Abdullah, dan Wiwiek Wahyuningsih, *op. Cit.*, hlm. 3.

perjanjian dengan pihak lain yang lebih lemah darinya, diimbangi dengan kewajiban pihak yang lebih kuat tersebut dengan kewajibannya untuk memperhatikan itikad baik, sehingga kedudukan kedua belah pihak menjadi seimbang.

#### **f. Asas Kepribadian**

Asas kepribadian berdasar kepada Pasal 1315 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan bahwa pada umumnya tiada seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji, melainkan untuk dirinya sendiri. Yang dimaksud dengan mengikatkan diri yaitu memikul kewajiban-kewajiban atau menyanggupi melakukan sesuatu, sedangkan yang dimaksud dengan meminta ditetapkannya suatu janji yaitu memperoleh hak-hak atas sesuatu atau dapat menuntut sesuatu. Berdasarkan asas kepribadian, suatu perjanjian hanya meletakkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara para pihak yang membuatnya.

Terdapat beberapa pengecualian dalam asas kepribadian yaitu dalam bentuk yang dinamakan janji untuk pihak ketiga dimana seorang membuat suatu perjanjian yang memperjanjikan hak-hak bagi orang lain.<sup>44</sup> Pengecualian kedua dari asas kepribadian adalah perjanjian garansi yang berdasarkan Pasal 1316 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>45</sup> Pengecualian yang terakhir dari asas kepribadian adalah mengenai kewarisan dimana suatu perjanjian meliputi juga para ahli waris dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *op. cit.*, Pasal 1317.

<sup>45</sup> Bunyi pasal tersebut adalah “Meskipun demikian adalah diperbolehkan untuk menanggung atau menjamin seorang pihak ketiga, dengan menjanjikan bahwa orang ini akan berbuat sesuatu, dengan tidak mengurangi tuntutan pembayaran ganti rugi terhadap siapa yang telah menanggung pihak ketiga itu atau yang telah berjanji, untuk menyuruh pihak ketiga tersebut menguatkan sesuatu, jika pihak ini menolak perikatannya”.

<sup>46</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *op. cit.*, Pasal 1318.

### 2.2.3. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, syarat sahnya perjanjian diatur di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu (1) adanya kesepakatan kedua belah pihak, (2) kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum, (3) adanya objek, dan (4) adanya kausa yang halal. Keempat hal itu dikemukakan berikut ini.

#### a. Kesepakatan (*Toesteming/Izin*) Kedua Belah Pihak

Syarat pertama sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan atau konsensus para pihak. Kesepakatan ini diatur di dalam Pasal 1320 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan dengan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak yang lainnya. Yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat/diketahui orang lain. Ada lima cara terjadinya persesuaian pernyataan kehendak, yaitu dengan:

- a) Bahasa yang sempurna dan tertulis;
- b) Bahasa yang sempurna secara lisan;
- c) Bahasa yang tidak sempurna asal dapat diterima oleh pihak lawan. Hal ini mengingat dalam kenyataannya sering kali seseorang menyampaikan dengan bahasa yang tidak sempurna tetapi dimengerti oleh pihak lawannya;
- d) Bahasa isyarat asal dapat diterima oleh pihak lawannya; dan
- e) Diam atau membisu tetapi asal dipahami atau diterima pihak lawan.<sup>47</sup>

Pada dasarnya, cara yang paling banyak dilakukan oleh para pihak, yaitu dengan bahasa yang sempurna secara lisan dan secara tertulis. Tujuan pembuatan

---

<sup>47</sup> Sudikno Mertokusumo, *Rangkuman Kuliah Hukum Perdata*, (Yogyakarta: Fakultas Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada, 1987), hlm. 7.

perjanjian secara tertulis adalah agar memberikan kepastian hukum bagi para pihak sebagai alat bukti yang sempurna di kala timbul sengketa di kemudian hari.

### **b. Kecakapan Bertindak**

Kecakapan bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap dan berwenang untuk melakukan perbuatan hukum sebagaimana ditentukan oleh undang-undang. Orang yang cakap/berwenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa. Ukuran kedewasaan adalah telah berumur 21 tahun dan/atau sudah kawin. Orang yang tidak berwenang melakukan perbuatan hukum adalah anak di bawah umur (*minderjarigheid*) dan orang yang ditaruh di bawah pengampuan. Keduanya termasuk kedalam golongan orang yang tidak cakap atau golongan *personae miserabile*.

### **c. Adanya Objek Perjanjian**

Di dalam berbagai literatur disebutkan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi adalah apa yang menjadi kewajiban debitur dan apa yang menjadi hak kreditur.<sup>48</sup> Prestasi ini terdiri dari perbuatan positif dan negatif. Prestasi terdiri atas: (1) memberikan sesuatu, (2) berbuat sesuatu, dan (3) tidak berbuat sesuatu.<sup>49</sup> Prestasi itu harus dapat ditentukan, dibolehkan, dimungkinkan, dan dapat dinilai dengan uang. Yang dimaksud dengan dapat ditentukan yaitu di dalam mengadakan perjanjian, isi perjanjian harus dipastikan, dalam arti dapat ditentukan secara cukup.

---

<sup>49</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *op. cit.*, Pasal 1234.

#### **d. Adanya Kausa yang Halal**

Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak dijelaskan mengenai pengertian *orzaak* (kausa yang halal). Di dalam Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Perdata hanya disebutkan kausa yang terlarang. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Hoge Raad sejak tahun 1927 mengartikan *orzaak* sebagai sesuatu yang menjadi tujuan para pihak.

Syarat yang pertama dan kedua yaitu kesepakatan kedua belah pihak dan kecakapan bertindak disebut syarat subjektif, karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Adapun syarat ketiga dan keempat yaitu adanya objek perjanjian dan adanya kausa yang halal disebut syarat objektif, karena menyangkut objek perjanjian. Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya salah satu pihak dapat mengajukan kepada pengadilan untuk membatalkan perjanjian yang disepakatinya. Akan tetapi, apabila para pihak tidak ada yang keberatan, maka perjanjian itu tetap dianggap sah. Apabila syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula perjanjian itu dianggap tidak ada.

#### **2.2.4. Bentuk-bentuk Perjanjian**

Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tertulis dan lisan. Perjanjian tertulis adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan. Adapun perjanjian lisan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak). Mengenai perjanjian tertulis, terdapat dua bentuk, yaitu yang dibuat dalam bentuk akta di bawah tangan dan akta autentik.

Akta di bawah tangan merupakan akta yang dibuat oleh para pihak. Akta ini dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:



- a. Akta dibawah tangan dimana para pihak menandatangani perjanjian itu diatas materai (tanpa keterlibatan pejabat umum);
- b. Akta di bawah tangan yang didaftar (*waarmerken*) oleh notaris/pejabat yang berwenang;
- c. Akta di bawah tangan dan dilegalisasi oleh notaris/pejabat yang berwenang.<sup>50</sup>

Dalam Pasal 15 ayat 2 huruf a dan b Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris, istilah yang digunakan untuk akta dibawah tangan yang dilegalisasi adalah akta dibawah tangan yang disahkan, sementara istilah akta dibawah tangan yang di daftar (*waarmerken*) adalah dibukukan. Akta dibawah tangan yang disahkan merupakan akta yang harus ditandatangani dan disahkan di depan notaris/pejabat yang berwenang. Makna dilakukan pengesahan terhadap akta di bawah tangan adalah:

- a. Notaris menjamin bahwa benar orang yang tercantum namanya dalam perjanjian adalah pihak yang menandatangani perjanjian;
- b. Notaris menjamin bahwa tanggal tanda tangan tersebut dilakukan pada tanggal yang disebutkan dalam perjanjian.

Akta di bawah tangan yang dibukukan merupakan akta yang telah ditandatangani pada hari dan tanggal yang disebut dalam akta oleh para pihak, dan tanda tangan tersebut bukan di hadapan notaris/pejabat yang berwenang. Makna akta di bawah tangan yang dibukukan adakah notaris menjamin akta tersebut memang benar telah ada pada hari dan tanggal dilakukan pendaftaran/pembukuan oleh notaris.

Perjanjian yang dibuat dihadapan notaris dibuat dalam bentuk akta notariel. Akta notariel adalah akta yang dibuat di hadapan dan di muka pejabat yang berwenang untuk itu. Pejabat yang berwenang untuk itu adalah Notaris, Camat, PPAT, dan lain-lain. Jenis dokumen ini merupakan alat bukti yang sempurna bagi para pihak yang bersangkutan maupun pihak ketiga. Ada 3 (tiga) fungsi akta notariel (akta otentik), yaitu:

---

<sup>50</sup> Hikmahanto Juwana, tt., *Perancangan Kontrak Modul I sampai dengan VI*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Hukum "IBLAM"), hlm. 1.

- a. Sebagai bukti bahwa para pihak yang bersangkutan telah mengadakan perjanjian tertentu;
- b. Sebagai bukti bagi para pihak bahwa apa yang ditulis dalam perjanjian adalah menjadi tujuan dan keinginan para pihak;
- c. Sebagai bukti kepada pihak ketiga bahwa pada tanggal tertentu, kecuali jika ditentukan sebaliknya, para pihak telah mengadakan perjanjian dan bahwa isi perjanjian adalah sesuai dengan kehendak para pihak.<sup>51</sup>

Akta notariel merupakan bukti *prima factie* mengenai fakta, yaitu pernyataan atau perjanjian yang termuat dalam akta notaris, mengingat notaris di Indonesia adalah pejabat umum yang mempunyai kewenangan untuk memberikan kesaksian atau melegalisasi suatu fakta. Jika isi dari fakta semacam itu disangkal di suatu pengadilan, maka pengadilan harus menghormati dan mengakui isi akta notariel, kecuali jika pihak yang menyangkal dapat membuktikan bahwa bagian tertentu dari akta telah diganti atau bahwa hal tersebut bukanlah yang disetujui oleh para pihak, pembuktian mana sangat berat.

#### **2.2.5. Jenis-jenis Perjanjian**

Belum ada kesatuan pandangan mengenai pembagian dari perjanjian. Masing-masing ahli mempunyai pandangan yang berbeda dengan satu dan lainnya. Berikut ini merupakan pandangan-pandangan ahli mengenai jenis-jenis perjanjian.

---

<sup>51</sup> H. Salim HS, H. Abdullah, dan Wiwiek Wahyuningsih, *op. cit.*, hlm. 17.

### a. Perjanjian Menurut Sumbernya<sup>52</sup>

Perjanjian berdasarkan sumber hukumnya merupakan penggolongan perjanjian yang didasarkan tempat perjanjian itu ditemukan. Sudikno Mertokusumo menggolongkan perjanjian dari sumber hukumnya. Ia membagi jenis perjanjian menjadi lima macam, yaitu:

- a) Perjanjian yang bersumber dari hukum keluarga, seperti halnya perkawinan;
- b) Perjanjian yang bersumber dari kebendaan, yaitu yang berhubungan dengan peralihan hukum benda, misalnya peralihan hak milik;
- c) Perjanjian *obligatoir*, yaitu perjanjian yang menimbulkan kewajiban;
- d) Perjanjian yang bersumber dari hukum acara, yang disebut dengan *bewijsovereenkomst*; dan
- e) Perjanjian yang bersumber dari hukum public, yang disebut dengan *publiekrechtelijke overeenkomst*.

### b. Perjanjian Menurut Namanya (Pasal 1319 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Artikel 1355 NBW)

Di dalam Pasal 1319 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Artikel 1355 NBW hanya disebutkan dua macam perjanjian menurut namanya, yaitu perjanjian *nominaat* (bernama) dan perjanjian *innominaat* (tidak bernama). Perjanjian *nominaat* adalah perjanjian yang dikenal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian *innominaat* adalah perjanjian yang timbul, tumbuh dan berkembang dalam masyarakat. Jenis perjanjian *innominaat* tidak dikenal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Namun, Vollmar mengemukakan perjanjian jenis yang ketiga antara bernama dan tidak bernama, yaitu perjanjian campuran.<sup>53</sup> Perjanjian campuran yaitu perjanjian yang tidak hanya diliputi oleh ajaran umum (tentang perjanjian) sebagaimana yang terdapat dalam title I, II, dan

---

<sup>52</sup> Sudikno Mertokusumo, *op. Cit.*, hlm. 11.

<sup>53</sup> Vollmar, *Pengantar Studi Hukum Perdata Jilid II*, diterjemahkan oleh I. S. Adiwimarta, (Jakarta: Rajawali Pers, 1984), hlm. 144-146.

IV, karena kekhilafan, titel yang terakhir ini (title IV) tidak disebut oleh Pasal 1355 NBW, tetapi terdapat juga ketentuan-ketentuan khusus yang untuk sebagian menyimpang dari ketentuan umum.

Perjanjian campuran juga disebut dengan *Contractus Sui Generis*, yaitu ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian khusus yang paling maksimal dapat diterapkan secara analogi (Arrest HR 10 Desember 1936) atau orang menerapkan teori Absorpsi (*Absorbs-tietheorie*), artinya diterapkanlah peraturan perundang-undangan dari perjanjian, yang di dalam peristiwa yang terjadi merupakan peristiwa yang paling menonjol (HR, 12 April 1935), sedangkan dalam tahun 1947, Hoge Raad menyatakan diri (HR, 21 Februari 1947) tegas-tegas sebagai penganut teori kombinasi.<sup>54</sup>

### **c. Perjanjian Menurut Bentuknya (Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)**

Di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak disebutkan secara sistematis tentang bentuk perjanjian, namun apabila ditelaah dalam berbagai ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maka perjanjian dapat dibedakan dalam dua macam yaitu perjanjian lisan dan tertulis. Perjanjian lisan adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak cukup dengan lisan atau kesepakatan para pihak.<sup>55</sup> Adanya konsensus berarti perjanjian telah terjadi. Termasuk dalam golongan ini diilhami dari hukum Romawi. Di dalam hukum Romawi, tidak hanya diperlukan adanya kata sepakat, tetapi perlu diucapkan kata-kata yang suci dan juga perjanjiannya harus didasarkan atas penyerahan nyata dari suatu benda. Perjanjian konsensual adalah suatu perjanjian yang terjadi apabila ada kesepakatan para pihak. Adapun perjanjian riil adalah suatu perjanjian yang dibuat dan dilaksanakan secara nyata.

Perjanjian tertulis merupakan perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan. Perjanjian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu dalam

---

<sup>54</sup> H. Salim HS, H. Abdullah, dan Wiwiek Wahyuningsih, *op. Cit.*, hlm. 18-19.

<sup>55</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *op. cit.*, Pasal 1320.

bentuk akta bawah tangan dan akta notaris. Akta di bawah tangan adalah akta yang cukup dibuat dan ditandatangani oleh para pihak. Adapun akta otentik adalah akta yang dibuat oleh atau dihadapan notaris. Disamping pembagian menurut bentuk tersebut, dikenal juga pembagian menurut bentuk yang lain, yaitu perjanjian standar yang merupakan perjanjian yang telah dituangkan dalam bentuk formulir.

#### **d. Perjanjian Timbal Balik**

Penggolongan ini dilihat dari hdan kewajiban para pihak. Perjanjian timbal balik merupakan perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban-kewajiban pokok kepada kedua belah pihak. Perjanjian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu timbal balik yang tidak sempurna dan yang sepihak.

- a) Perjanjian timbal balik tidak sempurna senantiasa menimbulkan suatu kewajiban pokok bagi satu pihak, sedangkan pihak lainnya wajib melakukan sesuatu. Disini tampak adanya prestasi-prestasi yang satu sama lain saling seimbang.
- b) Perjanjian sepihak merupakan perjanjian yang selalu timbul kewajiban-kewajiban hanya bagi satu dari para pihak.

Pembedaan perjanjian ini berguna dalam hal kepentingan pembubaran perjanjian.

#### **e. Perjanjian Cuma-Cuma atau dengan Alas Hak yang Membebani<sup>56</sup>**

Penggolongan ini didasarkan pada keuntungan salah satu pihak dan adanya prestasi dari pihak lainnya. Perjanjian Cuma-Cuma merupakan perjanjian yang menurut hukum hanyalah timbul keuntungan bagi salah satu pihak.

---

<sup>56</sup> Vollmar, *op. Cit.*, hal. 133. Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit “Gadjah Mada”, 1980), hlm. 6.

#### f. Perjanjian Berdasarkan Sifatnya<sup>57</sup>

Penggolongan ini didasarkan pada hak kebendaan dan kewajiban yang ditimbulkan dari adanya perjanjian tersebut. Perjanjian menurut sifatnya dibagi menjadi dua macam, yaitu perjanjian kebendaan (*zakelijke overeenkomst*) dan perjanjian *obligatoir*. Perjanjian kebendaan adalah suatu perjanjian, dimana hak kebendaan ditimbulkan, diubah atau dilenyapkan, hal demikian untuk memenuhi perikatan. Perjanjian *obligatoir* merupakan perjanjian yang menimbulkan kewajiban dari para pihak.

Di samping itu, dikenal juga jenis perjanjian dari sifatnya, yaitu perjanjian pokok dan perjanjian *accessoir*.

#### g. Perjanjian dari Aspek Larangan (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat)<sup>58</sup>

Penggolongan perjanjian berdasarkan larangannya merupakan penggolongan perjanjian dari aspek tidak diperkenalkannya para pihak untuk membuat perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Hal ini disebabkan perjanjian itu mengandung praktik monopoli dan/atau persaingan usaha tidak sehat.

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, perjanjian yang dilarang dibagi menjadi 13 (tiga belas) jenis, yaitu perjanjian oligopoli, perjanjian penetapan harga, perjanjian dengan harga yang berbeda, perjanjian dengan harga dibawah harga pasar, perjanjian yang memuat persyaratan, perjanjian pembagian wilayah, perjanjian pemboikotan, perjanjian kartel, perjanjian *trust*, perjanjian oligopsoni, perjanjian integrasi vertical, perjanjian tertutup, dan perjanjian dengan pihak luar negeri.

---

<sup>57</sup> *Ibid.* hal. 6.

<sup>58</sup> H. Salim HS, H. Abdullah, dan Wiwiek Wahyuningsih, *op. Cit.*, hlm. 21-23.

### 2.2.6. Fungsi Perjanjian

Ada dua macam fungsi perjanjian yaitu fungsi yuridis dan fungsi ekonomis. Fungsi yuridis perjanjian adalah dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sedangkan fungsi ekonomis adalah menggerakkan (hak milik) sumber daya dari nilai penggunaan yang lebih rendah menjadi nilai yang lebih tinggi.<sup>59</sup>

Mark Zimmerman mengemukakan mengenai pandangan yang dimiliki oleh orang Barat tentang fungsi perjanjian, bahwa bagi orang-orang Barat, perjanjian adalah dokumen hukum yang mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari para pihak yang membuatnya. Apabila terjadi perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian diantara para pihak, dokumen itu akan dirujuk untuk penyelesaian perselisihan itu. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan mudah melalui perundingan diantara para pihak sendiri (karena memakan waktu dan tenaga yang tidak sedikit), mereka akan menyelesaikan melalui proses litigasi di pengadilan. Isi perjanjian itu yang akan dijadikan dasar oleh hakim untuk menyelesaikan pertikaian itu.

Disamping itu perjanjian juga berfungsi untuk mengamankan transaksi bisnis. Suatu perjanjian dalam bisnis merupakan hal yang sangat penting, karena dari perjanjian tersebut paling tidak dapat diketahui<sup>60</sup>:

- a. Perikatan apa yang dilakukan, kapan, dan dimana perjanjian tersebut dilakukan;
- b. Siapa saja yang saling mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut;
- c. Hak dan kewajiban para pihak, apa yang harus, apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pihak;
- d. Syarat-syarat berlakunya perjanjian tersebut;

---

<sup>59</sup> *Ibid.*, hlm. 23.

<sup>60</sup> Abdullah, *Peranan Notaris dalam Pembuatan Kontrak Bisnis. Makalah disajikan pada Workshop Pengembangan Unit Revenue Generating untuk Memacu Peningkatan Kualifikasi Akademik melalui Program Layanan Kepakaran Legal Aspek Industri dan Sektor Usaha, pada Program Studi Hukum Bisnis Fakultas Hukum, TPSDP, BATCH III 2006*, (Mataram: 2006), hlm. 1-2.

- e. Cara-cara yang dipilih untuk menyelesaikan perselisihan dan pilihan domisili hukum yang dipilih bila terjadi perselisihan antara para pihak;
- f. Kapan berakhirnya kontrak atau hal-hal apa saja yang mengakibatkan berakhirnya kontrak tersebut;
- g. Sebagai alat kontrol bagi para pihak, apakah masing-masing pihak telah menunaikan kewajiban atau prestasinya atau belum ataukah malah telah melakukan suatu wanprestasi;
- h. Sebagai alat bukti bagi para pihak apabila di kemudian hari terjadi perselisihan diantara mereka, misalnya salah satu pihak wanprestasi. Termasuk juga apabila ada pihak ketiga yang mungkin keberatan dengan suatu perjanjian dan mengharuskan kedua belah pihak untuk membuktikan hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian yang dimaksud.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi yang utama dari sebuah perjanjian adalah fungsi yuridis dimana fungsi ini mengatur hak dan kewajiban dari para pihak, mengamankan transaksi bisnis, dan mengatur tentang pola penyelesaian sengketa yang timbul antara kedua belah pihak. Mengingat pentingnya sebuah perjanjian dalam transaksi bisnis, tentu di dalam pembuatannya diperlukan persyaratan-persyaratan tertentu sehingga perjanjian tetap berada di dalam koridor-koridor aturan perundang-undangan yang berlaku.

### **2.2.7. Momentum Terjadinya Perjanjian**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tidak menyebut secara jelas mengenai momentum terjadinya perjanjian. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata hanya menyebutkan cukup dengan adanya konsensus dari para pihak. Dalam berbagai literatur disebutkan empat teori yang membahas momentum terjadinya perjanjian, yaitu teori pernyataan, pengiriman, pengetahuan, dan penerimaan.<sup>61</sup>



**a. Teori Pernyataan (*Uitingstheorie*)**

Menurut teori pernyataan, kesepakatan (*toesteming*) terjadi pada saat pihak yang menerima penawaran itu menyatakan bahwa ia menerima penawaran itu. Jadi, dilihat dari pihak yang menerima, kesepakatan sudah terjadi. Kelemahan teori ini sangat teoretis karena dianggap terjadinya kesepakatan secara otomatis.

**b. Teori Pengiriman (*Verzendtheorie*)**

Menurut teori pengiriman, kesepakatan terjadi apabila pihak yang menerima penawaran mengirimkan pernyataan penerimaan atas tawaran. Teori ini juga sangat teoretis, kesepakatan dianggap terjadi secara otomatis.

**c. Teori Penerimaan (*Ontvangstheorie*)**

Menurut teori penerimaan bahwa *toesteming* terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan.

**d. Teori Pengetahuan (*Vernemingsstheorie*)**

Teori pengetahuan berpendapat bahwa kesepakatan terjadi apabila para pihak yang menawarkan itu mengetahui adanya *acceptantie* (penerimaan), tetapi penerimaan itu belum diterimanya (tidak diketahui secara langsung). Kritik terhadap teori ini, bagaimana ia mengetahui isi penerimaan itu apabila ia belum menerimanya.

---

<sup>61</sup> Vollmar, *op. Cit.*, hlm. 147-148. Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *op. Cit.*, hlm. 20-21. Sudikno Mertokusumo, *op. Cit.*, hlm. 15.

## **2.3. Perjanjian Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Wiwoho Soedjono mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.<sup>62</sup>

Menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja/buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja diatur di dalam Bab IX Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian di dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

### **2.3.2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja**

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan

---

<sup>62</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, cet. III, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991), hlm. 9.

perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi empat unsur, yaitu sebagai berikut<sup>63</sup>.

a. Ada orang dibawah pimpinan orang lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah), sedang pihak yang lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi, juga ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

b. Penunaiian Kerja

Yang dimaksud dengan penunaiian kerja adalah melakukan pekerjaan. Dalam penunaiian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.

c. Adanya upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jadi, upah adalah imbalan termasuk tunjangan.

d. Yang memimpin buruh/pekerja disebut pengusaha atau pemberi kerja. Yang dimaksud dengan pengusaha adalah sebagai berikut.

(a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

---

<sup>63</sup> F. X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, cet. III, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 8.

- (b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- (c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan milik sendiri atau perusahaan bukan miliknya yang berkedudukan di wilayah Indonesia.

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dinamakan pemberi kerja adalah orang-perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

M. G. Rood dan Imam Soepomo mengemukakan ketiga unsur pertama yang dijelaskan diatas namun mengemukakan unsur yang berbeda dalam unsur ke empat, yaitu waktu tertentu. Unsur ini menjelaskan bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.<sup>64</sup>

### 2.3.3. Sifat Khusus Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat khusus karena, *pertama*, perjanjian kerja merupakan perjanjian yang bersifat memaksa (*dwang contract*) karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian sebagaimana layaknya asas yang dianut di dalam hukum perikatan yang dikenal dengan asas kebebasan berkontrak (*freedom to contract*) yang tercantum di dalam Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan karena itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku Hukum Perburuhan.

Akan tetapi hal ini bukan berarti bahwa para pihak tidak dapat membuat suatu kesepakatan lain yang kemudian dapat dituangkan ke dalam perjanjian kerja tersebut. Asas kebebasan berkontrak dapat berlaku sejauh mana tidak

---

<sup>64</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet. I, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), hlm. 33-35.

bertentangan dengan kaidah heteronom dalam Hukum Perburuhan, dengan kata lain tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah. Kaidah heteronom yang diatur oleh peraturan perundangan bidang perburuhan diatur dalam bentuk unsur-unsur yang harus ada di dalam perjanjian kerja.

Selain sifatnya yang memaksa, perjanjian kerja juga memiliki sifat khusus karena, *kedua*, objeknya yang merupakan orang yang menjadi salah satu pihak dalam perjanjian tersebut. Prestasi yang menjadi kewajiban pihak tersebut untuk dilaksanakan adalah suatu hal yang dihasilkan oleh diri pihak tersebut. *Ketiga*, hal yang lain yang membuat perjanjian kerja bersifat khusus adalah perjanjian ini bersifat timpang atau tidak seimbang. Ketidakseimbangan perjanjian kerja disebabkan oleh keadaan dari sifat memaksa atau *dwang contract* suatu perjanjian kerja dan salah satu unsur yang ada dalam perjanjian kerja dimana salah satu pihak berada dibawah pimpinan pihak yang lain.

#### 2.3.4. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Dalam diadakannya perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, maka dalam perjanjian kerja itu harus berisi syarat-syarat antara lain sebagai berikut<sup>65</sup>:

- a. Harus disebutkan macam pekerjaan yang dijanjikan;
- b. Waktu berlakunya perjanjian kerja;
- c. Upah buruh yang berupa uang diberikan tiap bulan;
- d. Saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan, kalau perlu di luar Indonesia serta selama istirahat itu;
- e. Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak buruh.

---

<sup>65</sup> Wiwoho Soedjono, *op. Cit.*, hlm. 12.

### 2.3.5. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

#### a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu

#### b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut.<sup>66</sup>

- a) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin,
- b) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - (b) pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama tiga tahun;
  - (c) pekerjaan yang bersifat musiman;
  - (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- c) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- d) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari dua tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari satu tahun.

---

<sup>66</sup> F. X. Djumaldji, *op. Cit.*, hlm. 11-12.

- e) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- f) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari satu kali dan lebih dari dua tahun.

### 2.3.6. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Setiap perjanjian akan menimbulkan hak dan kewajiban di antara para pihak yang telah mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut, begitu pula dalam perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja.

Dalam melaksanakan hubungan industrial<sup>67</sup>, pengusaha dan pekerja mempunyai fungsi masing-masing, yaitu pekerja berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Sedangkan pengusaha berfungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka demokratis dan berkeadilan.

Dari rumusan ini dapat disimpulkan bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra kerja yang saling membutuhkan untuk mencapai tujuan bersama terutama ekonomi dan kesejahteraan. Untuk mencapai tujuan tersebut, masing-

---

<sup>67</sup> Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lihat, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN. Nomor 39 Tahun 2003, TLN. Nomor 4279, Pasal 1.

masing pihak bertanggung jawab terhadap kewajibannya sebagaimana disepakati dalam perjanjian kerja.

#### **a. Kewajiban Pengusaha**

Kewajiban utama dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Kewajiban ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bersifat hukum publik. Pengupahan diatur di dalam Pasal 95 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah”.

Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah juga mengatur tempat kerja dan alat kerja, memberi hari istirahat dan hari libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha yang baik.<sup>68</sup>

##### **a) Membayar Upah**

###### **(a) Pengertian Upah**

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.

###### **(b) Kedudukan Upah**

Upah mempunyai kedudukan yang istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

---

<sup>68</sup> F. X. Djumaldji, *op. Cit.*, hlm. 26-41.



tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.

#### **b) Memberi Waktu Istirahat dan Hari Libur Resmi**

Mengenai hal ini diatur dalam Paragraf 4 Bagian Kesatu Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam ketentuan tersebut diatur tentang waktu istirahat dan cuti serta libur resmi yaitu istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, istirahat panjang, hak untuk melaksanakan ibadah, hak pekerja perempuan untuk tidak bekerja pada masa haid, sesaat sebelum dan sesudah melahirkan, dan apabila terjadi keguguran kandungan, dan pada saat menyusui, dan yang terakhir hak pekerja untuk tidak bekerja pada hari-hari libur resmi kecuali jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

#### **c) Mengatur Tempat Kerja dan Alat Kerja**

Dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- (a) Kesehatan dan keselamatan kerja;
- (b) Moral dan kesusilaan;
- (c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melaksanakan hal tersebut diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan

cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan dan rehabilitasi. Di samping itu, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja<sup>69</sup> yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Mengenai alat-alat kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dimana dalam undang-undang tersebut pekerja/buruh dilindungi dari bahaya dipakainya alat-alat kerja maupun bahan-bahan yang dipakai perusahaan.

#### **d) Bertindak Sebagai Pengusaha yang Baik**

Meskipun kewajiban ini tidak tertulis dalam perjanjian kerja, namun menurut kepatutan atau kebiasaan serta peraturan perundang-undangan, seharusnya pengusaha wajib untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Hal tersebut sesuai dengan ketentuan tentang akibat dari perjanjian yang diatur di dalam Pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifatnya perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.

#### **e) Memberi Surat Keterangan**

Di dalam praktik, biasanya pengusaha memberi surat keterangan (referensi) tentang pekerjaan pekerja/buruh sewaktu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah berakhir.

Surat keterangan/surat pengalaman kerja biasanya berisi mengenai:

- 1) Macam pekerjaan;

---

<sup>69</sup> Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

- 2) Cara melakukan pekerjaan;
- 3) Lama melakukan pekerjaan;
- 4) Cara berakhirnya hubungan kerja.

Biasanya, cara berakhirnya hubungan kerja oleh pengusaha dinyatakan dengan baik atau dengan hormat meskipun tidak baik.

## **b. Kewajiban Pekerja**

### **a) Melakukan Pekerjaan**

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan. Ruang lingkup pekerjaan sewaktu mulai melakukan pekerjaan sudah harus diketahui oleh pekerja/buruh sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan.

Pekerjaan harus dikerjakan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.

### **b) Menaati Tata Tertib Perusahaan**

Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari pengusaha. Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan perjanjian kerja.

Dahulu, peraturan tata tertib perusahaan terpisah dari peraturan perusahaan. Sekarang digabungkan menjadi satu dengan peraturan perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

### c) Bertindak sebagai Pekerja/Buruh yang Baik

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun di dalam perjanjian kerja bersama. Disamping itu, pekerja/buruh juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan-peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

#### 2.3.7. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.<sup>70</sup> Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak lagi mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha, dan pengusaha itu tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja tersebut.<sup>71</sup>

Prof. Imam Supomo, S.H. memberikan definisi tentang pemutusan hubungan kerja, yaitu dimana merupakan “Pengakhiran suatu hubungan kerja baik oleh pihak pengusaha/majikan maupun oleh pihak pekerja/buruh serta baik secara perseorangan maupun secara massal”.<sup>72</sup>

Menurut Pasal 1 Butir 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan penguasa. Undang-undang ini mengatur prinsip

---

<sup>70</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *op. Cit.*, Pasal 1.

<sup>71</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, cet. I, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hlm. 71.

<sup>72</sup> Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Indonesia Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1982), hlm. 95.

kemitraan, dimana baik pekerja maupun pengusaha dapat melakukan pengakhiran hubungan kerja, tentunya dengan catatan para pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut harus melakukannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>73</sup>

Terdapat empat pembedaan dalam istilah pemutusan hubungan kerja, sebagaimana tersebut di bawah ini:

- a. *Termination* yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya perjanjian kerja;
- b. *Dismissal* yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner;
- c. *Redundancy* yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan pengembangan teknologi;
- d. *Retrenchment* yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, sehingga perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada pekerjanya.

#### **a. Sebab-Sebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja**

Ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, misalnya pekerja mengundurkan diri, meninggal dunia, memasuki masa pension, atau terjadi suatu masalah (pelanggaran). Disamping itu, pemutusan hubungan kerja juga terjadi karena pengalihan dan penggabungan perusahaan, terjadi penggantian pemilik, atau perusahaan tutup karena mengalami kebangkrutan. Ketentuan-ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur secara spesifik dalam peraturan perusahaan.<sup>74</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa suatu hubungan kerja atau perjanjian kerja akan berakhir apabila<sup>75</sup>:

---

<sup>73</sup> Oktavian P. Zamani, "Menyelesaikan PHK tanpa Gejolak" dalam *Merancang PHK yang Menguntungkan Semua Pihak*, cet. 1, penyunting: Mappesangka, (Jakarta: PPM, 2006), hlm. 143.

<sup>74</sup> Purbadi Hardjoprajitno, "Pemutusan Hubungan Kerja dari Sudut Pandang Perusahaan" dalam *Merancang PHK yang Menguntungkan Semua Pihak*, op. Cit., hlm. 38.

<sup>75</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, op. Cit., Pasal 61 ayat 1.

- a) pekerja meninggal dunia
- b) berakhirnya jangka waktu perjanjian
- c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap
- d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku untuk semua pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, badan usaha milik perseorangan, badan usaha milik persekutuan, atau badan usaha milik badan hukum baik swasta ataupun milik Negara, maupun usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

#### **b. Pemutusan Hubungan Kerja Sukarela/Atas Inisiatif Pekerja Sendiri**

Pemutusan hubungan kerja yang bersifat sukarela atau dilakukan atas inisiatif dari pekerja itu sendiri dapat terjadi pada:

- a) Masa percobaan

Pada masa percobaan pekerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan pengusaha. Mengenai masa percobaan diatur sebagai berikut:

- Diberitahukan lebih dulu secara tertulis
- Paling lama tiga bulan
- Mendapat upah tidak lebih rendah dari upah minimum

- b) Pekerja mengundurkan diri

Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pihak pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pekerja yang mengundurkan diri

mendapat uang penggantian hak. Pekerja yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat:

- Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- Tidak terikat dalam ikatan dinas
- Tetap melakukan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain menerima uang penggantian hak, diberikan juga uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pemutusan hubungan kerja disini tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c) Pekerja dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu

Jika pekerja memutuskan hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja karena hal tertentu, pekerja wajib membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

d) Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
- Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- tidak membayar upah yang tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut
- tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan pada pekerja
- memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan

- memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Apabila permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berhasil, maka pekerja berhak mendapat dua kali uang pesangon dan satu kali uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak. Sedangkan apabila permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak berhasil, pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

e) Pekerja yang sakit

Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui dua belas bulan, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan memperoleh uang pesangon dua kali uang penghargaan masa kerja dua kali dan uang penggantian hak satu kali.

f) Pekerja telah melakukan perbuatan yang sangat merugikan perusahaan dengan tidak dapat dipertanggungjawabkan, sehingga tidak memungkinkan lagi baginya untuk dipekerjakan pada perusahaan.

g) Pekerja mendapat hukuman karena melakukan tindakan pidana.

### c. Pemutusan Hubungan Kerja Tidak Suka Rel/Atas Inisiatif Pengusaha

Adapun cara pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus melalui tahap-tahap sebagai berikut.

- a) Pengusaha, dan/atau pekerja dan/atau serikat pekerja dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan



kerja wajib dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja (apabila pekerja tidak menjadi anggota serikat pekerja), atau antara pengusaha dengan serikat pekerja. Mengenai apa yang dimaksud dengan segala upaya adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang akhirnya dapat menghindarkan terjadinya pemutusan hubungan kerja seperti pengaturan waktu kerja penghematan, pembenahan metode kerja, pembinaan kepada pekerja dan sebagainya.

- c) Jika perundingan menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus disertai alasan yang menjadi dasar pemutusan kerja. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pemutusan hubungan kerja telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja atau antara pengusaha dengan serikat pekerja.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja diberikan jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan.

Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selain itu, pengusaha dapat melakukan penyimpangan yaitu berupa tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja.

#### **d. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah pemutusan hubungan kerja karena pemerintahlah yang bertanggung jawab atas roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak-pihak yang berekonomi lemah. Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 ataupun dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah sesuatu yang sebisa mungkin untuk dihindari.<sup>76</sup> Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan tertentu dan mensyaratkan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan risiko batal demi hukum, kecuali untuk pemutusan hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu, seperti misalnya pekerja mencapai usia pensiun, meninggal dunia, dan lain-lain.

Pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan dalam hal tidak ada kesepakatan diantara pengusaha dan pekerja mengenai pengakhiran hubungan kerja, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun demikian, karena ada kalanya pengakhiran hubungan kerja tersebut dapat diselesaikan dan disepakati oleh pengusaha dan pekerja lewat musyawarah mufakat. Penggunaan instrumen Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini justru malah digunakan jika masalah pengakhiran hubungan kerja tersebut tidak mendapatkan persetujuan dari kedua belah pihak.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja berikut dengan akibat hukumnya, maka penyelesaiannya dapat diupayakan melalui mekanisme seperti tersebut dalam Sub Bab berikut, serta masing-masing penjelasannya.

#### **a) Penyelesaian melalui Bipartit**

Penyelesaian melalui bipartit merupakan prosedur paling utama yang harus dilakukan dalam mekanisme penyelesaian perselisihan

---

<sup>76</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta*, LN Nomor 93 Tahun 1964, TLN Nomor 2686.

industrial. Penyelesaian bipartit merupakan penyelesaian utama dan bersifat imperatif. Permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial boleh ditolak oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan jika ternyata upaya penyelesaian perselisihan melalui bipartit belum dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih.

Prosedur bipartit ini diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada praktiknya, ada kalanya perundingan secara bipartit tidak dapat dilakukan oleh pihak pengusaha dan pekerja, kendalanya dapat terletak pada pekerja itu sendiri. Kendala tersebut misalnya kekhawatiran mendapat tekanan atau intimidasi dari pihak pengusaha, sehingga pekerja lebih memilih tidak melakukan perundingan secara bipartit dengan pengusaha yang akan merugikan kepentingan pekerja. Namun dapat juga terjadi sebaliknya, pengusaha kesulitan untuk mengadakan perundingan secara bipartit dengan pekerja karena secara kebetulan melibatkan pekerja dalam jumlah besar, misalnya kasus mogok kerja.

Terhadap kasus seperti diatas biasanya pihak-pihak yang berselisih menempuh cara dengan saling menyampaikan surat undangan yang nantinya akan dijadikan sebagai bukti bahwa upaya perundingan telah dilakukan, meskipun secara substantif belum memenuhi ketentuan perundang-undangan. Terdapat juga cara lain yang kerap digunakan yaitu dengan langsung mengajukan permohonan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Umumnya permohonan ini akan ditinjaulanjuti dengan menyampaikan surat panggilan kepada masing-masing pihak yang berselisih. Para pihak akan dianjurkan untuk melakukan perundingan bipartit pada saat itu juga dengan memperhatikan ketentuan yang mengatur tentang perundingan bipartit.

#### **b) Penyelesaian melalui Mediasi**

Bilamana perundingan bipartit tidak berhasil menyelesaikan perselisihan, maka tahapan selanjutnya yang harus dijalankan adalah

dengan mengupayakan penyelesaian melalui mediasi. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Setelah perundingan bipartit tidak berhasil maka harus dilakukan pelimpahan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Apabila tidak juga dicapai kesepakatan dan/atau pihak-pihak menolak anjuran yang diberikan oleh mediator, maka salah satu pihak dapat menganjurkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan permohonan/gugatan ke Pengadilan Negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih.

### **c) Penyelesaian melalui Konsiliasi**

Apabila penyelesaian melalui mediasi gagal, maka pihak-pihak yang berselisih memiliki dua pilihan untuk melakukan upaya penyelesaian selanjutnya, yaitu mekanisme konsiliasi atau Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diupayakan melalui konsiliasi oleh pihak-pihak yang berselisih, dilakukan setelah terlebih dahulu ditawarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yaitu pada saat permohonan penyelesaian perselisihan di daftarkan.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Konsiliator adalah seseorang yang dipandang memiliki kompetensi dan berpengalaman di bidang ketenagakerjaan yang kemudian diangkat menjadi konsiliator.

Dalam hal penyelesaian juga tidak tercapai dan/atau pihak-pihak menolak anjuran konsiliator, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengupayakan penyelesaian perselisihan dengan cara mengajukan permohonan/gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih.

#### **d) Penyelesaian melalui Arbitrase**

Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Sedangkan arbiter hubungan industrial adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Arbiter tidak bertanggung jawab secara hukum atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad baik dari tindakan yang dilakukan untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter.

#### **e) Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial**

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial ini adalah sebuah terobosan penting di dalam menjawab kebutuhan atas penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat, dan efisien. Pengadilan Hubungan Industrial adalah akhir dari rangkaian proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menjadi upaya terakhir jika cara-cara lain yang disediakan, baik bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase belum juga menghasilkan penyelesaian yang dapat diterima oleh para pihak yang berselisih.

Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kompetensi untuk memeriksa dan memutus di tingkat pertama terhadap macam-macam perselisihan pemutusan kerja berdasarkan prosedur penyelesaian perselisihan yang diatur berdasarkan hukum acara yang berlaku dalam lingkungan peradilan umum dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para pihak yang tidak dapat menerima keputusan yang dihasilkan oleh Pengadilan ini dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.



### BAB III

## TINJAUAN UMUM HUKUM PERJANJIAN DI NORWEGIA

### 3.1. Pemaparan Singkat tentang Hukum Norwegia

#### 3.1.1. Sejarah Singkat Hukum Norwegia

Norwegia bersatu menjadi kerajaan pada akhir abad ke 9, dimana pada saat itu Norwegia masih terdiri dari beberapa daerah kerajaan yang masing-masing daerah kerajaan tersebut memiliki sistem hukum sendiri. Pengadilan administratif Norwegia bertempat di Althing<sup>77</sup>, yang merupakan sebuah majelis umum untuk perwakilan-perwakilan dari daerah-daerah atau satuan komunitas yang lebih luas.

Badan perwakilan tingkat nasional disebut dengan *Lagting* dan terdiri dari perwakilan-perwakilan daerah yang didirikan pada pertengahan abad ke 10. *Lagting* memegang peranan eksekutif, legislatif, dan yudisial sebagai bagian dari kerajaan. Lembaga peradilan dikembangkan oleh *Lagting* secara bertahap. Fungsi peradilan memegang kekuasaan kehakiman yang anggotanya merupakan anggota dari *Lagting* yang terpilih.

Raja memegang kekuasaan legislatif selama persatuan kerjaan dengan wilayah Denmark sejak tahun 1380 dan kemudian mulai dikenal hukum tertulis sejak abad ke 12. Kode hukum tertua yang dikenal dibuat pada abad ke 12 dan ke 13 yang merupakan aturan hukum yang bersifat regional, disebut dengan *Landsskapslovene*. Pada tahun 1274, King Magnus Lagabøte (Magnus the Law Mender) menghimpun dan melakukan revisi kodifikasi hukum regional dan

---

<sup>77</sup> Althing dianggap sebagai parlemen yang tertua di dunia yang terletak di lahan kosong dikenal dengan sebutan “Thingvellir” (The Parliament’s Fields), 40 km ke arah barat dari Reykjavik, Islandia. Athing digunakan untuk pertemuan yang dilakukan setahun sekali oleh penguasa dan orang-orang terpendang untuk membicarakan mengenai permasalahan hukum dan kepentingan public. Kegiatan Althing ini juga merupakan asal muasal terbentuknya Negara Islandia. Norwegia memiliki Athing sebagai pengadilan administratif pertamanya karena pada saat itu Islandia berada di bawah kekuasaan Kerajaan Norwegia.

membuatnya menjadi hukum nasional yang disebut dengan *Landslov* atau *Magnus Lagabøtes Lov*. Lalu dilakukan revisi kembali dan dibuat terjemahannya untuk Denmark pada tahun 1604 oleh Old Norse yang kemudian namanya diganti dengan (King) Christian IV's Norwegian Law. Kodifikasi hukum ini sebagian besar merupakan gabungan dari ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan oleh raja-raja sebelumnya dan berlaku sebagai hukum positif selama kurang lebih 400 tahun.

Kode hukum baru yang lebih komprehensif dibentuk dalam Christian V's Norwegian Law dengan menggabungkan beberapa hukum yang berlaku di Denmark. Namun berbeda dengan aturan hukum yang berlaku di banyak negara lain pada saat itu, hukum negara Denmark tidak banyak dipengaruhi oleh hukum Romawi. Beberapa aturan dalam Christian V's Norwegian Law masih berlaku sampai sekarang.

Konstitusi Norwegia diadopsi di Eidsvoll pada tahun 1814. Pada Perjanjian Kiel tahun 1814, Raja Denmark/Norway terpaksa melepaskan haknya untuk Norwegia kepada Raja Swedia dan memberikan kekuatan berdaulat penuh. Namun, di dalam Konstitusi Norwegia diatur bahwa "Kerajaan Norwegia merupakan wilayah bebas, independen dan tak terpisahkan", yang dengan kata lain Norwegia bergabung dengan Swedia sebagai bangsa yang berdaulat. Persatuan ini berakhir pada tahun 1905 ketika Norwegia menjadi sebuah monarki konstitusional yang independen.<sup>78</sup>

Landasan pemikiran dari Konstitusi Norwegia sebagian besar dipengaruhi oleh filsuf politik Inggris dan Perancis (Locke, Montesquieu, dan Rousseau), serta Konstitusi Perancis dan Amerika Serikat. Konstitusi Norwegia mengatur mengenai pembagian kekuasaan yang sama dengan pengaturan dalam Konstitusi Amerika mengenai badan eksekutif, legislatif, dan yudisial. Namun berbeda dengan Konstitusi Amerika pada perkembangannya di Norwegia, parlemen secara konstitusional mengeluarkan aturan hukum dan pemerintah yang dalam hal ini dimaksud adalah Raja, memegang kekuasaan eksekutif. Namun, karena sistem parlementer berkembang sebagai hukum kebiasaan yang konstitusional sejak

---

<sup>78</sup> <http://www.nyulawglobal.org/Globalex/Norway1.htm>, diunduh pada hari Selasa tanggal 16 November 2010, pukul 22:53 CET.



akhir abad 19, pemerintah Norwegia kini bergantung kepada aturan yang dikeluarkan oleh parlemen.

Fungsi utama dari pengadilan adalah untuk menyelesaikan sengketa, dan di samping itu, Mahkamah Agung juga berwenang untuk meninjau aturan yang bersifat konstitusional. Dan dengan *case law system* dan preseden peradilan, pengadilan juga berwenang untuk menginterpretasikan undang-undang dan hukum kebiasaan/adat.

Sistem hukum Norwegia berasal dan dibentuk dari norma yang berkembang di masyarakat secara keseluruhan, begitu pula yang terjadi pada Negara-negara Nordik lainnya yaitu Swedia, Denmark, Finlandia, dan Islandia. Negara-negara Nordik memiliki sejarah perkembangan yang sama, terutama pada bidang hukum. Namun sistem hukum lain juga ikut memberi pengaruh.

Pengaturan mengenai hukum pidana banyak dipengaruhi oleh sistem hukum Anglo-American. European Community (EC) Law merupakan unsur yang sangat penting dalam Hukum Norwegia, khususnya sejak diadopsinya The European Economic Area Agreement (EEA Agreement) ke dalam Hukum Norwegia pada November 1992. Ketentuan dari EC Law diimplementasikan melalui peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh parlemen atau dalam peraturan pemerintah.

### **3.1.2. Sistem Hukum Norwegia**

Norwegia menganut sistem hukum dualisme yang membutuhkan peraturan hukum internasional yang meliputi perjanjian-perjanjian internasional, hukum kebiasaan internasional, dan prinsip-prinsip umum hukum internasional, yang diadopsi ke dalam hukum nasional Norwegia melalui peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh parlemen sebelum diberlakukan. Terdapat anggapan mengenai interpretasi dari peraturan perundang-undangan bahwa Norwegia bermaksud untuk tunduk dan memberlakukan kewajiban yang ada dalam hukum internasional. Namun, sudah sewajarnya bahwa aturan hukum yang

bersumber dari perjanjian internasional tidak memiliki posisi yang lebih tinggi dari aturan hukum yang dibentuk di negara Norwegia sendiri, kecuali aturan yang ada dalam EEA Agreement.<sup>79</sup>

### 3.2. Hukum Perjanjian

Hukum perjanjian memiliki sejarah yang panjang. Selama berabad-abad, aturan dalam hukum perjanjian berevolusi hingga mencapai aturan yang ada sekarang, dan dasar pemikiran yang terkandung di dalam hukum perjanjian telah berubah sesuai dengan pemikiran hukum dari para sarjana hukum sebagai hasil dari prinsip kebebasan berkontrak yang mendasari hukum perjanjian.<sup>80</sup>

Norwegia menganut aturan hukum yang unik. Sebagai negara yang menganut *civil law system* dengan hukum yang dikodifikasi, sumber hukum dari hukum Norwegia adalah hukum kodifikasi dan perkembangan dari *case law*. Hukum Norwegia menggambarkan campuran antara *civil law system* dan *case law system*.<sup>81</sup> Hukum perjanjian Norwegia berasal dari *case law* dan hukum kebiasaan. Hukum perjanjian ini disempurnakan dan dibuat kodifikasinya kedalam Norwegian Contract Code: *avtaleloven*.<sup>82</sup>

Seperti halnya negara Nordic lainnya, Norwegia pada dasarnya bersifat pragmatis dalam melakukan pendekatan hukum. Berbeda dengan negara Eropa kontinental lainnya, hukum di Norwegia tidak terlalu berorientasi kepada kodifikasi dan tidak juga terlalu berorientasi kepada *case law* seperti layaknya negara yang menganut *common law system*. Formasi, penafsiran, dan perihal

---

<sup>79</sup> Per Hagelien dan Marie Vonen, *The Norwegian Legal System: An Introduction Guide*, (Bergen: Advokatfirmaet, 1994), hlm. 12.

<sup>80</sup> Paul Richards, *Law of Contract*, 5<sup>th</sup> ed, Pearson Education Limited, 2002, hlm. 5.

<sup>81</sup> Daniel A. Nye, *Formation of Contract: The Law in Norway*, Chapel Hill, 1987, hlm. 191-193.

<sup>82</sup> Walaupun sebagian besar dari aturan dalam *Avtaleloven* disesuaikan dengan *case law* dan hukum kebiasaan sebelumnya, beberapa bagian dari *Avtaleloven* mewakili hal-hal yang dijadikan tren baru dalam hukum pada saat *Avtaleloven* ini diadopsi pada tahun 1918.

keabsahan sebuah perjanjian secara umum diatur didalam kodifikasi Norwegian Contract Code, *avtaleloven*, tanggal 31 Mei 1918. Judul resmi dari kodifikasi ini adalah *Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer* (Law on Formation of Contracts, on Agency and on Invalid Declarations of Will).<sup>83</sup>

Norwegian Contract Code ini bukan merupakan upaya untuk mengatur keseluruhan permasalahan yang berkaitan dengan hukum kontrak, karena pada praktiknya sekarang banyak aturan-aturan penting yang berkembang dalam *case law* dan pengetahuan hukum menjadi pelengkap dari Norwegian Contract Code. Kodifikasi ini hanya mengatur mengenai metode-metode hukum yang umum dalam formasi perjanjian. Pada kenyataannya, aturan yang dipraktikan di Norwegia banyak dianut dan diikuti, termasuk aturan mengenai metode formasi perjanjian, yang dibentuk dan didasari oleh *case law*.<sup>84</sup>

### 3.2.1. Pengertian Perjanjian

G.H. Treitel mendefinisikan perjanjian sebagai persetujuan yang berlaku sebagai hukum atau diakui oleh hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban hukum bagi para pihak yang membuatnya.<sup>85</sup> Terdapat banyak definisi dan deskripsi mengenai pengertian dari perjanjian, namun pada intinya suatu perjanjian menggambarkan suatu persetujuan yang mengikat dua atau lebih pihak. Para pihak dalam suatu perjanjian wajib melaksanakan atau tidak boleh

---

<sup>83</sup> Kodifikasi ini dibentuk dari kerja sama antara Norwegia, Denmark, dan Swedia. Kemudian, Finlandia dan Islandia berupaya untuk menyesuaikan hukum perjanjian mereka dengan hukum perjanjian Norwegia-Denmark-Swedia dalam kodifikasi hukum perjanjian mereka. Kesamaan kodifikasi hukum di antara negara-negara Nordic bukanlah hal yang mengehrankan, walaupun kesamaan tersebut tidak sangat detail.

<sup>84</sup> Seperti contoh: Peraturan Pelaksanaan Law on Republic Procurement No. 69 tanggal 16 Juli 1999, di dalam prosedur pengadaan fasilitas public mengenai hal-hal yang berbeda untuk Negara (*fremgangsåten ved offentlige anskaffelser av ulike slag*) mempersyaratkan perjanjian pengadaan publik dalam jumlah tertentu dilakukan melalui tender.

<sup>85</sup> G.H. Treitel, *An Outline of The Law of Contract*, Ed. 5, (London: Butterworths, 1995), hlm. 1.

melaksanakan suatu hal berdasarkan ketentuan dari perjanjian yang mereka sepakati.<sup>86</sup>

### 3.2.2. Asas-asas Hukum dalam Perjanjian

#### a. Promise Principle

*Promise principle*<sup>87</sup> (*lovte prinsippet*) adalah prinsip yang paling dasar dalam hukum perjanjian di Norwegia. Prinsip ini mengatur bahwa sebuah perjanjian tidak diperlukan, karena ikrar/janji yang dilakukan oleh para pihak sudah bersifat mengikat.<sup>88</sup> Prinsip ini hanya berlaku terhadap pernyataan atau ikrar janji yang bertujuan untuk menciptakan akibat hukum. Namun, prinsip ini juga dapat berlaku bagi pihak yang membuat janji yang mensyaratkan adanya *receipt of acceptance*<sup>89</sup> dalam jangka waktu tertentu. Dalam keadaan terdapat kewajiban timbal balik dari kedua belah pihak dimana salah satu pihak membuat janji dengan syarat pihak lawan harus memberikan prestasi *quid pro quo*<sup>90</sup>, kondisi ini mengkonversi perjanjian (*lovte*) menjadi penawaran (*tilbud*). Ketika salah satu pihak meminta *receipt of acceptance* sebagai prestasi yang dipersyaratkannya, pihak tersebut terikat atas sebuah penawaran kepada pihak lawan.

---

<sup>86</sup> Adam Epstein, *Contract Law Fundamentals*, (Ohio: Perason Prentice Hall, 2008), hlm. 4.

<sup>87</sup> Prinsip ini tidak terbatas pada daerah Scandinavia, namun kemungkinan pada kenyataannya merupakan peninggalan dari Negara Jerman.

<sup>88</sup> Dalam keadaan tertentu, dengan izin pengadilan Norwegia, salah satu pihak berhak untuk menarik kembali janji yang telah dibuatnya.

<sup>89</sup> *Receipt of acceptance* adalah pernyataan telah diketahuinya oleh *offeror* persetujuan atas penawaran dari *offeree* yang diberikan *offeror* kepada *offeree*.

<sup>90</sup> Apa untuk apa, atau sesuatu untuk sesuatu. Konsep untuk mendapatkan prestasi sebagai imbalan dari memberikan prestasi juga kepada pihak lawan. Agar suatu perjanjian bersifat mengikat, biasanya mempersyaratkan pertukaran suatu prestasi. Lihat, <http://www.lectlaw.com/def2/q003.htm>, diunduh pada hari Rabu, 24 November 2010, pukul 14:01 CET.

*Promise principle* ini sendiri bersangkutan dengan penawaran yang dijadikan syarat kesepakatan perjanjian, bukan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan bagi pihak yang menawar. Dengan diberlakukannya prinsip ini, aturan hukum Norwegia “menambahkan di dalam penawaran, perjanjian dimana pihak penawar akan menyepakati perjanjian apabila pihak yang ditawarkan menerima penawarannya” dan perjanjian tersebut tidak dapat dibatalkan ketika pihak yang ditawarkan telah mengetahui isi dari perjanjian tersebut.<sup>91</sup>

#### **b. Kebebasan Berkontrak**

Prinsip kebebasan berkontrak ini adalah prinsip klasik dari hukum perjanjian. Prinsip ini diterima sebagai akibat dari dominansi *laissez faire* dalam perekonomian yang terjadi pada abad ke 19. Pada saat itu terjadi perkembangan yang sangat pesat di sektor industri dan komersialisasi di masyarakat dan untuk mendukung perkembangan perekonomian diterapkan prinsip kebebasan kepada para pihak untuk membuat perjanjian sesuai dengan kehendak mereka masing-masing, dan pengadilan hanya terlibat dalam hal penyelesaian perselisihan.

Para pihak membentuk suatu perjanjian berdasarkan kepentingan mereka masing-masing<sup>92</sup>, dan para pihak bertujuan untuk mendapatkan manfaat dari perjanjian tersebut baik untuk para pihak tersebut maupun masyarakat. Prinsip kebebasan berkontrak dalam hal ini memiliki dua aspek penting.<sup>93</sup> Yang pertama adalah para pihak memiliki kebebasan untuk memilih dan memutuskan apakah suatu perjanjian terbentuk dan berlaku, dan dengan siapa perjanjian itu dibuat. Yang kedua adalah kebebasan untuk mengatur isi dari perjanjian yang akan diberlakukan. Para pihak memiliki kebebasan untuk mengatur bagaimana dan

---

<sup>91</sup> Daniel A. Nye, *op. cit.*, hlm. 195-196.

<sup>92</sup> Dengan kata lain, setiap pihak akan membuat dan merancang perjanjian tersebut dengan tujuan mendapatkan manfaat yang maksimal baginya.

<sup>93</sup> R. Brownsword, *Contract Law: Themes for the Twenty-First Century*, (London: Butterworths, 2000), para 2.5. Brownsword juga menyebut dengan ‘sanctity of contract’ – dimana para pihak mengikatkan diri pada perjanjian yang dimana para pihak tersebut memiliki kebebasan untuk membuatnya: *ibid*, paragraph 2.8. Hal ini lebih merupakan konsekuensi dari perjanjian, bukan merupakan kandungan dalam suatu perjanjian. Prinsip ini juga dapat berlaku walaupun tanpa adanya keberadaan pihak lawan atau kebebasan dalam mengatur isi perjanjian.

waktu dari suatu perjanjian mulai mengikat para pihak tersebut dan didasarkan oleh *disposisjonskriterier*<sup>94 95</sup>.

### c. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme tercermin dari promise principle yang mengatur bahwa janji yang dinyatakan oleh offeror mengikat menjadi perjanjian seketika offeree menerima offer yang diberikan oleh offeror.

### d. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *pacta sunt servanda* atau yang disebut juga dengan asas kepastian hukum tercermin dari mengikatnya suatu perjanjian ketika *offeree* menerima tawaran atau janji yang diberikan oleh *offeror* yang memiliki tujuan untuk menciptakan hubungan hukum. Berdasarkan *promise principle*, pihak yang tidak memiliki tujuan untuk menciptakan hubungan hukum dalam janji yang dibuatnya, harus menyatakan dengan jelas bahwa janji tersebut tidaklah akan bersifat mengikat namun hanya merupakan penawaran terhadap pihak kedua.

Jadi, suatu janji memiliki kepastian hukum bagi kedua belah pihak apabila janji yang dibuat oleh pihak pertama diberikan dengan tujuan untuk menciptakan hubungan hukum dan setelah dinyatakan kesepakatan oleh pihak penerima janji.

### e. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik adalah suatu pembatasan bagi para pihak yang membuat perjanjian atas prinsip kebebasan berkontrak yang mereka terapkan. Working Environment Act, sebagai contoh dari pembatasan prinsip kebebasan berkontrak, diatur untuk memastikan adanya keadilan di dalam perlakuan pada lingkungan

---

<sup>94</sup> Kriteria yang relevan dan fundamental yang berubah seiring dengan berubahnya kedudukan kedua belah pihak yang menyepakati sebuah perjanjian untuk berlaku dan mengikat diantara mereka yang menciptakan kewajiban hukum bagi keduanya.

<sup>95</sup> G. Woxholth, *Avtalerett*, Gyldendal Akademisk, 2003, hlm. 97.

kerja dan melindungi baik kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja atas hak-hak mereka masing-masing dalam bentuk kewajiban bagi masing-masing pihak.

#### **f. Asas Keseimbangan**

Asas keseimbangan tercermin dari Section 1-1 dalam Working Environment Act dimana dalam huruf b dijelaskan bahwa tujuan dari diaturnya undang-undang tersebut adalah untuk memastikan kenyamanan dalam kondisi kerja dan persamaan perlakuan dalam lingkungan kerja. Undang-undang ini mengatur mengenai hak dan kewajiban baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Pengaturan ini khususnya dibuat untuk melindungi pekerja yang merupakan pihak yang lemah dalam perjanjian kerja, yang diatur dalam kewajiban bagi pemberi kerja dan hak pekerja sebagai pelunasan prestasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja.

### **3.2.3. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian**

#### **a. Penawaran**

Penawaran atau *offer* adalah suatu pernyataan kehendak dalam perjanjian dengan tujuan untuk mengikat pihak yang membuat pernyataan kehendak tersebut seketika pernyataan kehendak tersebut diterima oleh pihak yang dituju.<sup>96</sup> Dari definisi tersebut disimpulkan bahwa sebuah perjanjian yang mengikat akan berlaku seketika penawaran diterima oleh pihak lawan tanpa negosiasi lebih lanjut. Dengan kata lain, penawaran tersebut langsung diartikan sebagai sebuah perjanjian seketika ada penerimaan. Terdapat dua karakteristik penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah penawaran, yaitu pernyataan penawaran yang harus

---

<sup>96</sup> Ruth Boardman dan Peter Elliot, "Electronic Commerce", in *Encyclopaedia of Information Technology Law*, Sweet & Maxwell, 2001, hlm. 3031 (3.304).

jelas dan penawaran tersebut harus dibuat dengan tujuan untuk mengikat para pihak.<sup>97</sup>

Suatu penawaran berlaku setelah penawaran tersebut diberitahukan kepada pihak yang dituju. Waktu dimana penawaran diberitahukan merupakan faktor penting untuk menentukan bilamana pihak yang ditawar dapat menerima penawaran tersebut.

### **b. Persetujuan**

Persetujuan atau *acceptance* adalah suatu pernyataan final yang menyatakan penerimaan atas sebuah penawaran.<sup>98</sup> Persetujuan ini mengubah penawaran menjadi suatu perjanjian. Pernyataan ini harus dinyatakan tanpa syarat dan secara tegas.<sup>99</sup> Artinya, kesepakatan dan maksud dari pihak yang ditawar dibuat sebagai respon dan harus sesuai dengan pernyataan penawaran.<sup>100</sup>

### **c. Legal Intention to Create Legal Relations**

Suatu aturan yang umum bahwa suatu perjanjian yang dibuat tanpa tujuan untuk membuat hubungan hukum tidaklah mengikat sebagai kontrak. Pertimbangan antara kedua belah pihak yang dituangkan dalam perjanjian mencerminkan kehendak para pihak untuk membuat kewajiban hukum. Adapun pertimbangan penawaran yang dilakukan oleh dua belah pihak yang bukan merupakan wujud dari kehendak mereka untuk menciptakan kewajiban hukum, dalam hal ini kedua pihak harus menyatakan dengan jelas mengenai tidak adanya kehendak mereka untuk menciptakan kewajiban hukum.

---

<sup>97</sup> Maryke Silalahi Nuth, *Electronic Contracting in Europe: Benchmarking of National Contract Rules of United Kingdom, Germany, Italy, and Norway in Light of The EU E-Commerce Directive*, (Oslo: Senter for rettsinformatikk, 2007), hlm. 19.

<sup>98</sup> G.H. Treitel, *The Law of Contract*, ed. 10, Sweet & Maxwell, 1999, hlm. 11.

<sup>99</sup> Di dalam English Law biasa disebut dengan *mirror image rule*.

<sup>100</sup> Jill Poole, *Text Book on Contract Law*, Ed. 6, Blackstone Press, 2001, hlm. 41.



#### **d. Kecakapan Bertindak**

Seseorang yang menjadi pihak dalam suatu perjanjian harus memiliki kapasitas dalam hukum untuk membuat perjanjian, dalam hal ini bertujuan untuk memastikan seseorang tersebut paham dan mengerti mengenai perjanjian yang dibuat olehnya yang menciptakan kewajiban hukum baginya. Kapasitas ini ditandai dengan status mental dan kapasitas intelektual seseorang. Pengaturan mengenai kedewasaan mental seseorang berkaitan dengan usia. Norwegia mengatur usia dewasa seseorang di dalam Pasal 1 *Lov om vergemål for umyndige* yaitu 18 tahun.

#### **3.2.4. Bentuk-bentuk Perjanjian**

##### **a. Perjanjian Lisan (*Oral Contracts*)**

Perjanjian lisan biasanya dibuat oleh para pihak dalam keadaan dimana para pihak tersebut duduk dalam suatu tempat untuk membuat perjanjian, atau perjanjian yang dilakukan melalui telepon dimana penawaran yang dilakukan langsung melalui telepon dan penerimaan dari penawaran tersebut langsung pula diketahui penawar melalui telepon oleh pihak lawan atau pihak penerima.

##### **b. Perjanjian Tertulis**

Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dituangkan ke dalam bentuk tulisan. Norwegia tidak memiliki the Statute of Frauds<sup>101</sup>, namun mengenai perihal tertentu undang-undang dapat mengatur mengenai perjanjian yang harus dibuat tertulis agar dapat mengikat kedua belah pihak. Selain itu, para pihak juga

---

<sup>101</sup> The Statute of Frauds adalah prinsip yang mengatur dimana sebuah perjanjian harus dibuat secara tertulis. The Statute of Frauds ini berkembang sejak abad ke 17 dalam English Law.

dapat mengatur dan membuat sendiri perjanjian mereka secara tertulis yang disebut dengan Voluntarily Agreed Form (*frivillig avtalte former*).

### 3.2.5. Momentum Terjadinya Perjanjian

#### a. Receipt Rule

Untuk perjanjian yang dibuat *inter absentes* (dimana para pihak tidak berada dalam satu tempat yang sama), penerimaan suatu perjanjian diartikan dengan penerimaan pernyataan persetujuan atas penawaran ke alamat penawar. Pihak yang menerima penawaran, apabila tawaran dikirim dalam bentuk surat, harus mengirim pernyataan penerimaan tawaran ke alamat surat itu berasal. Kelemahan dari *receipt rule* ini adalah apabila surat tersebut sudah sampai ke alamat dari pihak yang menawar, belum berarti pernyataan penerimaan tersebut dibaca oleh pihak penawar.

#### b. Postal Rule

Penerimaan berlaku efektif pada saat surat pernyataan penerimaan penawaran dikirim. Dalam English Law, sebuah surat dianggap dikirim ketika surat tersebut sudah berada di kantor pos atau berada di tangan pihak yang diberi wewenang untuk menyampaikan surat tersebut. *Postal rule* ini menyulitkan pihak penerima tawaran mengenai kapan perjanjian tersebut terbentuk. *Postal rule* ini meminimalisasi beban pembuktian karena pembuktian mengenai kapan surat berisi perjanjian tersebut dikirim lebih mudah daripada membuktikan kapan surat berisi perjanjian tersebut diterima.

Mengenai perjanjian yang dibuat secara elektronik, penerimaan dianggap diketahui oleh pihak yang menawar pada saat surat elektronik yang dikirimkan oleh pihak yang menerima penawaran sampai di *mailbox* dari pihak penawar.

### c. Knowledge Rule

Dalam perjanjian yang dibuat *inter praesentes* (dimana kedua belah pihak bertemu dalam suatu tempat), penerimaan suatu perjanjian diartikan pada saat pihak lawan mengetahui penawaran tersebut dan diketahui langsung oleh pihak penawar. Dalam perjanjian yang dilakukan dalam bentuk surat, *knowledge rule* diartikan pada saat pihak penawar membaca surat penerimaan penawaran yang dikirim oleh pihak yang ditawarkan. Kelemahan dari *knowledge rule* adalah pihak yang ditawarkan sulit untuk mengetahui pasti apakah pihak yang menawarkan sudah mengetahui penerimannya dan hal ini bisa dijadikan alasan bagi penawar untuk menghindarkan diri dari ikatan hukum yang timbul dari perjanjian. Untuk mengatasi hal ini dapat dilakukan dengan cara pihak penawar harus menandatangani pernyataan penerimaan pihak ditawarkan sebagai bukti bahwa penawar telah menerima dan mengetahui pernyataan tersebut.

### 3.3. Perjanjian Kerja

Baik pemberi kerja maupun pekerja memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian yang mengatur tentang hubungan kerja mereka. Namun, melalui aturan hukum yang berlaku, negara Norwegia memiliki kewenangan untuk terlibat dalam hubungan antara kedua pihak tersebut sepanjang wewenang yang diberikan oleh hukum. Aturan hukum umum ini membatasi kebebasan berkontrak para pihak baik mengenai isi dari perjanjian kerja itu sendiri maupun mengenai aturan ruang lingkup hubungan kerja. Aturan hukum yang berlaku bertujuan untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah.

Perjanjian kerja harus dibuat dalam bentuk tertulis dalam semua jenis hubungan kerja.<sup>102</sup> Pemberi kerja berkewajiban untuk memastikan bahwa perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis.

---

<sup>102</sup> Working Environment Act, Section 14-5.

### 3.3.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Hukum perjanjian di Norwegia tidak mengatur mengenai definisi dari perjanjian kerja. Namun di Finlandia, sebagai sesama negara Nordic, mengatur mengenai definisi perjanjian kerja di dalam Sec 1 Employment Contract Act, yaitu suatu persetujuan dimana satu pihak berhak atas sejumlah imbalan dari kewajiban pekerjaan yang diperintahkan dan diatur oleh pihak lain (pemberi kerja). Walaupun penilaian ketepatan dari definisi ini dapat dipertanyakan, namun Denmark menegaskan bahwa kriteria yang mendasar dari perjanjian kerja adalah pekerjaan yang dijadikan sebagai prestasi tersebut diperintahkan oleh pemberi kerja di dalam kerangka yang dibentuk oleh pemberi kerja, bukan dilakukan secara bebas oleh pekerja.

### 3.3.2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Menurut Working Environment Act Section 14-5, suatu perjanjian kerja harus dibuat dalam bentuk tertulis dimana persyaratan minimum dari isi perjanjian kerja diatur di dalam Section 14-6 (1) a)-m). Hal-hal yang penting yang sangat berhubungan dan menyangkut hubungan kerja yang wajib untuk diatur di dalam perjanjian kerja, yaitu:

- a. Identitas para pihak;
- b. Tempat bekerja. Apabila tidak ada domisili tetap sebagai tempat bekerja, maka dalam perjanjian harus dicantumkan tempat dimana perusahaan pemberi kerja tersebut terdaftar. Bagi pekerjaan yang bertempat di rumah pihak pemberi kerja, maka tempat bekerja dicantumkan alamat rumah pemberi kerja tersebut;
- c. Deskripsi mengenai jabatan pekerja;
- d. Tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja;

- e. Apabila hubungan pekerjaan sementara, maka dicantumkan perkiraan durasi pekerja dilaksanakan;
- f. Apabila disepakati, peraturan mengenai masa percobaan kerja (*trial period*);
- g. Hak untuk mengambil cuti bagi pekerja, hak untuk menerima uang cuti, dan pengaturan mengenai pengambilan hari cuti pekerja;
- h. *Periods of notice* pekerja dan pemberi kerja;
- i. Upah pekerja;
- j. Durasi jam kerja perhari dan perminggu;
- k. Durasi waktu istirahat dalam jam kerja;
- l. Kesepakatan mengenai pengaturan jam kerja khusus;
- m. Keterangan mengenai perjanjian kolektif yang mengatur hubungan pekerjaan. Apabila perjanjian kerja menyertakan pihak lain selain perusahaan atau pemberi kerja sebagai perjanjian kolektif, maka identitas dari pihak dalam perjanjian kolektif tersebut harus dicantumkan dengan jelas.

### **3.3.3. Jenis-jenis Perjanjian Kerja**

#### **a. Perjanjian Masa Percobaan Kerja (*trial period*)**

Masa percobaan kerja diatur berdasarkan kesepakatan antara pihak pemberi kerja dan pihak pekerja yang dituangkan dalam perjanjian tertulis mengenai masa percobaan kerja. Masa percobaan kerja ini diatur dalam ketentuan Working Environment Act Section 14-6 dan 15-6. Masa percobaan kerja ini ditujukan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menilai kesesuaian pekerjaan yang disepakati di dalam perjanjian kerja.<sup>103</sup> Maksimal masa percobaan kerja menurut Working Environment Act Section 15-6 (3) adalah 6 bulan dihitung sejak tanggal penerimaan kerja. Pekerja juga diberi keleluasaan

---

<sup>103</sup> Jakhelln, Henning; Oversiken over arbeidsretten, 4<sup>th</sup> edition, hlm. 237.

untuk menilai mengenai pekerjaan tersebut dan memutuskan untuk melanjutkan atau tidak melakukan pekerjaan. Dalam hal pekerja melakukan penilaian dan penyesuaian, pemberi kerja berkewajiban untuk memberikan petunjuk dan arahan mengenai persyaratan kerja yang ideal terhadap pekerjaan tersebut.

#### **b. Perjanjian sementara**

Perjanjian kerja sementara dapat dilakukan terhadap keadaan tertentu, yaitu dimana:

- a) Tipe dari pekerjaan itu sendiri dan pekerjaan tersebut berbeda dengan pekerjaan yang biasa dijalankan oleh perusahaan pemberi kerja,
- b) Pekerjaan dilakukan sementara untuk mengisi masa pergantian pekerja untuk pekerja lain,
- c) Melakukan pekerjaan sebagai *trainee*
- d) Peserta dalam program pasar tenaga kerja yang berada di bawah naungan atau yang bekerja sama dengan Public Employment Service (NAV).<sup>104</sup>
- e) Atlet, pelatih, wasit, dan pekerjaan lain yang dilakukan dalam kegiatan olah raga.

Perjanjian ini menimbulkan hubungan kerja yang berlaku antara pekerja dan pemberi kerja dimana perjanjian kerja tersebut akan berakhir berdasarkan kondisi tertentu, seperti misalnya perjanjian tersebut telah mencapai waktu berakhirnya yang telah ditetapkan, prestasi dari perjanjian yang diwajibkan telah dilaksanakan, atau suatu hal yang menjadi syarat berakhirnya perjanjian telah terjadi. Pekerja yang telah bekerja dengan dasar perjanjian kerja sementara selama empat tahun berturut-turut kepada perusahaan pemberi kerja, berhak mendapatkan perlindungan hak yang sama seperti pekerja permanen.

---

<sup>104</sup> Public Employment Service (NAV) merupakan kementerian bidang kesejahteraan tenaga kerja di Norwegia.

### c. Perjanjian kerja permanen

Perjanjian ini dibuat antara pekerja dan pemberi kerja yang berlaku untuk hubungan kerja tanpa batasan waktu.

#### 3.3.4. Pemutusan Hubungan Kerja

Norwegia mengatur perlindungan yang sangat kuat terhadap hak-hak pekerja. Hal ini dikarenakan pentingnya seseorang untuk bekerja dan pemutusan hubungan kerja yang tidak diinginkan akan memberikan dampak yang sangat besar kepada seseorang tersebut dan juga perekonomiannya. Working Environment Act of Norway mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja dan prosedur yang harus dilakukan oleh pemberi kerja dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan aturan umum dalam hukum kontrak, hubungan kerja hanya dapat diakhiri oleh pemberi kerja apabila pekerja melakukan pelanggaran besar terhadap tanggung jawab pekerjaannya atau melakukan pelanggaran besar lainnya terhadap peraturan yang telah disepakati dalam kontrak kerja.<sup>105</sup>

##### a. Sebab-Sebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja kepada pekerja, antara lain:

- a) Pelanggaran berat terhadap ketentuan dalam perjanjian kerja;
- b) Akumulasi dari pelanggaran ringan;
- c) Cuti tanpa izin;
- d) Ketidakmampuan pekerja untuk bekerja karena alasan kesehatan;

---

<sup>105</sup> Stein Evju, *Aspect of Norwegian Labour Law: Reports and Annotation 1981-1991*, (Oslo: Lobo Grafisk AS, 1991), hlm. 12.

e) Penurunan kualitas kerja

Kualitas dan standar pekerjaan sudah dianggap dipahami oleh pekerja pada saat pekerja tersebut menandatangani kontrak pekerjaan dimana sudah dijelaskan persyaratan kualitas dan standar untuk pekerjaan yang dituju tersebut. Petunjuk mengenai standar kualitas kerja wajib di sediakan oleh pemberi kerja, sesuai dengan aturan pada The Civil Servants Act Section 8 No. 1<sup>106</sup>;

f) Pekerja menolak melaksanakan perintah;

g) Pelanggaran kewajiban loyalitas kepada perusahaan pemberi kerja;

h) Pekerja mencandu obat-obatan terlarang;

i) Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan *competition clause*;

j) Pekerja melakukan pelecehan;

k) Pekerja melanggar kewajiban menjaga rahasia profesional.

**b. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja**

**a) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Kehendak Pekerja**

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja mempersyaratkan *notice of termination* yang diberikan oleh pekerja kepada perusahaan pemberi kerja. *Notice of termination* ini disarankan untuk dibuat dalam bentuk tertulis, untuk mempermudah apabila memerlukan pembuktian. Apabila *notice of termination* tidak dibuat dalam bentuk tertulis, pembuktian mengenai telah diberikannya *notice of termination* kepada pemberi kerja berada pada si pekerja itu sendiri.

**b) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Kehendak Pemberi Kerja**

**(a) Pemutusan Hubungan Kerja Biasa**

Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja kepada pekerja karena alasan-alasan penyebab putusnya hubungan kerja diluar penyebab dismissal dan mass redundancy. Selain penyebab

---

<sup>106</sup> The employee shall be given “necessary guidance and appraisal of his work”.



yang berasal dari pekerja itu sendiri, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja kepada pekerja juga dapat disebabkan oleh alasan lain yang tidak dapat dihindari oleh pekerja yaitu batas umur dan tidak terpenuhinya syarat memiliki suatu izin tertentu yang berhubungan dengan perusahaan pemberi kerja dan pekerjaan yang dilaksanakan.

**(b) *Dismissal***

Pemecatan terjadi apabila pekerja melakukan pelanggaran yang sangat serius terhadap kontrak yang telah disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja. Loyalitas kedua belah pihak adalah prasyarat yang sangat fundamental dalam setiap perjanjian kerja, sehingga kedua belah pihak memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja apabila terjadi pelanggaran besar dengan ketentuan pemutusan hubungan kerja tersebut langsung berlaku seketika. Pemecatan terjadi apabila pelanggaran besar atas kontrak kerja dilakukan oleh pekerja. Apabila seorang pekerja bersalah atas pelanggaran berat dari kewajiban pekerjaannya, pekerja tersebut dapat diperintahkan untuk segera menanggalkan pekerjaan dan posisinya dalam pekerjaan tersebut segera.<sup>107</sup> Pun pekerja kehilangan haknya akan upah dan keuntungan-keuntungan lain yang didapat dari hubungan kerja tersebut.

Prosedur pemecatan dilakukan sama halnya dengan prosedur pemutusan hubungan kerja biasa, dimana pemberi kerja berkewajiban untuk melakukan konsultasi dengan pekerja atau perwakilan dari pekerja dalam hal rencana pemecatan pekerja. Pekerja juga memiliki hak untuk melakukan negosiasi dengan pemberi kerja. Pemecatan ini berlaku sama seperti peringatan pemutusan hubungan kerja atau *notice of termination*, namun efeknya segera setelah pemecatan dilakukan dan pekerja tidak

---

<sup>107</sup> Working Environment Act, Section 15-4 (1).

memiliki hak untuk tetap melaksanakan pekerjaannya apabila pemecatan ini diperselisihkan di pengadilan.

(c) *Mass Redundancy*

*Mass redundancies* atau pemutusan hubungan kerja secara massal terjadi apabila perusahaan pemberi kerja memberikan *notice of termination* kepada 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih dalam waktu yang bersamaan. Terdapat beberapa situasi dalam perusahaan dimana memungkinkan perusahaan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja massal terhadap para pekerjanya. Pemutusan hubungan kerja yang bersifat massal kemungkinan terjadi karena kepentingan ekonomi atau reorganisasi struktur dalam perusahaan yang memerlukan tindakan pengurangan pekerja.

Mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja massal ini, Working Environment Act memberikan ketentuan mengenai ketentuan-ketentuan dasar yang dapat dijadikan alasan dilakukan pemutusan hubungan, perencanaan dan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, serta perlindungan atas keabsahan persyaratan dasar pemutusan hubungan kerja massal terpenuhi.

Perusahaan pemberi kerja yang memiliki rencana untuk melakukan pemutusan hubungan kerja massal, harus menginisiasikan diskusi dengan perwakilan para pekerja dengan tujuan mencari solusi untuk mengupayakan pembatalan pemutusan hubungan kerja massal tersebut atau paling tidak mengurangi angka pekerja yang akan diputus hubungan kerjanya. Apabila pemutusan hubungan kerja massal ini tidak dapat dihindari, maka perusahaan pemberi kerja harus mengupayakan pengurangan dampak kerugian yang akan diderita oleh para pekerja. Dalam melakukan diskusi, perusahaan pemberi kerja harus memberikan informasi berkenaan dengan rencana pemutusan hubungan kerja tersebut secara tertulis kepada perwakilan para pekerja.

### c. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

#### a) Konsultasi dengan pekerja

Sebelum pemberi kerja memutuskan untuk memberikan *notice of termination*, pemberi kerja dapat melakukan konsultasi dengan pekerja dan perwakilan pekerja, kecuali pekerja menentang keberadaan dari perwakilan pekerja.<sup>108</sup> Konsultasi ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan bahwa perusahaan pemberi kerja mendapatkan informasi yang cukup mengenai pekerja sebelum memutuskan untuk memberikan atau tidak memberikan *notice of termination*. Apabila *notice of termination* diberikan karena alasan penurunan kualitas kerja si pekerja, maka konsultasi ini dilakukan bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengungkapkan alasan penurunan kualitas pekerjaannya yang terjadi. Apabila alasan tersebut dapat diterima oleh pemberi kerja, maka hal ini dapat dijadikan alasan pemberi kerja melakukan pembatalan rencana pemutusan hubungan kerja dengan pekerja.

#### b) *Notice of Termination*

*Notice of termination* adalah sebuah pemberitahuan tertulis mengenai perjanjian kerja dan hubungan kerja yang akan diakhiri.<sup>109</sup> Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja sendiri, mempersyaratkan *notice of termination* yang dibuat oleh pekerja tersebut. *Notice of termination* ini disarankan untuk dibuat dalam bentuk tertulis, untuk mempermudah apabila memerlukan pembuktian. Apabila *notice of termination* tidak dibuat dalam bentuk tertulis, pembuktian mengenai telah diberikannya *notice of termination* kepada pemberi kerja berada pada si pekerja itu sendiri.

Bagi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja juga mempersyaratkan *notice of termination*. *Notice of termination* sebaliknya

---

<sup>108</sup> Working Environment Act, Section 15-1.

<sup>109</sup> Helga Aune dan Preben Mo Fredriksen, *Norwegian Employment Law – an overview*, (Danmark: Nørhaven Book AS, 2008), hlm. 83.

dilakukan oleh pemberi kerja kepada pekerja secara tertulis.<sup>110</sup> Adanya *notice of termination* dan waktu mulai berlakunya penting untuk pembuktian apabila terjadi perselisihan mengenai keabsahan *notice of termination*.

Bagi pemberi kerja atau perusahaan yang memberikan *notice of termination* kepada pekerjanya, terdapat beberapa persyaratan alasan yang dapat membenarkan pemutusan hubungan kerja tersebut, diantaranya adalah ketidakhadiran pekerja tanpa izin atau hak untuk mendapatkan cuti, penurunan kualitas kerja pekerja, pekerja menolak untuk melaksanakan perintah, pelanggaran kewajiban pekerja untuk loyal kepada perusahaan atau pemberi kerja, pekerja merupakan pecandu narkoba, pelanggaran terhadap *competition clauses*, melakukan pelecehan, dan pelanggaran terhadap rahasia perusahaan.

Notice of termination pada masa percobaan kerja sifatnya sama seperti notice of termination pada pekerja permanen. *Notice of termination* harus memuat alasan-alasan pengakhiran hubungan kerja dilakukan, namun perbedaannya adalah alasan-alasan pemutusan hubungan kerja di masa percobaan kerja berkaitan dengan penyesuaian pekerja terhadap pekerjaan dan kemampuan pekerja tersebut<sup>111</sup>.

### c) **Negosiasi**

Pekerja memiliki hak untuk meminta kepada pemberi kerja untuk melakukan negosiasi.<sup>112</sup> Aturan mengenai hak pekerja untuk melakukan negosiasi ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja dan pemberi kerja untuk mencari solusi dari masalah pemutusan hubungan kerja. Proses negosiasi ini dapat dimintakan pekerja dan wajib untuk difasilitasi oleh pemberi kerja dalam waktu yang secepat-cepatnya. Dalam negosiasi ini pihak pekerja berhak untuk didampingi pengacara atau pihak yang dikehendaki

---

<sup>110</sup> Working Environment Act, Section 15-4.

<sup>111</sup> Working Environment Act, Section 15-6 (1).

<sup>112</sup> Working Environment Act, Section 17-3.

untuk mendampinginya. Dalam negosiasi ini akan dinilai mengenai kelanjutan proses pemutusan hubungan kerja atau dibatalkan.

**d) *Periods of Notice***

Pengaturan mengenai jangka waktu ini biasanya diatur di dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja, atau dapat pula para pihak mengikuti jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kolektif yang biasanya telah diatur oleh organisasi serikat pekerja. Berbeda dengan aturan pada hubungan kerja yang permanen, Working Environment Act Section 15-3 (7) mengatur masa pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tersebut selama 14 hari sejak pemberitahuan diketahui oleh pekerja.

**e) Hak Pekerja Untuk Tetap Melaksanakan Pekerjaan Apabila Terjadi Perselisihan Mengenai Notice of Termination**

Pekerja memiliki hak untuk tetap bekerja pada posisi di perusahaan yang telah memberikan peringatan pemutusan hubungan kerja kepadanya. Atas hak ini, pekerja tetap berhak atas upah kerja bulanan dan hak-hak upah lainnya yang sewajarnya sebelum peringatan tersebut ia dapatkan. Hak untuk tetap bekerja ini diberikan kepada pekerja agar tidak terjadi kekosongan selama perselisihan tersebut di proses di pengadilan, dimana apabila peringatan pemutusan hubungan kerja tersebut diputus tidak sah oleh pengadilan maka pekerja dapat melanjutkan pekerjaannya. Sedangkan apabila peringatan pemutusan hubungan kerja tersebut dinyatakan sah, maka pekerja harus meninggalkan pekerjaannya. Hak untuk tetepa melaksanakan pekerjaan ini dimiliki oleh pekerja sampai kepada putusan pengadilan mengenai keabsahan peringatan pemutusan hubungan kerja yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja. Hak ini dapat diambil dari pekerja apabila pihak perusahaan pemberi kerja menuntut pengadilan untuk mencabut hak tersebut dari pekerja dengan alasan-alasan tertentu.

Apabila terjadi perselisihan mengenai keabsahan *notice of termination*, pekerja yang berada dalam masa percobaan kerja tidak memiliki hak untuk tetap melaksanakan pekerjaannya selama perselisihan tersebut menjalani proses. Pekerja harus meninggalkan pekerjaannya atau meminta hakim untuk memutuskan hal yang sebaliknya dengan membuktikan bahwa alasan-alasan yang dinyatakan oleh perusahaan pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja mereka adalah tidak sah.

**f) Konsekuensi Tidak Sahnya *Notice of Termination***

Apabila pengadilan memutuskan bahwa peringatan pemutusan hubungan pekerjaan (*notice of termination*) yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja tidak sah dikarenakan tidak didasarkan pada alasan-alasan yang telah diatur oleh undang-undang, maka pekerja tetap berada di posisi pekerjaan pada perusahaan tersebut, dimana hak untuk tetap melaksanakan pekerjaan berakhir karena pekerja kembali bekerja seperti biasa. Namun, perusahaan pemberi kerja dapat meminta pengadilan, walaupun peringatan telah dinyatakan tidak sah, untuk tetap memutuskan hubungan pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja. Bagaimana pun juga, pengadilan akan memberikan keputusan sesuai dengan kehendak para pihak yang bersengketa. Apabila pengadilan melihat bahwa tidak ada alasan bagi kedua belah pihak untuk tetap melanjutkan hubungan kerja tersebut, maka atas pertimbangan pengadilan, hubungan kerja dapat diakhiri. Konsekuensi pengakhiran hubungan ini bagi perusahaan pemberi kerja adalah memberikan kompensasi atas kerugian finansial yang diderita oleh pekerja, dan tidak menutup kemungkinan pula bagi perusahaan pemberi kerja untuk memberikan kompensasi kerugian yang bersifat immateril.

**g) Penangguhan Masa Kerja (*Suspension*)**

Penangguhan masa kerja dilakukan apabila pemberi kerja melakukan investigasi mengenai suatu hal yang dapat dijadikan alasan untuk melakukan

pemecatan. Pekerja tidak memiliki hak dalam posisi pekerjaannya dan tidak memiliki hak untuk hadir di tempat ia bekerja. Hak atas gaji dan keuntungan lain yang seyogianya didapat oleh pekerja ditunda selama masa penangguhan masa kerja ini. Penangguhan ini dilakukan apabila perusahaan pemberi kerja mencurigai adanya kemungkinan pekerja melakukan hal-hal yang menjadi alasan dilakukannya pemecatan.



**BAB IV**

**PERBEDAAN ASAS-ASAS HUKUM DALAM PERJANJIAN DAN  
SYARAT-SYARAT SAHNYA PERJANJIAN DAN ANALISIS TERHADAP  
MEKANISME PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM  
PERJANJIAN KERJA PERUSAHAAN X DENGAN PEKERJA Y DAN Z**

**4.1. Perbedaan Asas-asas Hukum dalam Perjanjian**

**4.1.1. Asas-asas Hukum dalam Perjanjian di Indonesia**

Di dalam Hukum Perjanjian di Indonesia diatur beberapa asas-asas yang dianut oleh para pihak yang membuat perjanjian sebagai pegangan dalam proses dan pelaksanaan perjanjian dan juga dalam hal terjadi permasalahan hukum yang berkaitan dengan proses dan pelaksanaan perjanjian tersebut. Asas-asas yang dianut dalam Hukum Perjanjian di Indonesia adalah asas kebebasan berkontrak (*freedom to contract*), asas konsensualisme, asas pacta sunt servanda, asas itikad baik, asas keseimbangan, dan asas kepribadian.

**Asas kebebasan berkontrak** memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, dan menentukan bentuk perjanjian yaitu tertulis atau lisan. Kebebasan dalam berkontrak ini tetap dibatasi yaitu dengan aturan dalam undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan untuk menghindari pengaturan perjanjian yang berisi klausula-klausula yang menyimpang bagi para pihak. Para pihak dapat mengesampingi ketentuan-ketentuan yang bersifat pilihan atau optional, namun para pihak tidak dapat mengesampingi ketentuan-ketentuan yang bersifat memaksa.

Di dalam perjanjian kerja yang bersifat memaksa (*dwang contract*) pun, asas kebebasan berkontrak ini masih tetap dapat diberlakukan. Pemberlakuan asas kebebasan berkontrak ini dilakukan selama tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hubungan kerja yaitu Hukum Perburuhan.



Asas kebebasan berkontrak dapat dilaksanakan oleh para pihak dalam perjanjian kerja kecuali peraturan heteronom yang diatur dalam hubungan kerja, yaitu unsur-unsur perjanjian kerja.

**Asas konsensualisme** berlaku di dalam perjanjian apapun di Indonesia. Asas ini menentukan suatu perjanjian dianggap mengikat para pihak yang membuatnya dimulai dari detik tercapainya kata sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan oleh para pihak.

**Asas pacta sunt servanda** merupakan asas kepastian hukum yang menggariskan pihak ketiga atau hakim untuk menghormati substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak selayaknya undang-undang. Jadi dengan kata lain, isi dari perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak, mengikat para pihak tersebut sebagai undang-undang.

Asas yang keempat adalah **asas itikad baik**, yang juga merupakan pembatasan dari asas kebebasan dalam berkontrak agar menghindari perjanjian yang bersifat timpang atau berat sebelah. Hakim berwenang untuk mengawasi pelaksanaan suatu perjanjian supaya tidak bertentangan dengan rasa keadilan, bahkan pada praktiknya hakim dapat mencampuri isi perjanjian yang berat sebelah yang merugikan para pihak yang lemah dan tidak sesuai dengan nilai-nilai kepatutan dan rasa keadilan.

Asas itikad baik ini juga menyeimbangkan kedudukan para pihak yang timpang, sesuai dengan maksud dari **asas keseimbangan**. Asas ini memberikan hak kepada salah satu pihak untuk menuntut prestasi yang diperjanjikan terhadapnya sekaligus memberikan kewajiban bagi pihak tersebut untuk melunasi pula prestasinya kepada pihak lain dengan itikad baik. Penerapan asas itikad baik inilah yang menyeimbangkan kedudukan kedua belah pihak yang sebelumnya timpang.

Dan yang terakhir adalah **asas kepribadian**, yang berdasar pada Pasal 1315 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menjelaskan bahwa pada umumnya tiada seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji, melainkan untuk dirinya sendiri. Yang dimaksud dengan mengikatkan diri dalam pasal tersebut yaitu memikul kewajiban-kewajiban atau menyanggupi melakukan sesuatu, sedangkan yang

dimaksud dengan meminta ditetapkannya suatu janji yaitu memperoleh hak-hak atas sesuatu atau dapat menuntut sesuatu. Hak dan kewajiban dalam perjanjian hanya diletakkan kepada pihak yang membuatnya kecuali dalam perjanjian untuk pihak ketiga dimana seorang membuat suatu perjanjian yang memperjanjikan hak-hak bagi orang lain, perjanjian garansi, dan perjanjian mengenai kewarisan.

#### 4.1.2. Asas-asas Hukum dalam Perjanjian di Norwegia

Hukum perjanjian Norwegia menganut asas yang lebih sedikit dari hukum perjanjian Indonesia. Di dalam hukum perjanjian Norwegia hanya diatur 2 (dua) asas yang penting, yaitu *promise principle* dan asas kebebasan berkontrak.

**Promise principle** ini merupakan prinsip yang paling dasar yang dianut di dalam hukum perjanjian Norwegia. Hukum perjanjian Norwegia tidak mengatur suatu perjanjian untuk mengikat para pihak, namun cukup pernyataan atau ikrar yang dilakukan oleh satu pihak kepada pihak lain sudah berlaku mengikat bagi keduanya. Pernyataan ikrar untuk melakukan sesuatu tersebut sudah mengikat, tanpa perlu adanya pernyataan pemberian prestasi sebagai timbal balik dari ikrar yang dinyatakan oleh pihak pertama. Adanya ikrar atau pernyataan dari pihak kedua sebagai timbal balik prestasi yang telah diikrarkan oleh pihak pertama mengubah bentuk perjanjian ini menjadi penawaran. Jadi intinya, suatu perjanjian dianggap sebagai perjanjian yang mengikat apabila pihak pertama telah menyatakan atau mengikrarkan suatu prestasi untuk pihak kedua. Pernyataan atau ikrar tersebut yang dilakukan pihak pertama harus ditujukan untuk menciptakan akibat hukum.

**Asas kebebasan berkontrak** yang dianut di dalam hukum perjanjian Norwegia berasal dari latar belakang yang sama dengan asas kebebasan berkontrak yang diatur di dalam hukum perjanjian Indonesia. Para pihak memiliki kebebasan untuk menentukan isi dari perjanjian yang mereka buat, namun tetap sebagai perlindungan pemerintah terhadap pihak yang berpotensi memiliki kedudukan yang lebih lemah dalam perjanjian, dilakukan pembatasan atas asas

kebebasan berkontrak. Pemerintah mengatur aturan-aturan yang bersifat memaksa bagi para pihak dalam perjanjian untuk menghindari ketidakseimbangan suatu perjanjian.

**Asas konsensualisme** berlaku di Norwegia, hal ini tercermin dari mengikatnya suatu janji yang dinyatakan oleh suatu pihak kepada pihak lain apabila pihak lain ini menerima janji tersebut. Janji yang diberikan ini, harus dinyatakan dengan tujuan untuk menciptakan hubungan hukum antara kedua belah pihak, sesuai dengan **asas pacta sunt servanda**, tujuan untuk menciptakan hubungan hukum inilah yang mendasari kepastian hukum mengikat dan berlakunya perjanjian bagi kedua belah pihak karena pihak yang menyatakan janji tanpa tujuan untuk menciptakan hubungan hukum haruslah menyatakan dengan jelas kepada pihak lawan bahwa prestasi yang dijanjikan hanya berupa suatu penawaran, bukan janji yang mengikat.

**Asas itikad baik** diatur dan dianut di dalam hukum Norwegia untuk membatasi kebebasan berkontrak para pihak dengan cara memberikan pengaturan untuk menjaga suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak berlaku adil bagi keduanya. Asas itikad baik ini juga berkaitan dengan **asas keseimbangan**, dimana pengaturan yang dibuat menjaga dan menjamin masing-masing pihak untuk melaksanakan kewajiban mereka dan berhak atas hak masing-masing sebagai timbal balik prestasi yang telah dilakukan oleh masing-masing pihak.

## **4.2. Perbedaan Syarat-syarat Sahnya Perjanjian**

### **4.2.1. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian di Indonesia**

Hukum perjanjian Indonesia mengatur 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian yang dituang dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320. Menurut isi Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut, keempat syarat sahnya suatu perjanjian adalah adanya kesepakatan (toesteming/izin) kedua belah pihak, kecakapan para pihak untuk bertindak, adanya objek perjanjian, dan kausa yang halal.

Syarat pertama sahnyanya perjanjian yaitu adanya **kesepakatan atau konsensus para pihak**. Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan dengan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak yang lainnya. Yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat/diketahui orang lain. Terdapat 5 (lima) cara terjadinya persesuaian pernyataan kehendak, yaitu dengan bahasa yang sempurna dan tertulis; bahasa yang sempurna secara lisan; bahasa yang tidak sempurna asal dapat diterima oleh pihak lawan, mengingat dalam kenyataannya sering kali seseorang menyampaikan dengan bahasa yang tidak sempurna tetapi dimengerti oleh pihak lawannya; bahasa isyarat asal dapat diterima oleh pihak lawannya; dan sikap diam atau membisu tetapi asal dipahami atau diterima pihak lawan.

Pada dasarnya, cara yang paling banyak dilakukan oleh para pihak, yaitu dengan bahasa yang sempurna secara lisan dan secara tertulis. Tujuan pembuatan perjanjian secara tertulis adalah agar memberikan kepastian hukum bagi para pihak sebagai alat bukti yang sempurna di kala timbul sengketa di kemudian hari.

**Kecakapan bertindak** sebagai syarat kedua, adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Perjanjian hanya dapat diadakan oleh orang-orang yang cakap dan berwenang untuk melakukan perbuatan hukum sebagaimana ditentukan oleh undang-undang. Orang yang cakap/berwenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa. Ukuran kedewasaan adalah telah berumur 21 tahun dan/atau sudah kawin.

Lalu yang ketiga adalah syarat **adanya objek yang diperjanjikan**. Di dalam berbagai literatur disebutkan bahwa yang menjadi objek perjanjian adalah prestasi, yaitu apa yang menjadi kewajiban debitur dan apa yang menjadi hak kreditur. Prestasi terdiri atas: (1) memberikan sesuatu, (2) berbuat sesuatu, dan (3) tidak berbuat sesuatu. Prestasi itu harus dapat ditentukan, dibolehkan, dimungkinkan, dan dapat dinilai dengan uang. Yang dimaksud dengan dapat ditentukan yaitu di dalam mengadakan perjanjian, isi perjanjian harus dipastikan, dalam arti dapat ditentukan secara cukup.

Syarat yang terakhir adalah **adanya kausa yang halal**. Pengertian mengenai kausa yang halal tidak dapat ditemukan di dalam peraturan perundang-

undangan, namun Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Perdata menyebutkan mengenai kausa yang terlarang. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Hoge Raad sejak tahun 1927 mengartikan *orzaak* sebagai sesuatu yang menjadi tujuan para pihak.

Kesepakatan kedua belah pihak dan kecakapan bertindak disebut syarat subjektif, karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Adapun syarat ketiga dan keempat yaitu adanya objek perjanjian dan adanya kausa yang halal disebut syarat objektif, karena menyangkut objek perjanjian. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya salah satu pihak dapat mengajukan kepada pengadilan untuk membatalkan perjanjian yang disepakatinya. Akan tetapi, apabila para pihak tidak ada yang keberatan, maka perjanjian itu tetap dianggap sah. Apabila syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula perjanjian itu dianggap tidak ada.

#### 4.2.2. Syarat-syarat Sahnya Perjanjian di Norwegia

Di dalam hukum perjanjian Norwegia, juga diatur 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian. Keempat syarat tersebut yaitu penawaran, persetujuan, adanya kehendak untuk menciptakan hubungan hukum, dan kecakapan pihak dalam bertindak.

**Penawaran** atau *offer* adalah suatu pernyataan kehendak dalam perjanjian dengan tujuan untuk mengikat para pihak yang membuat pernyataan kehendak tersebut seketika pernyataan kehendak tersebut diterima oleh pihak yang dituju. Penawaran yang dilakukan ini akan mengikat seketika penerimaan dilakukan tanpa negosiasi apapun. Penawaran yang diberikan harus jelas dan ditujukan untuk mengikat para pihak dan akan berlaku setelah penawaran tersebut diberitahukan kepada pihak yang dituju.

**Persetujuan** atau *acceptance* adalah suatu pernyataan final yang menyatakan penerimaan atas sebuah penawaran. Persetujuan ini mengubah

penawaran menjadi suatu perjanjian. Pernyataan ini harus dinyatakan tanpa syarat dan secara tegas. Artinya, kesepakatan dan maksud dari pihak yang ditawarkan dibuat sebagai respon dan harus sesuai dengan pernyataan penawaran.

**Kehendak untuk menciptakan hubungan hukum** menentukan mengikat atau tidaknya suatu perjanjian. Kehendak untuk menciptakan hubungan hukum ini membedakan dengan suatu perjanjian yang dibuat tanpa tujuan untuk membuat hubungan hukum yang tidak akan berdampak mengikat pada kedua belah pihak yang membuatnya. Pertimbangan antara kedua belah pihak yang dituangkan dalam perjanjian mencerminkan kehendak para pihak untuk membuat kewajiban hukum. Para pihak yang membuat perjanjian tanpa tujuan menciptakan hubungan hukum harus menyatakan tegas dan jelas mengenai tidak adanya kehendak mereka untuk menciptakan kewajiban hukum bagi keduanya.

Dalam hal **kecakapan dalam bertindak** para pihak untuk melakukan perjanjian, berkaitan dengan kapasitas dalam hukum yang dimiliki masing-masing pihak untuk membuat perjanjian, dalam hal ini bertujuan untuk memastikan seseorang tersebut paham dan mengerti mengenai perjanjian yang dibuat olehnya yang menciptakan kewajiban hukum baginya. Kapasitas ini ditandai dengan status mental dan kapasitas intelektual seseorang. Pengaturan mengenai kedewasaan mental seseorang berkaitan dengan usia orang tersebut.

### **4.3. Analisis Terhadap Mekanisme Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja Perusahaan X dengan Pekerja Y dan Z**

#### **4.3.1. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan X yang berkedudukan di Indonesia dengan Pekerja Y**

Perjanjian Kerja yang akan dianalisis adalah perjanjian kerja antara Perusahaan X yang berkedudukan di Indonesia dengan Pekerja Y yang tunduk pada hukum Indonesia. Untuk kemudahan, selanjutnya Perusahaan X yang berdomisili di Indonesia akan disebut dengan Perusahaan X1.

Di dalam Perusahaan X1, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena karyawan mengundurkan diri, karyawan pensiun, karyawan meninggal, pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi pemutusan hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak. Pengaturan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja Perusahaan X1 dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**a. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena karyawan mengundurkan diri**

Pemutusan hubungan kerja ini harus diajukan dengan permohonan pengunduran diri yang ditunjukkan kepada Pimpinan Perusahaan dengan tembusan kepada Manajer Personalia atau Manager Employee Service selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelumnya (diluar hak cuti yang digunakan). Hal ini disebutkan di dalam perjanjian kerja dan juga sesuai dengan ketentuan Pasal 154 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain permohonan pengunduran diri secara tertulis, karyawan juga harus tidak terikat dalam ikatan dinas dan berkewajiban untuk tetap melaksanakan tugasnya sampai tanggal pengunduran diri dimulai.<sup>113</sup>

**b. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena karyawan pensiun atau meninggal**

Pemutusan hubungan kerja ini juga diatur sesuai ketentuan Pasal 154 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja ini tidak memerlukan perundingan dan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>113</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *op. Cit.*, Pasal 162 ayat 3 huruf b dan c.

**c. Pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi pemutusan hubungan kerja**

Pemutusan hubungan kerja ini merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi bukan karena alasan kesalahan karyawan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi karena (1) karyawan meninggal dunia, (2) karyawan mengidap penyakit menular atau berbahaya (misalnya gangguan jiwa, dan lain-lain) yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter atau Rumah Sakit, (3) karyawan yang secara fisik atau mental dinyatakan tidak mampu bekerja sesuai dengan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan, (4) karyawan yang sakit terus menerus selama 12 (dua belas) bulan yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter atau Rumah Sakit, (5) reorganisasi, restrukturisasi, rasionalisasi atau penurunan aktivitas bisnis Perusahaan, dan (6) karyawan yang menolak dipindahkan ke badan usaha, segmen bisnis dan afiliasi Perusahaan X yang lain di Indonesia maka ia berhak atas pengakhiran hubungan kerja.

**d. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak**

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak dapat terjadi apabila (1) karyawan melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan, misalnya melanggar salah satu ketentuan yang diatur di dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja dan/atau Peraturan & Prosedur Pelaksanaan lainnya yang berlaku di Perusahaan, dan atas pelanggaran tersebut karyawan telah diberikan peringatan sebelumnya, (2) mengambil atau membawa barang milik perusahaan dan/atau klien perusahaan dan/atau teman sekerja tanpa izin, (3) membawa senjata tajam, senjata api, minuman keras, obat terlarang, barang-barang berbahaya atau yang dapat menimbulkan bahaya kebakaran di lingkungan kerja yang tidak ada kaitannya dengan kegiatan Perusahaan, (4) mempergunakan dan/atau membawa barang milik perusahaan atau teman sekerja tidak sesuai prosedur dan/atau tanpa seizin atasan yang berwenang, (5) menggunakan uang milik Perusahaan tidak sesuai dengan prosedur keuangan



yang berlaku di Perusahaan, (6) menyalahgunakan fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan, (7) melakukan manipulasi data dan/atau mengubah (menambah/mengurangi atau menghapuskan) data di dalam sistem teknologi informasi yang berpotensi merugikan Perusahaan/ klien dan/atau teman sekerja, (8) menyalahgunakan jabatan atau wewenang yang berpotensi merugikan perusahaan, klien, rekanan/mitra usaha (*vendor/supplier/kontraktor*), (9) mencoba membujuk Perusahaan, klien, mitra usaha (*vendor/supplier/kontraktor*), teman sekerja dan atau keluarga mereka untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan hukum, Peraturan Perusahaan, etika usaha, dan atau tata susila, (10) mengucapkan kata-kata yang dapat ditafsirkan sebagai ancaman, hinaan, intimidasi/teror kepada Perusahaan, atasan dan keluarganya, klien atau karyawan klien, atau rekan sekerja, (11) sengaja atau tidak sengaja, menggunakan jabatan untuk kepentingan diri sendiri, dengan meminta, menyuruh orang lain meminta, ataupun menerima imbalan (uang/jasa/barang) dari klien, mitra usaha, atau relasi usaha Perusahaan (*vendor/supplier/kontraktor*) atau pihak lain baik secara langsung maupun tidak, (12) menggunakan atribut Perusahaan untuk kepentingan pribadi maupun pihak ketiga tanpa seizin pejabat Perusahaan yang berwenang, (13) melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan (14) melakukan pelanggaran-pelanggaran lain yang sama nilainya.

Mekanisme pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan diatas yaitu pertama-tama Perusahaan dan pekerja harus melakukan segala upaya untuk mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud untuk memutuskan hubungan kerja tersebut harus dirundingkan antara Perusahaan dengan pekerja yang bilamana tetap tidak berhasil maka Perusahaan dapat mengajukan permohonan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menyertakan alasan yang menjadi dasarnya, untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan mengeluarkan penetapan atas permohonan tersebut setelah melakukan perundingan dan tidak juga

mendapatkan kesepakatan. Sebelum penetapan permohonan tersebut dikeluarkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Apabila pemutusan hubungan kerja didasari dengan alasan pada angka (1), maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh Perusahaan kepada pekerja setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.<sup>114</sup>

Apabila pemutusan hubungan kerja didasari dengan alasan pada angka (3), (7), (9), dan (10), maka harus didukung dengan bukti pekerja tertangkap tangan, pengakuan dari pekerja, atau laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di Perusahaan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.<sup>115</sup>

**e. Pemutusan hubungan kerja karena karyawan ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana<sup>116</sup>**

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena alasan ditahan oleh pihak berwajib dilakukan apabila pekerja tidak dapat melakukan kewajiban pekerjaannya pada Perusahaan selama 6 (enam) bulan atau dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja dinyatakan bersalah. Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>114</sup> *Ibid.*, Pasal 161 ayat 1.

<sup>115</sup> *Ibid.*, Pasal 158.

<sup>116</sup> *Ibid.*, Pasal 160.

#### **4.3.2. Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan X yang berkedudukan di Indonesia dengan Pekerja Z**

Perjanjian yang akan dianalisis adalah perjanjian kerja antara Perusahaan X yang berkedudukan di Norwegia dengan Pekerja Z, dimana perjanjian kerja ini tunduk pada hukum Norwegia. Selanjutnya Perusahaan X dalam sub bab analisis kedua ini akan disebut dengan Perusahaan X2.

Di dalam peraturan Perusahaan X2, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila pekerja melakukan pelanggaran Peraturan Disiplin Perusahaan dan melakukan pelanggaran berat.

##### **a. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan dapat terjadi apabila Perusahaan berada dalam keadaan dimana diperlukan tindakan pemutusan hubungan kerja. Apabila hal tersebut harus dilakukan, Perusahaan akan melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan adil, konsisten, dan efisien sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang berhubungan dengan prosedur Perusahaan.

##### **b. *Notice of Termination***

*Notice of termination* yang diberikan kepada pekerja harus dibuat secara tertulis oleh Perusahaan X2.

##### **c. Notice Periods**

Jangka waktu pemberitahuan yang diberikan minimum ditentukan berdasarkan lamanya masa kerja dan usia pekerja. Minimum jangka waktu yang diberikan yaitu 3 (tiga) bulan untuk pekerja dengan usia dibawah 50 (lima puluh) tahun. Namun, setiap pekerja memiliki hak, tanpa batasan usia,

untuk memutuskan hubungan kerja dalam jangka waktu pemberitahuan selama 3 (tiga) bulan.

Jangka waktu pemberitahuan yang diberikan minimum ditentukan berdasarkan lamanya masa kerja dan usia pekerja. Minimum jangka waktu yang diberikan yaitu 3 (tiga) bulan untuk pekerja dengan usia dibawah 50 (lima puluh) tahun. Namun, setiap pekerja memiliki hak, tanpa batasan usia, untuk memutuskan hubungan kerja dalam jangka waktu pemberitahuan selama 3 (tiga) bulan.

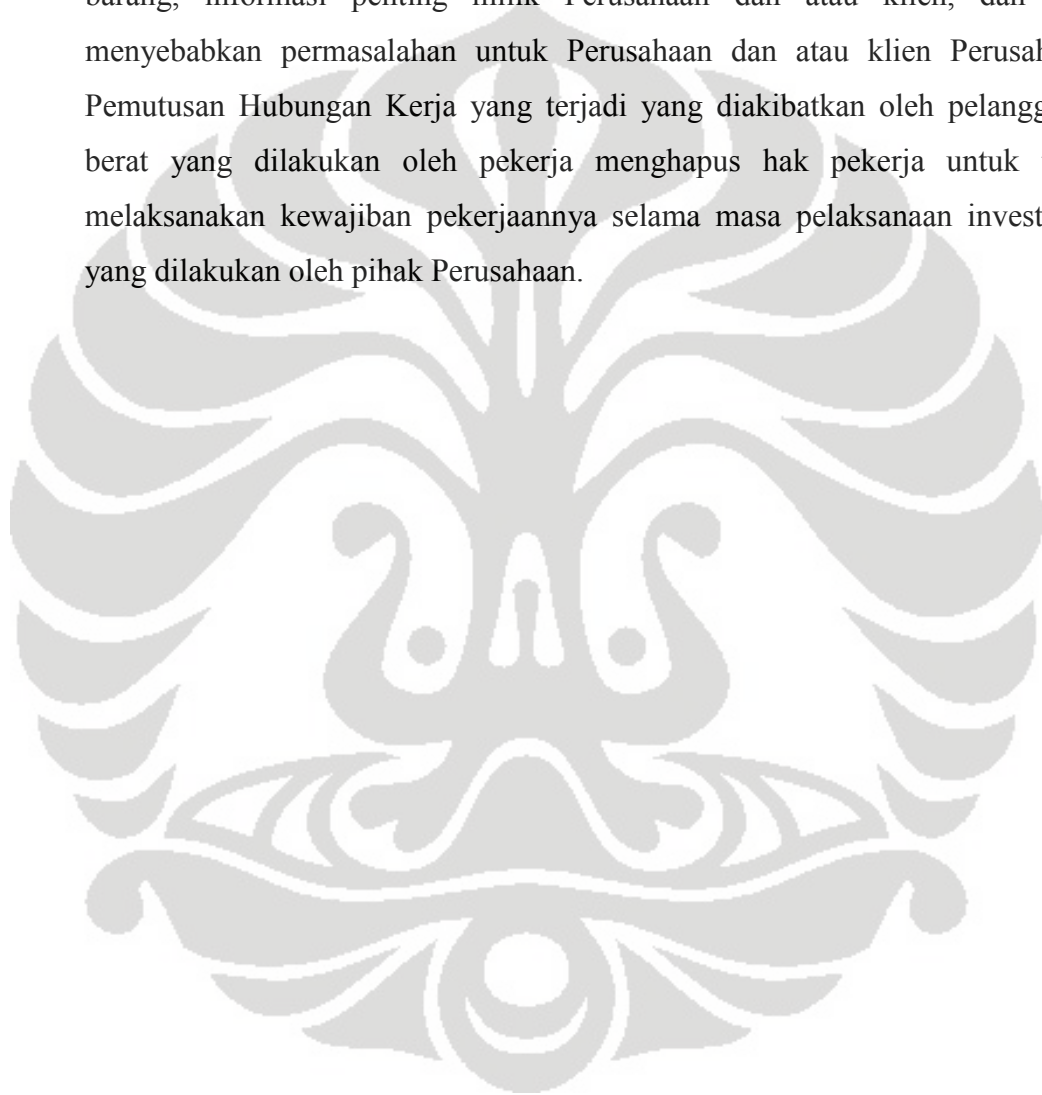
#### **d. Pelanggaran Disiplin**

Apabila pekerja melakukan pelanggaran disiplin, Perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja setelah melaksanakan prosedur tindakan disiplin dimana pekerja akan diberikan 3 (tiga) tahap peringatan yaitu peringatan lisan, peringatan tertulis, dan peringatan tertulis terakhir. Tindakan disiplin ini akan dilakukan oleh Perusahaan setelah pihak Perusahaan melakukan investigasi atas sangkaan pelanggaran disiplin pekerja. Dalam setiap tahap peringatan, pekerja diberikan kesempatan untuk mengungkapkan alasannya sebelum pihak Perusahaan membuat keputusan. Pekerja juga diberikan hak untuk didampingi oleh teman sekerja, perwakilan perserikatan pekerja, atau perwakilan pekerja selama dilakukan wawancara mengenai pelanggaran disiplin tersebut.

#### **e. Pelanggaran Berat**

Yang dimaksud dengan pelanggaran berat sebagai alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja yaitu (1) penyalahgunaan uang dan barang milik Perusahaan, (2) melakukan kecurangan, melakukan kesalahan pencatatan yang disengaja, (3) melakukan penyerangan terhadap orang lain, melakukan pelecehan seksual, (4) melakukan pengrusakan secara sengaja terhadap barang milik Perusahaan, (5) melanggar Norway Substance Abuse Policy, (6) melakukan kelalaian yang mengakibatkan kerugian besar, kerusakan, atau

kecelakaan, (7) melakukan pembangkangan berat, (8) pelanggaran terhadap rahasia profesional, (9) pelanggaran terhadap peraturan keamanan transaksi, (10) pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan dan tata tertib, (11) melakukan penolakan atas perintah kerja, (12) melakukan pelanggaran baik sengaja atau tidak disengaja terhadap kepentingan Perusahaan dan atau hubungan dengan klien, (13) menggunakan fasilitas Perusahaan seperti alat, barang, informasi penting milik Perusahaan dan atau klien, dan (14) menyebabkan permasalahan untuk Perusahaan dan atau klien Perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi yang diakibatkan oleh pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja menghapus hak pekerja untuk tetap melaksanakan kewajiban pekerjaannya selama masa pelaksanaan investigasi yang dilakukan oleh pihak Perusahaan.



## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yuridis yang telah dilakukan oleh penulis, maka kesimpulan terhadap pokok-pokok permasalahan yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Indonesia menganut asas yang sama yaitu asas kebebasan berkontrak karena asas ini merupakan asas yang dianut secara keseluruhan dalam hukum perjanjian di seluruh dunia. Perbedaan yang paling mencolok mengenai asas yang dianut dalam hukum perjanjian kedua negara adalah asas *promise principle* yang dianut dalam hukum perjanjian Norwegia karena dalam prinsip tersebut, suatu perjanjian sudah dianggap perjanjian yang mengikat kedua belah pihak apabila salah satu pihak telah menyatakan ikrar atau janji melakukan suatu prestasi kepada pihak lainnya. Selama para pihak memiliki kehendak untuk menciptakan hubungan hukum, pihak yang satu lagi tidak perlu untuk menyatakan ikrar pemberian prestasi sebagai kontranya karena apabila pihak yang satu lagi ikut menyatakan ikrar untuk melakukan suatu prestasi, perjanjian ini berubah menjadi sebuah penawaran. Berbeda dengan di Indonesia, dimana penawaran atas suatu kontra prestasi masih merupakan bagian suatu perjanjian. Asas konsensualisme juga diatur dalam hukum perjanjian kedua negara, namun karena perbedaan mengenai dianutnya *promise principle* di Norwegia, mengikatnya suatu perjanjian dalam hukum Norwegia terjadi pada saat salah satu pihak menyatakan janji yang disertai dengan kehendak untuk menciptakan hubungan hukum diantara kedua belah pihak dan kewajiban bagi pihak yang menyatakan janji untuk menjelaskan ketiadaan kehendak untuk menciptakan hubungan hukum tersebut apabila hanya bermaksud untuk melakukan penawaran, hal tersebut juga mencerminkan dianutnya asas *pacta sunt servanda* di Norwegia. Asas

konsensualisme di Indonesia tercermin di dalam Pasal 1458 Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengenai jual beli dan asas *pacta sunt servanda* diatur secara jelas dalam Pasal 1338 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Asas itikad baik dan asas keseimbangan juga diatur di dalam hukum perjanjian kedua negara. Asas itikad baik diatur di dalam Pasal 1338 ayat 3 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Di dalam Hukum Perjanjian Norwegia, asas ini tercermin di dalam Working Environment Act yang mengatur mengenai kewajiban dan hak bagi para pihak pembuat perjanjian yaitu pemberi kerja dan pekerja agar perjanjian kerja berlaku adil bagi para pihak, yang juga merupakan cerminan dari asas keseimbangan. Asas keseimbangan yang dianut di dalam hukum kedua negara, sama-sama mengatur mengenai perlindungan bagi para pihak akan kewajiban masing-masing dengan timbal balik hak-hak yang diatur sebagai pelunasan dari prestasi yang telah diberikan kepada pihak lawan.

- b. Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yang di atur di dalam masing-masing hukum perjanjian tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Di dalam hukum perjanjian Norwegia dibutuhkan penawaran terlebih dahulu sebagai syarat suatu perjanjian dimulai dan juga persetujuan, dimana berdasarkan *promise principle* persetujuan ini bersifat sepihak atas penawaran yang bersifat sepihak pula oleh satu pihak yang di dalam Hukum Perjanjian Indonesia disebut sebagai objek perjanjian yaitu prestasi yang menjadi kewajiban salah satu pihak dan di sisi lain merupakan hak bagi pihak lain. Syarat kesepakatan para pihak dalam Hukum Perjanjian Indonesia merupakan syarat persetujuan dalam Hukum Perjanjian di Norwegia. Syarat yang ketiga mengenai kecakapan bertindak, kedua aturan hukum memiliki pengaturan yang sama yaitu kecakapan dinilai dari batas usia para pihak. Perbedaannya adalah batas usia seseorang dinilai cakap di Indonesia adalah 21 (dua puluh satu) tahun, sedangkan di Norwegia seseorang dinilai sudah cakap untuk bertindak apabila ia telah mencapai umur 18 (delapan belas) tahun. Syarat yang terakhir yaitu syarat kausa yang halal dalam Hukum Perjanjian di Indonesia tidak diatur sebagai syarat sah suatu perjanjian di dalam Hukum Perjanjian Norwegia.

Namun, Hukum Perjanjian Norwegia pun membatasi kebebasan untuk berkontrak dengan peraturan perundang-undangan. Sebagai syarat sah suatu perjanjian yang terakhir dalam Hukum Perjanjian Norwegia adalah kehendak para pihak untuk membuat hubungan hukum. Kehendak inilah yang menentukan mengikat atau tidaknya suatu janji yang dibuat oleh pihak kepada pihak lain, dan para pihak harus menyatakan sebaliknya apabila tidak memiliki kehendak untuk membuat hubungan hukum yang atas pernyataan tersebut, perjanjian tidak akan mengikat keduanya. Perbedaan yang terjadi di Indonesia adalah pada dasarnya setiap hubungan yang terjadi antara satu pihak dengan pihak yang lain adalah hubungan hukum, jadi para pihak tidak dapat menyatakan bahwa hubungan yang mereka lakukan tidak dikehendaki untuk menciptakan hubungan hukum.

- c. Mekanisme pemutusan hubungan kerja yang diatur di dalam kedua negara, secara keseluruhan sama dimana sebagai permulaan perusahaan berkewajiban untuk melakukan perundingan dengan pekerja untuk mendapatkan solusi terbaik agar pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan, apabila perundingan tersebut gagal, perusahaan membawa permasalahan untuk dirundingkan dengan perwakilan pekerja baik dari serikat pekerja maupun perwakilan pekerja pribadi. Letak perbedaannya adalah di dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja di Perusahaan X1 diperlukan putusan permohonan yang diajukan Perusahaan untuk memutus hubungan kerja dengan pekerja, sedangkan dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja di Perusahaan X2, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan sendiri oleh pihak yang berwenang dalam Perusahaan. Pengadilan hanya akan terlibat terhadap pemutusan hubungan kerja apabila terjadi perselisihan mengenai *notice of termination* yang diberikan kepada pekerja.



## 5.2.Saran

Seperti yang kita ketahui bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian khusus yang bersifat timpang atau tidak seimbang, maka untuk menyeimbangkan kedudukan pada pihak khususnya untuk melindungi hak-hak dari pekerja yang memiliki kedudukan yang lemah, Pemerintah, baik Pemerintah Indonesia maupun Norwegia, melakukan upaya-upaya yang efektif untuk menjaga kedudukan para pekerja di masing-masing negara agar memiliki kedudukan yang seimbang. Perlindungan ini dapat dilakukan dengan menetapkan peraturan perundang-undangan di bidang Hukum Perburuhan yang melindungi seluruh hak yang dimiliki oleh pekerja dan memastikan agar pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut berjalan dengan baik sehingga dapat tercipta kedudukan yang seimbang antara pekerja dengan perusahaan tempat bekerja.

Begitupun bagi perusahaan, diwajibkan untuk menjunjung tinggi dan melaksanakan asas keseimbangan dengan itikad baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar pekerja dapat menikmati hak mereka atas prestasi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Di lain sisi, pekerja juga wajib bertanggung jawab untuk melaksanakan kewajiban pekerjaan mereka terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Aune, Helga dan Preben Mo Fredriksen. *Norwegian Employment Law – an overview*. Danmark: Nørhaven Book AS, 2008.

Black, Henry Campbell. *Black's Law Dictionary*. United States of America: West Publishing co., 2009.

Boardman, Ruth dan Peter Elliot. "Electronic Commerce", in *Encyclopaedia of Information Technology Law*. Sweet & Maxwell, 2001.

Brownsword, R. *Contract Law: Themes for the Twenty-First Century*. London: Butterworths, 2000.

Budi Cahyono, Akhmad dan Surini Ahlan Sjarif. *Mengenal Hukum Perdata*. Jakarta: CV Gitama Jaya, 2008.

Daniel A. Nye, Daniel. *Formation of Contract: The Law in Norway*. Chapel Hill, 1987.

Darus Badruzaman, Mariam. *K.U.H. Perdata Buku III: Hukum Perikatan dengan Penjelasan*. Bandung: Alumni, 1996.

Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995.

Epstein, Adam. *Contract Law Fundamentals*. Ohio: Perason Prentice Hall, 2008.

Evju, Stein. *Aspect of Norwegian Labour Law: Reports and Annotation 1981-1991*. Oslo: Lobo Grafisk AS, 1991.

Gautama, S. *Pengantar Hukum Perdata Internasional Indonesia*. Jakarta: Binacipta, 1987.

H. Treitel, G. *An Outline of The Law of Contract*. London: Butterworths, 1995.

\_\_\_\_\_. *The Law of Contract*, ed. 10, Sweet & Maxwell, 1999, hal. 11.

Hagelien, Per dan Marie Vonen. *The Norwegian Legal System: An Introduction Guide*. Bergen: Advokatfirmaet, 1994.

Juwana, Hikmahanto. *Perancangan Kontrak Modul I sampai dengan VI*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Hukum "IBLAM".

- L. Knapp, Charles dan Nathan M. Crystal. *Problems in Contract Law: Cases and Materials*. Boston: Little, Brown and Company.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.
- Mertokusumo, Sudikno. *Rangkuman Kuliah Hukum Perdata*. Yogyakarta: Fakultas Pascasarjana, Universitas Gadjah Mada, 1987.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. *Perikatan Pada Umumnya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.
- P. Zamani, Oktavian. “Menyelesaikan PHK tanpa Gejolak” dalam *Merancang PHK yang Menguntungkan Semua Pihak*. Jakarta: PPM, 2006.
- Poole, Jill. *Text Book on Contract Law*. Blackstone Press, 2001.
- Prodjodikoro, Wirjono. *Asas-Asas Hukum Perdata Internasional*. Jakarta: N. V. v/h G. C. T. Van Dorp & Co., 1954.
- R. Rijkschroeff, B. *Sosiologi, Hukum dan Sosiologi Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Richards, Paul. *Law of Contract*. Pearson Education Limited, 2002.
- Salim HS, H., H. Abdullah, dan Wiwiek Wahyuningsih. *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Salman, Otje dan Anthon F. Susanto. *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*. Bandung: Alumni, 2004.
- Satrio, J. *Hukum Perikatan: Perikatan Pada Umumnya*. Bandung: Alumni: 1993.
- Silalahi Nuth, Maryke. *Electronic Contracting in Europe: Benchmarking of National Contract Rules of United Kingdom, Germany, Italy, and Norway in Light of The EU E-Commerce Directive*. Oslo: Senter for rettsinformatikk, 2007.
- Soedewi Masjchoen Sofwan, Sri. *Hukum Perjanjian*. Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit “Gadjah Mada”, 1980.
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991.
- Soekanto, Soerjono. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT. Rata Grafindo Persada, 2001.

Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1987.

\_\_\_\_\_. *Hukum Perburuhan Indonesia Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1982.

Sri Mamudji, et. al. *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Hukum*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.

Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermedia, 1995.

Sunarto, Kamanto. *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2004.

Vollmar, *Pengantar Studi Hukum Perdata Jilid II*. Jakarta: Rajawali Pers, 1984.

Woxholth, G. *Avtalerett*. Gyldendal Akademisk, 2003.

X. Djumaldji, F. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

## MAKALAH

Abdullah, *Peranan Notaris dalam Pembuatan Kontrak Bisnis*. Mataram: 2006.

## PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Diterjemahkan oleh R. Subekti & R. Tjipto Sudibyo. Jakarta: Pradnya Paramitha, 2000.

Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN 4279.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta*, UU No. 12 Tahun 2003, LN Nomor 93 Tahun 1964, TLN Nomor 2686.


Norway, *Act Relating to Working Environment, Working Hours and Employment Protection, etc. (Working Environment Act)*, Act of 17 June 2005 No. 62.

**INTERNET**

<http://www.nyulawglobal.org/Globalex/Norway1.htm>, diunduh pada hari Selasa tanggal 16 November 2010, pukul 22:53 CET.

<http://www.lectlaw.com/def2/q003.htm>, diunduh pada hari Rabu, 24 November 2010, pukul 14:01 CET.





Act relating to working environment,  
working hours and employment protection, etc.  
(Working Environment Act).

Arbeidslivets lover

as subsequently amended, last  
by Act of 23 February 2007  
No. 10



**Mars 2007**  
**Directorate of Labour Inspection**  
**Statens hus, 7468 T:rondhelm**

## Contents

Chapter 1. Introductory provisions .....	9
Section 1-1. The purpose of the Act .....	9
Section 1-2. The scope of the Act .....	9
Section 1-3. Offshore petroleum activities .....	10
Section 1-4. Undertakings with no employees, etc. ....	10
Section 1-5. Work performed at the home of the employee or employer .....	10
Section 1-6. Persons who are not employees .....	11
Section 1-7. Posted employees .....	11
Section 1-8. The employee and the employer .....	12
Section 1-9. Indispensability .....	12
Chapter 2. Duties of employer and employees .....	12
Section 2-1. Duties of the employer .....	12
Section 2-2. Duties of the employer towards persons other than own employees .....	12
Section 2-3. Employees' duty to cooperate .....	12
Section 2-4. Prohibition of retaliation owing to notification .....	13
Section 2-5. Protection against retaliation in connections with notifications .....	13
Chapter 3. Working environment measures .....	14
Section 3-1. Requirements regarding systematic health, environment and safety work .....	14
Section 3-2. Special safety precautions .....	15
Section 3-3. Occupational health services .....	15
Section 3-4. Assessment of measures for physical activity .....	16
Section 3-5. The employer's obligation to undergo training in health, environment and safety work .....	16
Section 3-6. Obligation to facilitate notification .....	16
Chapter 4. Requirements regarding the working environment .....	16
Section 4-1. General requirements regarding the working environment .....	16
Section 4-2. Requirements regarding arrangement, participation and development .....	17
Section 4-3. Requirements regarding the psychosocial working environment .....	17
Section 4-4. Requirements regarding the physical working environment .....	18



Section 4-5.	Chemical and biological health hazards	18
Section 4-6.	Adaptation for employees with reduced capacity for work	19
Chapter 5. Obligation to record and notify, requirements to manufacturers, etc.		
		20
Section 5-1.	Recording of injuries and diseases	20
Section 5-2.	The employer's notification obligation	20
Section 5-3.	Medical practitioners' notification obligation	20
Section 5-4.	Manufacturers and importers of chemicals and biological substances	21
Section 5-5.	Manufacturers, suppliers and importers of machines and other work equipment	21
Chapter 6. Safety representatives		
		22
Section 6-1.	Obligation to elect safety representatives	22
Section 6-2.	Duties of safety representatives	23
Section 6-3.	The safety representative's right to halt dangerous work	24
Section 6-4.	Special local or regional safety representatives	25
Section 6-5.	Costs, training, etc.	25
Chapter 7. Working environment cooperation		
		25
Section 7-1.	Obligation to establish working environment committees	25
Section 7-2.	The duties of the working environment committee	26
Section 7-3.	Special local working environment committees	27
Section 7-4.	Costs, training, etc.	27
Chapter 8. Information and consultation		
		28
Section 8-1.	Obligation regarding information and consultation	28
Section 8-2.	Implementation of the obligation regarding information and consultation	28
Section 8-3.	Confidential information	28
Chapter 9. Control measures in the undertaking		
		29
Section 9-1.	Conditions for control measures in the undertaking	29
Section 9-2.	Consultations, information and evaluation of control measures	29
Section 9-3.	Obtaining health information on appointment of employees	29
Section 9-4.	Medical examinations of job applicants and employees	30

Chapter 10. Working hours	30
Section 10-1. Definitions	30
Section 10-2. Working hour- arrangements	30
Section 10-3. Work schedule	31
Section 10-4. Normal working hours	31
Section 10-5. Calculating average normal working hours	32
Section 10-6. Overtime	32
Section 10-7. Account of working hours	33
Section 10-8. Daily and weekly off-duty time	33
Section 10-9. Breaks	34
Section 10-10. Work on Sundays	35
Section 10-11. Night work	35
Section 10-12. Exceptions	36
Section 10-13. Settlement of disputes	37
Chapter 11. Employment of children and young persons	37
Section 11-1. Prohibition against child labour	37
Section 11-2. Working hours	38
Section 11-3. Prohibition against night work	38
Section 11-4. Medical examinations	39
Section 11-5. Breaks and time off	39
Chapter 12. Entitlement to leave of absence	39
Section 12-1. Prenatal examinations	39
Section 12-2. Pregnancy leave	39
Section 12-3. Leave of absence to care for a child	40
Section 12-4. Maternity leave	40
Section 12-5. Parental leave	40
Section 12-6. Partial leave of absence	40
Section 12-7. Duty to provide notification	41
Section 12-8. Time off for nursing mothers	41
Section 12-9. Child's or childminder's sickness	41
Section 12-10. Care of close relatives	42
Section 12-11. Educational leave	42
Section 12-12. Military service, etc.	43
Section 12-13. Public office	43
Section 12-14. Settlement of disputes	44
Chapter 13. Protection against discrimination	44
Section 13-1. Prohibition against discrimination	44
Section 13-2. Scope of this chapter	44

Section 13-3.	Exceptions from the prohibition against discrimination	44
Section 13-4.	Obtaining information on appointment of employees	45
Section 13-5.	Adaptation for employees with disabilities	45
Section 13-6.	Preferential treatment	45
Section 13-7.	Duty of disclosure	46
Section 13-8.	Burden of proof	46
Section 13-9.	The effects of breach of the discrimination prohibition	46
Section 13-10.	Right of organizations to act as an agent	46
Chapter 14.	Appointment, etc.	46
Section 14-1.	Information concerning vacant posts in the undertaking	46
Section 14-2.	Preferential right to a new appointment	46
Section 14-3.	Preferential rights of part-time employees	47
Section 14-4.	Effects of a breach of the provisions concerning preferential rights	47
Section 14-5.	Requirements regarding a written contract of employment	48
Section 14-6.	Minimum requirements regarding the content of the written contract	48
Section 14-7.	Employees posted abroad	49
Section 14-8.	Changes in the employment relationship	49
Section 14-9.	Temporary appointment	49
Section 14-10.	Fixed-term appointments	50
Section 14-11.	Effects of unlawful temporary appointments	50
Section 14-12.	Hiring of employees from undertakings whose object is to hire out labour	50
Section 14-13.	Hiring of employees from undertakings other than those whose object is to hire out labour	51
Section 14-14.	Consequences of unlawful hiring of employees	51
Section 14-15.	Payment of salary and holiday pay	52
Section 14-16.	Staff rules	52
Section 14-17.	Establishment of staff rules	53
Section 14-18.	Time limit for submitting staff rules	53
Section 14-19.	Validity of staff rules	53
Section 14-20.	Amendments to staff rules	53
Chapter 15.	Termination of employment relationships	54
Section 15-1.	Consultations prior to decisions regarding dismissal with notice	54

Section 15-2.	Information and consultation in connection with collective redundancies .....	54
Section 15-3.	Periods of notice .....	55
Section 15-4.	Formal requirements with regard to notice of dismissal	56
Section 15-5.	Consequences of formal errors in connection with notice of dismissal .....	57
Section 15-6.	Protection against dismissal in contracts of employment specifying a trial period .....	57
Section 15-7.	Protection against unfair dismissal .....	57
Section 15-8.	Protection against dismissal in the event of sickness ..	58
Section 15-9.	Protection against dismissal during pregnancy or following the birth or adoption of a child .....	58
Section 15-10.	Protection against dismissal in connection with military service, etc. ....	59
Section 15-11.	The employee's right to remain in his post .....	59
Section 15-12.	Consequences of unfair dismissal, etc. ....	60
Section 15-13.	Suspension .....	60
Section 15-14.	Summary dismissal .....	60
Section 15-15.	References .....	61
Section 15-16.	The chief executive of the undertaking .....	61
Section 15-17.	Dismissal in connection with labour disputes .....	61
Chapter 16.	Rights of employees in the event of transfer of ownership of undertakings .....	61
Section 16-1.	Scope of this chapter .....	61
Section 16-2.	Pay and working conditions .....	62
Section 16-3.	Right of reservation, etc. ....	62
Section 16-4.	Protection against dismissal .....	63
Section 16-5.	Information and consultation with elected representatives of the employees .....	63
Section 16-6.	Information to the employees .....	63
Section 16-7.	Representation .....	63
Chapter 17.	Disputes concerning working conditions .....	64
Section 17-1.	Disputes concerning working conditions .....	64
Section 17-2.	Dispute Resolution Board .....	64
Section 17-3.	The right to demand negotiations .....	65
Section 17-4.	Time limits for instituting legal proceedings in disputes concerning dismissal with notice, summary dismissal, suspension, etc. ....	65

Section 17-5.	Extension of time limits and compensation in respect of dismissal during sickness, pregnancy, parental leave, military service, etc. ....	66
Section 17-6.	Panels of lay judges .....	67
Section 17-7.	Appointment of lay judges .....	67
Chapter 18.	Regulatory supervision of the Act .....	67
Section 18-1.	The Labour Inspection Authority .....	67
Section 18-2.	Protection of sources of information .....	67
Section 18-3.	Fees .....	68
Section 18-4.	Access of the Labour Inspection Authority to the undertaking .....	68
Section 18-5.	Information .....	68
Section 18-6.	Orders and other individual decisions .....	69
Section 18-7.	Coercive fines .....	70
Section 18-8.	Halting of work .....	70
Section 18-9.	Consent of the Labour Inspection Authority for erection of new buildings, etc. ....	70
Chapter 19.	Penal provisions .....	70
Section 19-1.	Liability of proprietors of undertakings, employers and persons managing undertakings in the employer's stead .....	70
Section 19-2.	Liability of employees .....	71
Section 19-3.	Liability for enterprises .....	71
Section 19-4.	Liability for obstructing public authoritiesæ .....	71
Section 19-5.	Public servants .....	72
Section 19-6.	Prosecution .....	72
Section 19-7.	Misdemeanour .....	72
Chapter 20.	Final provisions .....	72
Section 20-1.	Entry into force .....	72
Section 20-2.	Transitional provisions .....	72
Section 20-3.	Amendments to other Acts .....	72

## **Act of 17 June 2005 No. 62 relating to working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act).**

as subsequently amended, last by Act of 23 February 2007 No. 10

### **Chapter 1. Introductory provisions**

#### *Section 1-1. The purpose of the Act*

The purpose of the Act is:

- a) to secure a working environment that provides a basis for a healthy and meaningful working situation, that affords full safety from harmful physical and mental influences and that has a standard of welfare at all times consistent with the level of technological and social development of society,
- b) to ensure sound conditions of employment and equality of treatment at work,
- c) to facilitate adaptations of the individual employee's working situation in relation to his or her capabilities and circumstances of life,
- d) to provide a basis whereby the employer and the employees of undertakings may themselves safeguard and develop their working environment in cooperation with the employers' and employees' organizations and with the requisite guidance and supervision of the public authorities,
- e) to foster inclusive working conditions.

#### *Section 1-2. The scope of the Act*

- (1) The Act shall apply to undertakings that engage employees unless otherwise explicitly provided by the Act.
- (2) The following are exempt from the Act:
  - a) shipping, hunting and fishing, including processing of the catch on board ship,
  - b) military aviation, which is covered by the Aviation Act. The Ministry may issue regulations concerning exceptions from the Act for civil aviation and state aviation other than military aviation and concerning special provisions for such aviation.
- (3) The King may issue regulations concerning the provisions of chapters 14, 15, 16 and 17 and concerning the extent to which these provisions shall apply to employees who are subject to the Act of 4 March 1983 No. 3 relating to civil servants, etc. or who are senior civil servants.
- (4) The King may by regulation provide that parts of the public administration shall wholly or partly be excepted from the Act when the activity is of such a special nature that it is difficult to adapt it to the provisions of the Act.

**Section 1-3. *Offshore petroleum activities***

- (1) The Act shall apply to activities associated with exploration for and exploitation of natural resources in the seabed or its substrata, Norwegian inland waters, Norwegian sea territory and the Norwegian part of the continental shelf.
- (2) The Act shall apply to activities as referred to in the first paragraph in the area outside the Norwegian part of the continental shelf if this ensues from a special agreement with a foreign state or from international law in general.
- (3) The Ministry may by regulation wholly or partly exempt from the Act activities as referred to in the first and second paragraphs. The Ministry may also provide in regulations that the Act wholly or partly shall apply to activities as referred to in the first paragraph in areas outside the Norwegian part of the continental shelf if exploration for or exploitation of natural resources in the seabed or its substrata are conducted from an installation registered in a Norwegian shipping register or if manned underwater operations are carried out from an installation or vessel registered in a Norwegian shipping register. The Ministry may by regulation also provide that the Act shall apply in connection with the movement of installations or vessels as mentioned.
- (4) Special provisions may also be laid down in regulations issued pursuant to this section.

**Section 1-4. *Undertakings with no employees, etc.***

- (1) The Ministry may provide in regulations that the provisions of the Act shall wholly or partly apply to undertakings with no employees.
- (2) The Ministry may provide in regulations that agricultural undertakings that do not employ assistance other than relief assistance shall be exempt from the Act.
- (3) The Ministry may provide in regulations that the provisions of the Act shall wholly or partly apply to anyone legally responsible for building assignments or his representative.
- (4) Special provisions may be laid down in regulations issued pursuant to this section.

**Section 1-5. *Work performed at the home of the employee or employer***

- (1) The Ministry may issue regulations concerning work performed at the home of the employee and the extent to which the Act shall apply to such work.
- (2) The Ministry may provide in regulations that the provisions of the Act shall wholly or partly apply to an employee who performs domestic work, care or nursing at the home of the employer.
- (3) Special provisions may be laid down in regulations issued pursuant to this section.

Section 1-6. *Persons who are not employees*

- (1) The following persons are regarded as employees in relation to the Act's provisions concerning health, environment and safety when performing work in undertakings subject to the Act:
  - a) students at educational or research institutions,
  - b) national servicemen,
  - c) persons performing civilian national service,
  - d) inmates in correctional institutions,
  - e) patients in health institutions, rehabilitation institutions and the like,
  - f) persons who for training or rehabilitation purposes are placed in undertakings without being employees,
  - g) persons who without being employees participate in labour market schemes.

The Ministry may by regulation provide exceptions from the provision laid down in the first sentence.
- (2) The provisions of the Act concerning the employer shall apply to a person who allows persons as referred to in the first paragraph to perform work in his undertaking.
- (3) The Ministry may issue regulations concerning the extent to which the remaining provisions of this Act shall apply to persons referred to in the first paragraph.

Section 1-7. *Posted employees*

- (1) By a posted employee is meant an employee who for a limited period works in a country other than that with which the employment is normally associated.
- (2) Posting of an employee shall be deemed to take place when a foreign undertaking in connection with the provision of services:
  - a) by agreement with a recipient of services in Norway, posts an employee to Norway for its own account, at its own risk and under its own management, or
  - b) if an employee is posted to a place of business or undertaking in Norway that belongs to the same group, or
  - c) in the capacity of temporary employment undertaking or other undertaking that makes employees available, posts employees to an undertaking in Norway.
- (3) Posting of an employee is also deemed to take place when a Norwegian undertaking in connection with the provision of services posts an employee to another country within the EEA area.
- (4) The King may issue regulations concerning which provisions of the Act shall apply to posted employees.



**Section 1-8. *The employee and the employer***

- (1) For the purposes of this Act, employee shall mean anyone who performs work in the service of another.
- (2) For the purposes of this Act, employer shall mean anyone who has engaged an employee to perform work in his service. The provisions of this Act relating to the employer shall apply correspondingly to a person managing the undertaking in the employer's stead.

**Section 1-9. *Indispensability***

This Act may not be departed from by agreement to the detriment of the employee unless this is expressly provided.

## **Chapter 2. Duties of employer and employees**

**Section 2-1. *Duties of the employer***

The employer shall ensure that the provisions laid down in and pursuant to this Act are complied with.

**Section 2-2. *Duties of the employer towards persons other than own employees***

- (1) When persons other than the employer's own employees, including contract workers or self-employed persons, perform tasks in connection with the employer's activities or installations, the employer shall:
  - a) ensure that his own activities and those of his own employees' are arranged and performed in such a manner that persons other than his own employees are also ensured a thoroughly sound working environment,
  - b) cooperate with other employers in order to ensure a thoroughly sound working environment.
- (2) The principal undertaking shall be responsible for coordinating the health, environment and safety work of each undertaking. If more than 10 employees are employed at the same time and none of the undertakings may be regarded as the principal undertaking, it shall be agreed in writing which undertaking shall be responsible for coordination. In the event that no such agreement is reached, the Labour Inspection Authority shall be notified and shall decide which employer shall be responsible for the coordination.
- (3) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the performance of the duties of the employer pursuant to this section.

**Section 2-3. *Employees' duty to cooperate***

- (1) Employees shall cooperate on the design, implementation and follow-up of the undertaking's systematic work on health, environment and safety. Employees shall take part in the organized safety and environmental work of the undertaking and shall actively cooperate on implementation of

measures to create a satisfactory and safe working environment.

- (2) Employees shall:
- a) use the prescribed protective equipment, exercise caution and otherwise contribute to prevention of accidents and injury to health,
  - b) immediately notify the employer and the safety representative and to the extent necessary other employees when employees become aware of faults or defects that may involve danger to life or health and they themselves are unable to remedy the fault or defect,
  - c) interrupt work if the employees consider that it cannot continue without involving danger to life or health,
  - d) ensure that the employer or the safety representative is notified as soon as employees become aware of harassment or discrimination at the workplace,
  - e) notify the employer if an employee suffers injury at work or contracts diseases which the employee believes to result from the work or conditions at the working premises,
  - f) cooperate on preparation and implementation of follow-up plans in connection with total or partial absence from work owing to accidents, sickness, fatigue or the like,
  - g) take part in a dialogue meeting when summoned by the employer, cf. section 4-6, fourth paragraph.
  - h) obey instructions issued by the Labour Inspection Authority.
- (3) Employees charged with directing or supervising other employees shall ensure that safety and health are taken into consideration when work that comes under their areas of responsibility is being planned and carried out.

*Section 2-4. Notification concerning censurable conditions at the undertaking*

- (1) An employee has a right to notify concerning censurable conditions at the undertaking.
- (2) The employee shall follow an appropriate procedure in connection with such notification. The employee has notwithstanding the right to notify in accordance with the duty to notify or the undertaking's routines for notification. The same applies to notification to supervisory authorities or other public authorities.
- (3) The employer has the burden of proof that notification has been made in breach of this provision.

*Section 2-5. Protection against retaliation in connection with notification*

- (1) Retaliation against an employee who notifies pursuant to section 2-4 is prohibited. If the employee submits information that gives reason to believe that retaliation in breach of the first sentence has taken place, it shall be assumed that such retaliation has taken place unless the employer substantiates otherwise.

- (2) The first paragraph applies correspondingly in connection with retaliation against an employee who makes known that the right to notify pursuant to section 2-4 will be invoked, for example by providing information.
- (3) Anyone who has been subjected to retaliation in breach of the first or second paragraph may claim compensation without regard to the fault of the employer. The compensation shall be fixed at the amount the court deems reasonable in view of the circumstances of the parties and other facts of the case. Compensation for financial loss may be claimed pursuant to the normal rules.

### Chapter 3. Working environment measures

#### Section 3-1. *Requirements regarding systematic health, environment and safety work*

- (1) In order to safeguard the employees' health, environment and safety, the employer shall ensure that systematic health, environment and safety work is performed at all levels of the undertaking. This shall be carried out in cooperation with the employees and their elected representatives.
- (2) Systematic health, environment and safety work entails that the employer shall:
  - a) establish goals for health, environment and safety,
  - b) have an overall view of the undertaking's organization, including how responsibility, tasks and authority for work on health, environment and safety is distributed,
  - c) make a survey of hazards and problems and, on this basis, assess risk factors in the undertaking, prepare plans and implement measures in order to reduce the risks,
  - d) during planning and implementation of changes in the undertaking, assess whether the working environment will be in compliance with the requirements of this Act, and implement the necessary measures,
  - e) implement routines in order to detect, rectify and prevent contraventions of requirements laid down in or pursuant to this Act,
  - f) ensure systematic prevention and follow-up of absence due to sickness,
  - g) ensure continuous control of the working environment and the employees' health when necessitated by risk factors in the undertaking, cf. (c),
  - h) conduct systematic supervision and review of the systematic work on health, environment and safety in order to ensure that it functions as intended.
- (3) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section, including requirements regarding documentation of the systematic health, environment and safety work.

*Section 3-2. Special safety precautions*

- (1) In order to maintain safety at the workplace, the employer shall ensure:
  - a) that employees are informed of accident risks and health hazards that may be connected with the work, and that they receive the necessary training, practice and instruction,
  - b) that employees charged with directing or supervising other employees have the necessary competence to ensure that the work is performed in a proper manner with regard to health and safety,
  - c) expert assistance, when this is necessary in order to implement the requirements of this Act.
- (2) When satisfactory precautions to protect life and health cannot be achieved by other means, the employer shall ensure that satisfactory personal protective equipment is made available to the employees, that the employees are trained in the use of such equipment and that the equipment is used.
- (3) If work is to be carried out that may involve particular hazards to life or health, written instructions shall be prepared prescribing how the work is to be done and what safety measures are to be implemented.
- (4) The Ministry may issue regulations concerning implementation of the provisions of this section. The Ministry may also by regulation lay down further provisions concerning personal protective equipment, including provisions concerning:
  - a) design, labelling, etc.
  - b) use, maintenance, etc.
  - c) testing, certification and approval
  - d) approval of bodies set up to exercise supervision in relation to production of personal protective equipment.

The Ministry may by regulation provide that the provisions concerning personal protective equipment shall also apply to the manufacturer, importer and supplier.

*Section 3-3. Occupational health services*

- (1) The employer is obliged to provide occupational health services for the undertaking if so necessitated by risk factors in the undertaking. The assessment of whether such an obligation exists shall be made as part of the implementation of the systematic health, environment and safety measures.
- (2) The occupational health service shall assist the employer, the employees, the working environment committee and safety representatives in creating safe and sound working conditions.
- (3) The occupational health service shall have a free and independent position as regards working environment matters.

- (4) The Ministry may by regulation issue further provisions prescribing when and to what extent the employer is obliged to provide occupational health services, the professional requirements regarding such services and the tasks it shall perform.

*Section 3-4. Assessment of measures for physical activity*

In connection with the systematic health, environment and safety work, the employer shall, assess measures to promote physical activity among the employees.

*Section 3-5. The employer's obligation to undergo training in health, environment and safety work*

- (1) The employer shall undergo training in health, environment and safety work.
- (2) The Ministry may by regulation provide further requirements regarding such training.

*Section 3-6. Obligation to facilitate notification*

The employer shall, in connection with systematic health, environment and safety work, develop routines for internal notification or implement other measures that facilitate internal notification concerning censurable conditions at the undertaking pursuant to section 2-4, if the circumstances in the undertaking so indicate.

## **Chapter 4. Requirements regarding the working environment**

*Section 4-1. General requirements regarding the working environment*

- (1) The working environment in the undertaking shall be fully satisfactory when the factors in the working environment that may influence the employees' physical and mental health and welfare are judged separately and collectively. The standard of safety, health and working environment shall be continuously developed and improved in accordance with developments in society.
- (2) When planning and arranging the work, emphasis shall be placed on preventing injuries and diseases. The organization, arrangement and management of work, working hours, technology, pay systems, etc. shall be arranged in such a way that the employees are not exposed to adverse physical or mental strain and that due regard is paid to safety considerations.
- (3) The undertaking shall be arranged for employees of both sexes.

- (4) Passageways, sanitary facilities, work equipment, etc. shall to the extent possible and reasonable be designed and arranged so that employees with disabilities can work at the undertaking.
- (5) The Ministry may issue regulations concerning restricting permission to employ certain groups of employees who may be particularly vulnerable to accidents or health hazards and concerning relocation of such employees.
- (6) The Ministry may issue regulations requiring the use of identity cards by employees in branches where this is necessary or appropriate in order to safeguard the employees' health, environment and safety and concerning lists of persons at any time employed at the workplace.

*Section 4-2. Requirements regarding arrangement, participation and development*

- (1) The employees and their elected representatives shall be kept continuously informed of systems used in planning and performing the work. They shall be given the training necessary to enable them to familiarize themselves with these systems, and they shall take part in designing them.
- (2) The design of each employee's working situation shall pay regard to the following:
  - a) arrangements shall be made to enable the employee's professional and personal development through his or her work,
  - b) the work shall be organized and arranged with regard for the individual employee's capacity for work, proficiency, age and other conditions,
  - c) emphasis shall be placed on giving employees the opportunity for self-determination, influence and professional responsibility,
  - d) employees shall as far as possible be given the opportunity for variation and for awareness of the relationships between individual assignments,
  - e) adequate information and training shall be provided so that employees are able to perform the work when changes occur that affect his or her working situation.
- (3) During reorganization processes that involve changes of significance for the employees' working situation, the employer shall ensure the necessary information, participation and competence development to meet the requirements of this Act regarding a fully satisfactory working environment.
- (4) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section.

*Section 4-3. Requirements regarding the psychosocial working environment*

- (1) The work shall be arranged so as to preserve the employees' integrity and dignity.
- (2) Efforts shall be made to arrange the work so as to enable contact and communication with other employees of the undertaking.
- (3) Employees shall not be subjected to harassment or other improper con-

duct.

- (4) Employees shall, as far as possible, be protected against violence, threats and undesirable strain as a result of contact with other persons.
- (5) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section.

*Section 4-4. Requirements regarding the physical working environment*

- (1) Physical working environment factors such as factors relating to buildings and equipment, indoor climate, lighting, noise, radiation and the like shall be fully satisfactory with regard to the employees' health, environment, safety and welfare.
- (2) The workplace shall be equipped and arranged in such a way as to avoid adverse physical strain on the employees. Necessary aids shall be made available to the employees. Arrangements shall be made for variation in the work and to avoid heavy lifting and monotonous repetitive work. When machines and other work equipment are being installed and used, care shall be taken to ensure that employees are not subjected to undesirable strain as a result of vibration, uncomfortable working positions and the like.
- (3) Machines and other work equipment shall be designed and provided with safety devices so that employees are protected against injuries.
- (4) Living quarters made available to employees by the employer shall be properly constructed, equipped and maintained. Any house rules shall be drawn up in consultation with employees' representatives.
- (5) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section and may here provide that the provisions shall apply to the lessors of premises and the like.

*Section 4-5. Chemical and biological health hazards*

- (1) When handling chemicals or biological substances, the working environment shall be so arranged that employees are protected against accidents, injuries to health and excessive discomfort. Chemicals and biological substances shall be manufactured, packed, used and stored in such a way that employees are not subjected to health hazards.
- (2) Chemicals and biological substances that may involve health hazards shall not be used if they can be replaced by other substances or by another process that is less hazardous for the employees.
- (3) The undertaking shall have the necessary routines and equipment to prevent or counteract injuries to health due to chemicals or biological substances.
- (4) The undertaking shall keep a record of hazardous chemicals and biological substances. The record shall include information on physical, chemical and hazardous properties, preventive safety measures and first-aid treat-

ment. Containers and packaging for chemicals and biological substances shall be clearly labelled with the name and composition and a warning in Norwegian.

- (5) The Labour Inspection Authority may in individual cases wholly or partly exempt from the provisions of this section in connection with research and analysis or the like.
- (6) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section, and may here provide that a record shall be kept of employees who are exposed to specified chemicals or biological substances.

**Section 4-6. *Adaptation for employees with reduced capacity for work***

- (1) If an employee suffers reduced capacity for work as a result of an accident, sickness, fatigue or the like, the employer shall, as far as possible, implement the necessary measures to enable the employee to retain or be given suitable work. The employee shall preferably be given the opportunity to continue his normal work, possibly after special adaptation of the work or working hours, alteration of work equipment, rehabilitation or the like.
- (2) If, pursuant to the first paragraph, it is appropriate to transfer an employee to other work, the employee and the employees' elected representatives shall be consulted before deciding the matter.
- (3) Unless regarded as evidently unnecessary, the employer shall in consultation with the employee prepare a follow-up plan for return to work following an accident, sickness, fatigue or the like. Work on the follow-up plan shall commence as soon as possible and the plan shall be prepared at the latest, when the employee has been wholly or partly absent from work for a period of six weeks. The follow-up plan shall contain a review of the employee's responsibilities and capacity for work. The plan shall also contain appropriate measures by the employer, appropriate measures involving the assistance of the authorities and plans for further follow-up.
- (4) The employer shall summon the employee to a dialogue meeting concerning the contents of the follow-up plan at the latest within twelve weeks after the employee as been wholly absent from work owing to accident, sickness, fatigue or the like unless this is clearly unnecessary. The occupational health service shall be represented at the meeting. If both the employer and the employee, or the employee alone so wishes, the medical practitioner or other health professional responsible for granting sick leave shall take part in the meeting, cf. section 25-5, first paragraph, second sentence, of the National Insurance Act. The employer shall give written notification of the dialogue meeting to the Labour and Welfare Service.
- (5) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning implementation of the requirements of this section.



## **Chapter 5. Obligation to record and notify, requirements to manufacturers, etc.**

### *Section 5-1. Recording of injuries and diseases*

- (1) The employer shall ensure that all personal injuries occurring during the performance of work are recorded. The same shall apply to diseases assumed to have been caused by the work or by conditions at the workplace.
- (2) The records must not contain medical information of a personal nature without the consent of the person to whom the information applies. The employer shall treat as confidential information in the records concerning personal matters.
- (3) The records shall be accessible to the Labour Inspection Authority, safety representatives, occupational health services and the working environment committee.
- (4) The employer shall keep a statistical record of absence due to sickness and absence due to a sick child pursuant to more detailed guidelines issued by the Directorate of Labour and Welfare, cf. section 25-2, first paragraph, of the National Insurance Act.

### *Section 5-2. The employer's notification obligation*

- (1) If an employee dies or is seriously injured as the result of an occupational accident, the employer shall immediately and by the quickest possible means notify the Labour Inspection Authority and the nearest police authority. The employer shall confirm the notification in writing. The safety representative shall receive a copy of the confirmation.
- (2) The Ministry may provide in regulations that such notification shall also be given in other cases.
- (3) The Ministry may provide in regulations that the employer shall notify the Labour Inspection Authority of:
  - a) occupational accident in respect of which notification is not required pursuant to the first or second paragraph, including acute poisonings, and any near accidents,
  - b) any disease that is, or may be, caused by the work or by conditions at the workplace.
- (4) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the extent and implementation of the notification obligation pursuant to this section.

### *Section 5-3. Medical practitioners' notification obligation*

- (1) Any medical practitioner who through his work learns of an employee who is suffering from an occupational disease of the same status as an occupational injury pursuant to section 13-4 of the National Insurance Act or

another disease that the medical practitioner believes to be due to the employee's working situation, shall give written notification of this to the Labour Inspection Authority.

- (2) Subject to the consent of the employee, the employer shall be notified of the disease.
- (3) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the extent and implementation of the notification obligation, including the duty to report specified diseases that may be presumed to be caused by the nature of the work or by conditions at the workplace.

*Section 5-4. Manufacturers and importers of chemicals and biological substances*

- (1) Any person who manufactures or imports chemicals or biological substances that will be used or foreseeably may be used in undertakings subject to this Act, shall:
  - a) obtain information concerning the chemical's or substance's composition and properties,
  - b) adopt the necessary measures to prevent accidents and injuries to health or excessive discomfort or inconvenience to the employees,
  - c) notify the agency specified by the Ministry of the chemical's or substance's name, composition, physical and chemical properties, and whatever supplementary information is required in order to determine how hazardous the substance is,
  - d) ensure proper packaging so as to prevent accidents and injury to health,
  - e) label the packaging with the name of the chemical or substance, the name of the manufacturer or importer and a clear warning in Norwegian. The label shall be submitted with the notification required pursuant to (c).
- (2) Food and substances subject to the Food and pharmaceuticals shall be exempt from the notification obligation and labelling obligation pursuant to these provisions.
- (3) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the obligations of manufacturers and importers pursuant to this section, including provisions concerning exemptions in cases where importers use the imported chemicals or biological substances. The Ministry may by regulation provide that the provisions of or pursuant to this section shall wholly or partly apply to dealers, or that obligations pursuant to this section shall be imposed upon dealers rather than on manufacturers or importers.

*Section 5-5. Manufacturers, suppliers and importers of machines and other work equipment*

- (1) Any person who produces, imports, sells, hires out or lends machines and other work equipment that will be used or foreseeably may be used in undertakings subject to the Act shall, before the work equipment is deliv-

ered for use, ensure that it is designed and provided with safety devices in accordance with the requirements of this Act.

- (2) Machines and other work equipment that are displayed for purposes of sale or advertising or demonstration, and that are not provided with necessary safety devices shall be visibly marked with information to the effect that the work equipment does not meet the requirements laid down in or pursuant to this Act and may not be supplied for use until the manufacturer, supplier or importer has ensured that the requirements are met. In connection with demonstrations necessary measures shall be taken to prevent persons, animals and property from being exposed to danger.
- (3) When designing such machines and other work equipment as referred to in this section, care shall be taken to ensure that they can be used for their intended purposes without involving excessive inconvenience or discomfort.
- (4) Machines and other work equipment as referred to in the first paragraph shall be accompanied by necessary and easily understandable written instructions in Norwegian concerning transport, installation, operation and maintenance.
- (5) Any person who undertakes to install machines and other work equipment as referred to in this section, shall ensure that they are assembled and installed in compliance with the requirements of this Act.
- (6) Before machines and other work equipment as referred to in the first paragraph are delivered or displayed, they shall be provided with the name and address of the manufacturer or importer, or with other labelling so that the manufacturer or importer can easily be identified.
- (7) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning machines and other work equipment, including:
  - a) construction, design, installation, labelling, etc.,
  - b) approval,
  - c) approval of bodies set up to exercise supervision in relation to production,
  - d) examination or inspection.
- (8) The costs of examination or inspection required pursuant to the seventh paragraph shall be borne by the party under obligation to conduct the examination or inspection.

## **Chapter 6. Safety representatives**

### *Section 6-1. Obligation to elect safety representatives*

- (1) Safety representatives shall be elected at all undertakings subject to this Act. At undertakings with less than ten employees, the parties may agree in writing upon a different arrangement or agree that the undertaking shall

not have a safety representative. Unless otherwise provided regarding the period of validity of the agreement, it shall be considered to apply for two years from the date of signature. The Directorate of Labour Inspection may, following a concrete assessment of the circumstances at the undertaking, decide that it shall nevertheless have a safety representative. At undertakings with more than 10 employees, two or more safety representatives may be elected.

- (2) The number of safety representatives shall be decided according to the size of the undertaking, the nature of the work and working conditions in general. If the undertaking consists of several separate departments or if employees work shifts, at least one safety representative shall generally be elected for each department or shift team. Each safety area shall be clearly delimited and shall not be larger than that the safety representative can have full control and attend to his duties in a proper manner.
- (3) Undertakings with more than one safety representative shall have at least one senior safety representative, who shall be responsible for coordinating the activities of the safety representatives. The senior safety representative shall be elected from among the safety representatives or other persons who hold or have held positions of trust at the undertaking.
- (4) Notices giving the names of those acting as safety representatives at any given time shall be posted at the workplace.
- (5) The Ministry may issue regulations with further provisions concerning the number of safety representatives, concerning elections, including conditions governing the right to vote and eligibility, concerning the right of the local trade union to appoint safety representatives, and concerning the safety representatives' term of office.

#### Section 6-2. *Duties of safety representatives*

- (1) The safety representative shall safeguard the interests of employees in matters relating to the working environment. The safety representative shall ensure that the undertaking is arranged and maintained, and that the work is performed in such a manner that the safety, health and welfare of the employees are safeguarded in accordance with the provisions of this Act.
- (2) The safety representative shall particularly ensure:
  - a) that employees are not exposed to hazards from machines, technical installations, chemical substances and work processes,
  - b) that safety devices and personal protective equipment are provided in adequate numbers, that they are readily accessible and in proper condition,
  - c) that the employees receive the necessary instruction, practice and training,
  - d) that work is otherwise arranged in such a way that the employees can perform the work in a proper manner with regard to health and safety,
  - e) that notifications concerning occupational accidents, etc. are made, pursuant to section 5-2.

- (3) As soon as a safety representative learns of circumstances that may result in accidents and health hazards, the safety representative shall immediately notify the employees at the location, and if the safety representative is unable to avert the danger himself, he shall bring the matter to the attention of the employer or the employer's representative. When so notified, the employer shall give the safety representative a reply. If no action has been taken within a reasonable space of time, the safety representative shall notify the Labour Inspection Authority or the working environment committee.
- (4) The safety representative shall be consulted during the planning and implementation of measures of significance for the working environment within the representative's safety area, including establishment, exercise and maintenance of the undertaking's systematic health, environment and safety work, cf. section 3-1.
- (5) The safety representative shall be informed of all occupational diseases, occupational accidents and near accidents in his or her area, of reports and measurements relating to occupational health and of any faults or defects detected.
- (6) The safety representative shall familiarize himself with current safety rules, instructions, orders and recommendations issued by the Labour Inspection Authority or the employer.
- (7) The safety representative shall participate in inspections of the undertaking by the Labour Inspection Authority.
- (8) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the activities of the safety representatives and concerning the representatives' duty of secrecy. Such provisions may provide that the safety representative shall perform tasks assigned to the working environment committee pursuant to section 7-2 when the undertaking has no such committee. The authority to make decisions pursuant to section 7-2, fourth paragraph, third sentence, and section 7-2, fifth paragraph, may not be vested in the safety representative.

**Section 6-3.** *The safety representative's right to halt dangerous work*

- (1) If a safety representative considers that the life or health of employees is in immediate danger and such danger cannot be averted by other means, work may be halted until the Labour Inspection Authority has decided whether work may be continued. Work may only be halted to the extent the safety representative considers necessary in order to avert danger.
- (2) The halting of work and the reason for this shall be reported without delay to the employer or the employer's representative.
- (3) The safety representative is not liable for any loss suffered by the undertaking as a result of work being halted pursuant to the provision laid down in the first paragraph.

*Section 6-4. Special local or regional safety representatives*

- (1) In building and construction undertakings, in connection with loading and unloading of goods and otherwise when special circumstances so necessitate, the Ministry may provide in regulations that special local safety representatives shall be appointed. Such safety representatives may be assigned responsibilities, duties and rights as referred to in sections 6-2 and 6-3 in relation to employers at the workplace.
- (2) The Ministry may provide in regulations that there shall be arrangements regarding regional safety representatives covering several undertakings within a single geographical area.
- (3) Regulations issued pursuant to this section may include provisions concerning how the safety representatives shall be appointed, what responsibilities they shall have, and how the costs of their activities shall be distributed.

*Section 6-5. Costs, training, etc.*

- (1) The employer shall ensure that safety representatives receive the training necessary to enable them to perform their duties in a proper manner. The Ministry may by regulation lay down further requirements regarding such training.
- (2) Safety representatives shall be allowed the time necessary to perform their duties in a proper manner. As a general rule these duties shall be performed within normal working hours.
- (3) The employer is responsible for the costs of training and other costs associated with the work of the safety representatives. The duties of the safety representatives that must be performed outside normal working hours pursuant to section 10-4 shall be remunerated as overtime work.
- (4) The employer shall ensure that the office of safety representative shall not involve a loss of income for the safety representative or in any other way impair his terms and conditions of employment.

## **Chapter 7. Working environment committees**

*Section 7-1. Obligation to establish working environment committees*

- (1) Undertakings which regularly employ at least 50 employees shall have a working environment committee on which the employer, the employees and the safety and health personnel are represented. Working environment committees shall also be formed in undertakings with between 20 and 50 employees when so required by any of the parties at the undertaking. Where working conditions so indicate, the Labour Inspection Authority may decide that undertakings with less than 50 employees shall establish a working environment committee.

- (2) Working environment committees may appoint sub-committees.
- (3) When a working environment committee is established, this shall be reported to the local Labour Inspection Authority office. Notices shall be posted at the workplace giving the names of the persons who are members of the committee at any given time.
- (4) The employer and the employees shall have an equal number of representatives on the committee. Representatives of the employer and of the employees shall be elected alternately as chairman of the committee. The representatives of the occupational health service on the committee shall have no vote. When votes are equally divided, the chairman shall have the casting vote.
- (5) The Ministry may issue regulations with further provisions concerning working environment committees, including their composition, election and terms of office. The Ministry may issue rules providing that on specified conditions other cooperative bodies in the undertaking may act as the working environment committee.

Section 7-2. *The duties of the working environment committee*

- (1) The working environment committee shall make efforts to establish a fully satisfactory working environment in the undertaking. The committee shall participate in planning safety and environmental work and shall follow up developments closely in questions relating to the safety, health and welfare of the employees.
- (2) The working environment committee shall consider:
  - a) questions relating to the occupational health service and the internal safety service,
  - b) questions relating to training, instruction and information activities in the undertaking that are of significance for the working environment,
  - c) plans that require the consent of the Labour Inspection Authority pursuant to section 18-9,
  - d) other plans that may be of material significance for the working environment, such as plans for construction work, purchase of machines, rationalization, work processes, and preventive safety measures,
  - e) establishment and maintenance of the undertaking's systematic health, environment and safety work, cf. section 3-1,
  - f) health and welfare issues related to working-hour arrangements.
- (3) The committee may also consider issues concerning employees with reduced capacity for work, cf. section 4-6.
- (4) The committee shall study all reports relating to occupational diseases, occupational accidents and near accidents, seek to find the cause of the accident or disease and ensure that the employer takes steps to prevent recurrence. As a general rule the committee shall have access to Labour Inspection Authority and police inquiry documents. When the committee

considers it necessary, it may decide that inquiries shall be conducted by specialists or by a commission of inquiry appointed by the committee. Without undue delay the employer may submit such decisions to the Labour Inspection Authority for decision. The committee shall study all reports relating to occupational health inspections and measurements. Before such reports as mentioned in the first and second paragraphs above are considered by the committee, medical information of a personal nature shall be removed from the reports, unless the person to whom the information applies consents to it being submitted to the committee.

- (5) If the working environment committee considers it necessary in order to protect the life or health of employees, it may decide that the employer shall implement concrete measures to improve the working environment within the framework of the provisions laid down in or pursuant to this Act. In order to determine whether a health hazard exists, the committee may decide that the employer shall conduct measurements or examinations of the working environment. The committee shall impose a time limit for implementation of the decision. If the employer finds that he is unable to implement the committee's decision, the matter shall be submitted without undue delay to the Labour Inspection Authority for decision.
- (6) Each year the working environment committee shall submit a report on its activities to the administrative bodies of the undertaking and to employee organisations. The Directorate of Labour Inspection may issue further rules concerning the contents and composition of the annual report.
- (7) The Ministry may issue regulations with further provisions concerning the activities of the committee, including provisions concerning procedure and concerning the duty of secrecy for members of the committee.

**Section 7-3. *Special local working environment committees***

- (1) Within building and construction undertakings, in connection with loading and unloading of goods and otherwise when special circumstances so necessitate, the Ministry may provide in regulations that there shall be a special local working environment committee. Such committees may be assigned responsibilities, duties and rights as referred to in sections 7-1 and 7-3 in relation to all employers at the workplace.
- (2) Regulations pursuant to this section may include provisions concerning how the working environment committees shall be appointed, what responsibilities they shall have and how the costs of their activities shall be distributed.

**Section 7-4. *Costs, training, etc.***

The provisions of section 6-5 shall apply correspondingly for representatives in cooperative bodies pursuant to this chapter.



## Chapter 8. Information and consultation

### Section 8-1. *Obligation regarding information and consultation*

- (1) In undertakings that regularly employ at least 50 employees, the employer shall provide information concerning issues of importance for the employees' working conditions and discuss such issues with the employees' elected representatives.
- (2) The Ministry may issue regulations concerning the estimation of the number of employees in the undertaking.

### Section 8-2. *Implementation of the obligation regarding information and consultation*

- (1) The obligation regarding information and consultation pursuant to section 8-1 includes:
  - a) information concerning the current and expected development of the undertaking's activities and economic situation,
  - b) information and consultation concerning the current and expected workforce situation in the undertaking, including any cutbacks and the measures considered by the employer in this connection,
  - c) information and consultation concerning decisions that may result in considerable changes in the organization of work or conditions of employment.
- (2) Information pursuant to the first paragraph (a) shall be provided at an appropriate time. Information and consultation pursuant to the first paragraph (b) and (c) shall take place as early as possible.
- (3) Information shall be provided in such a way that it is possible for the elected representatives of the employees to familiarize themselves with the matter, make appropriate investigations, consider the matter and prepare any consultations. The consultations shall be based on information provided by the employer and take place at the level of management and representation appropriate for the matter concerned, in an appropriate manner and with appropriate content. The consultations shall be conducted in such a way that it is possible for the elected representatives of the employees to meet the employer and receive a reasoned response to any statements they may make. Consultations pursuant to the first paragraph (c) shall aim to reach an agreement.
- (4) The provisions of this section may be departed from in connection with collective pay agreements.

### Section 8-3. *Confidential information*

- (1) If the needs of the undertaking dictate that specific information should not be disclosed, the employer may impose a duty of secrecy on elected representatives of the employees and any advisers. The duty of secrecy

shall also apply after the expiry of the term of office of such persons.

- (2) The employer may in special cases omit to provide information or participate in consultations if at the current time this would clearly be of damage to the undertaking.
- (3) The elected representatives of the undertaking's employees or one-fifth of the employees may bring disputes concerning the employer's decision pursuant to the first and second paragraph before the Norwegian Board of Industrial Democracy. Such disputes may not be brought after the information to which the decision applies has become public knowledge. The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the Board's authority and procedures in disputes pursuant to this section.

## Chapter 9. Control measures in the undertaking

### Section 9-1. *Conditions for control measures in the undertaking*

- (1) The employer may only implement control measures in relation to employees when such measures are objectively justified by circumstances relating to the undertaking and it does not involve undue strain on the employees.
- (2) The Personal Data Act shall apply to the employer's handling of information concerning employees in connection with control measures unless otherwise provided by this Act or another Act.

### Section 9-2. *Consultations, information and evaluation of control measures*

- (1) The employer is obliged as early as possible to discuss needs, design, implementation and major changes to control measures in the undertaking with the employees' elected representatives.
- (2) Before implementing such measures, the employer shall provide the affected employees with information concerning:
  - a) the purpose of the control measures,
  - b) practical consequences of the control measures, including how the control measures will be implemented,
  - c) the assumed duration of the control measures.
- (3) The employer shall, in cooperation with the employees' elected representatives, regularly evaluate the need for those control measures that are implemented.

### Section 9-3. *Obtaining health information on appointment of employees*

- (1) The employer must not, when advertising for new employees or in any other manner, request applicants to provide other health information than is necessary in relation to performance of the duties associated with the

post. Nor may the employer implement measures in order to obtain health information in any other manner.

- (2) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning what information may be obtained pursuant to this section.

*Section 9-4. Medical examinations of job applicants and employees*

- (1) The employer may only require medical examinations to be conducted:
  - a) when provided by statutes or regulations,
  - b) in connection with posts involving particularly high risks,
  - c) when the employer finds it necessary in order to protect life or health.
- (2) The Ministry may issue regulations concerning the conditions for requiring medical examinations pursuant to this section.

## **Chapter 10. Working hours**

*Section 10-1. Definitions*

- (1) For the purposes of this Act, working hours means time when the employee is at the disposal of the employer.
- (2) For the purposes of this Act, off-duty time means time when the employee is not at the disposal of the employer.

*Section 10-2. Working hour arrangements*

- (1) Working hours shall be arranged in such a way that employees are not exposed to adverse physical or mental strain, and that they shall be able to observe safety considerations.
- (2) An employee who regularly works at night shall be entitled to exemption from the working-hour arrangement that applies to the employee group if such exemption is needed by the employee concerned for health, social or other weighty welfare reasons and can be arranged without major inconvenience to the undertaking.
- (3) An employee shall be entitled to flexible working hours if this may be arranged without major inconvenience to the undertaking.
- (4) An employee who for health, social or other weighty welfare reasons needs to have his normal working hours reduced shall have this right if the reduction of working hours can be arranged without major inconvenience to the undertaking. When the agreed period of reducing working hours has expired, the employee has the right to resume previous working hours. Other conditions being equal, an employee working reduced hours shall have a preferential right to increase his working hours in the event of a vacancy in the undertaking provided that the post wholly or essentially is assigned the same tasks.

*Section 10-3. Work schedule*

If the employees work at different times of the day, a work schedule shall be prepared showing which weeks, days and times each employee is to work. The work schedule shall be prepared in cooperation with the employees' elected representatives. Unless otherwise provided by a collective pay agreement, the work schedule shall be discussed with the employees' elected representatives as early as possible and, at the latest, two weeks prior to its implementation. The work schedule shall be easily accessible to the employees.

*Section 10-4. Normal working hours*

- (1) Normal working hours must not exceed nine hours per 24 hours and 40 hours per seven days.
- (2) In the case of work that is wholly or mainly of a passive nature, working hours may be extended by up to one half of the passive periods, but not by more than 2 hours per 24-hour day and 10 hours per seven days. Normal working hours must not exceed 48 hours per seven days. When the work is particularly passive, the Norwegian Labour Inspection Authority may consent to the extension of working hours in excess of that provided in the first sentence, provided that working hours do not exceed 13 hours during a period of 24 hours.
- (3) In the case of standby duty outside the workplace, at least one-fifth of such standby duty shall as a general rule be included in the ordinary working hours. The employer and the employees' elected representatives in undertakings bound by a collective pay agreement may by written agreement derogate from the provision of the first sentence. The Labour Inspection Authority may stipulate a different method of calculation if so requested by the employer or the employees' elected representatives if calculation of working hours according to the first paragraph appears clearly unreasonable.
- (4) Normal working hours must not exceed nine hours per 24 hours and 38 hours per seven days for:
  - a) semi-continuous shift work and comparable rota work,
  - b) work on two shifts which are regularly carried out on Sundays and public holidays and comparable rota work regularly carried out on Sundays and public holidays,
  - c) work which necessitates that individual employees work at least every third Sunday,
  - d) work principally performed at night.
- (5) Normal working hours must not exceed nine hours per 24 hours and 36 hours per seven days in the case of:
  - a) continuous shift work and comparable rota work,
  - b) work below ground in mines, tunnelling and blasting of rock chambers below ground.

**Section 10-5. *Calculating average normal working hours***

- (1) The employer and the employee may in writing agree that normal working hours may be arranged in such a way that, on average, during a period not exceeding 52 weeks, they are no longer than prescribed by section 10-4, but that the total working hours do not exceed nine hours per 24 hours and 48 hours per seven days.
- (2) The employer and the employees' elected representatives in undertakings bound by a collective pay agreement may in writing agree that normal working hours shall be arranged in such a way that on average, during a period not exceeding 52 weeks, they are no longer than prescribed by section 10-4, but that the normal working hours do not exceed ten hours per 24 hours and 48 hours per seven days. The limit of 48 hours per seven days may be calculated according to a fixed average over a period of eight weeks provided, however, that normal working hours do not exceed 54 hours in any one week.
- (3) The Labour Inspection Authority may consent to normal working hours that on average, during a period not exceeding 26 weeks, are no longer than prescribed by section 10-4, but that the total working hours do not exceed 13 hours per 24 hours and 48 hours per seven days. The limit of 48 hours per seven days may be calculated according to a fixed average over a period of eight weeks. Before the Labour Inspection Authority makes its decision, the working hour arrangements shall be discussed with the employees' elected representatives. Records of these discussions and a draft work schedule shall be enclosed with the application. When making its decision, the Labour Inspection Authority shall attach particular importance to the health and welfare of the employees.

**Section 10-6. *Overtime***

- (1) Work in excess of agreed working hours must not take place except in cases when there is an exceptional and time-limited need for it.
- (2) If in the case of some employees the work exceeds the limit prescribed by the Act for normal working hours, the time in excess is regarded as overtime.
- (3) Before imposing work as referred to in this section, the employer shall, if possible, discuss the necessity of such work with the employees' elected representatives.
- (4) Overtime work must not exceed ten hours per seven days, 25 hours per four consecutive weeks or 200 hours during a period of 52 weeks.
- (5) The employer and the employees' elected representatives in undertakings bound by a collective pay agreement may agree in writing upon overtime work not exceeding 15 hours per seven days, but that total overtime work does not exceed 40 hours per four consecutive weeks. Overtime work must not exceed 300 hours during a period of 52 weeks.

- (6) The Labour Inspection Authority may on application in special cases permit total overtime work not exceeding 20 hours per seven days or 200 hours during a period of 26 weeks. Records of the discussions of the third paragraph shall be enclosed with the application. If the undertaking submits an application for overtime within the framework of the fifth paragraph, the reason why the matter was not solved by means of an agreement with the elected representatives of the employees shall always be stated. When making its decision, the Labour Inspection Authority shall attach particular importance to the health and welfare of the employees.
- (7) Overtime work in excess of the limit laid down in the fourth paragraph may only be imposed on employees who, in each individual case, have declared their willingness to perform such overtime.
- (8) Total working hours must not exceed 13 hours per 24 hours or 48 hours per seven days. The limit of 48 hours per seven days may be calculated according to a fixed average over a period of eight weeks.
- (9) The employer and the employees' elected representatives in undertakings bound by a collective pay agreement may agree in writing to exceptions from the limit of 13 hours provided in the eighth paragraph provided, however, that the total working hours do not exceed 16 hours per 24 hours. The employee shall in such case be ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.
- (10) An employee shall be entitled to exemption from performing work in excess of agreed working hours when he or she so requests for health reasons or for weighty social reasons. The employer is otherwise obliged to exempt an employee who so requests when the work can be postponed or performed by others without harm.
- (11) For overtime work a supplement shall be paid in addition to the pay received by the employee for corresponding work during normal working hours. The overtime supplement shall be at least 40 per cent.
- (12) The employer and the employee may agree in writing that overtime hours shall wholly or partly be taken out as off-duty time on agreed dates.

*Section 10-7. Account of working hours*

An account shall be kept of the hours worked by each employee. This account shall be accessible to the Labour Inspection Authority and the employees' elected representatives.

*Section 10-8. Daily and weekly off-duty time*

- (1) An employee shall have at least 11 hours continuous off-duty time per 24 hours. The off-duty period shall be placed between two main work periods.
- (2) An employee shall have a continuous off-duty period of 35 hours per seven days.

- (3) The employer and the employees' elected representatives in undertakings bound by a collective pay agreement, may agree in writing upon exceptions from the provisions of the first and second paragraph. Such an agreement may only be entered into if the employee is ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection. Off-duty periods shorter than 8 hours per 24 hours or 28 hours per seven days may not be agreed. The limit of 8 hours shall not apply when work in excess of agreed working hours (cf. section 10-6, first paragraph) or work in connection with call-out during standby duty outside the workplace is necessary in order to avoid serious disturbances to operations. At undertakings which are not bound by a collective pay agreement, the employer and the employees' representatives may conclude a written agreement on the same terms to the effect that overtime may be worked during the off-duty period when this is necessary in order to avoid serious disturbances to operations.
- (4) Off-duty time as referred to in the second paragraph shall as far as possible include Sundays. An employee who has worked on a Sunday or public holiday shall be off duty on the following Sunday or public holiday. The employer and the employee may agree in writing to a working-hour arrangement that ensures that the employees will be off duty on average every other Sunday and public holiday over a period of 26 weeks, provided, however, that the weekly 24-hour off-duty period falls on a Sunday or public holiday at least every third week.
- (5) The Ministry may by regulation provide a distribution of off-duty days that departs from the provisions of the fourth paragraph.

#### Section 10-9. *Breaks*

- (1) An employee shall have at least one break if the daily working hours exceed five hours and 30 minutes. The breaks shall collectively amount to at least 30 minutes if the daily working hours total at least eight hours. When the employee is not free to leave the workplace during the break or where there is no satisfactory break room, the break shall be regarded as part of the working hours. When conditions so necessitate, the break may be postponed.
- (2) When an employee works more than two hours after normal working hours, the employee shall be allowed a break of at least 30 minutes. The break is regarded as part of the working hours. Breaks which come after the end of ordinary working hours shall be subject to remuneration as overtime but shall not be included in the number of hours it is permitted to work overtime pursuant to section 10-6. When conditions so necessitate, the break may be reduced or postponed.

Section 10-10. *Work on Sundays*

- (1) No work shall be performed from 6.00 p.m. on the day preceding a Sunday or public holiday until 10.00 p.m. on the day preceding the next working day. On Christmas Eve, and on the Saturdays preceding Easter Sunday and Whit Sunday no work shall be performed from 3.00 p.m. until 10.00 p.m. on the day preceding the next working day. Work performed during these periods shall be regarded as work on Sundays and public holidays.
- (2) Work on Sundays and public holidays is not permitted unless necessitated by the nature of the work.
- (3) Before imposing work on Sundays and public holidays, the employer shall discuss the need for such work with the employees' elected representatives.
- (4) In undertakings bound by a collective pay agreement, the employer and the employee's elected representatives may enter into a written agreement concerning work on Sundays and public holidays when there is an exceptional and time-limited need for it.
- (5) The employer and the employee may enter into a written agreement concerning work on Sundays and public holidays in cases other than those referred to in this section, allowing the employee corresponding time off on the days that are equivalent to Sundays and public holidays according to the employee's religion. Such an agreement may be entered into notwithstanding the provisions of section 10-8, fourth paragraph.

Section 10-11. *Night work*

- (1) Work between the hours of 9.00 p.m. and 6.00 a.m. is night work. In undertakings bound by a collective pay agreement, the employer and the employee's elected representatives may in writing decide another period of at least eight hours including the hours between 12.00 midnight and 6.00 a.m. Work in two shifts that fall between the hours of 6.00 a.m. and 12.00 midnight is not regarded as night work.
- (2) Night work is not permitted unless necessitated by the nature of the work.
- (3) Before imposing night work, the employer shall discuss the necessity of so doing with the employees' elected representatives.
- (4) At undertakings bound by a collective pay agreement, the employer and the employee's elected representatives may enter into a written agreement concerning night work when there is an exceptional and time-limited need for it.
- (5) Normal working hours for an employee who regularly works more than three hours at night, shall on average not exceed eight hours per 24 hours. The average shall be calculated over four weeks. The minimum period for weekly off-duty time laid down in section 10-8, second paragraph, shall not be included in the calculation of the average.
- (6) Working hours for an employee who works more than three hours at night shall not exceed eight hours per 24 hours if the work involves an



- exceptional risk or considerable physical or mental strain.
- (7) An employee who mainly works at night shall be offered a medical examination before commencing employment and subsequently at regular intervals.
  - (8) The employer and the employee's elected representatives at undertakings bound by a collective pay agreement may agree in writing that the provisions of the fifth and sixth paragraphs shall be departed from. In such case, the employees shall be ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.

**Section 10-12. Exceptions**

- (1) The provisions of this chapter shall not apply to employees in senior posts, with the exception of section 10-2, first, second and fourth paragraph.
- (2) The provisions of this chapter shall not apply to employees in particularly independent posts, with the exception of section 10-2, first, second and fourth paragraph.
- (3) The provisions of this chapter may be departed from in the case of work that, owing to natural disasters, accidents or other unforeseen events must be carried out in order to avert danger or damage to life or property. In such case, the employees shall be ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.
- (4) Trade unions entitled to submit recommendations pursuant to the Labour Disputes Act or the Civil Service Disputes Act may, with the exception of section 10-2, first, second and fourth paragraphs, and section 10-11, seventh paragraph, enter into a collective pay agreement that departs from the provisions of this chapter. Exceptions from section 10-8, first and second paragraphs and section 10-11, fifth and sixth paragraphs, require that the employees are ensured corresponding compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection. The conditions laid down in section 10-6, first paragraph, shall apply to the use of overtime in accordance with such a collective pay agreement. In each case, the employee must consent to carry out the overtime work. The requirement regarding individual consent shall apply correspondingly where a collective pay agreement has been entered into stipulating total average working hours of over 48 hours per seven days for the duration of one year.
- (5) If a collective pay agreement has been entered into pursuant to section 10-5, 10-6, 10-8, 10-10, 10-11 or 10-12, fourth paragraph, and a majority of the employees are bound by the agreement, the employer may make the provisions of the agreement concerning working hours applicable to all employees who perform work of the kind covered by the agreement.
- (6) The Norwegian Labour Inspection Authority may consent to working hour arrangements that derogate from section 10-8 and section 10-10, second paragraph, in cases where there is a considerable distance between the

workplace and the employee's place of residence. Such consent may only be granted if it is of significance to safety to provide for comprehensive regulation of working hour arrangements at the workplace. Derogation from section 10-8, first and second paragraph, requires that the employees are ensured compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.

- (7) The Norwegian Labour Inspection Authority may consent to working hour arrangements that derogate from section 10-8, first and second paragraph, and the limit of 13 hours in section 10-5, third paragraph, for health and care work and for on-call duty or surveillance work where the work is wholly or partly of a passive nature (cf. section 10-4 second paragraph). Such consent may only be granted if the employees are ensured compensatory rest periods or, where this is not possible, other appropriate protection.
- (8) Consent pursuant to the sixth and seventh paragraphs requires that the parties do not have the power to establish the working hours arrangement concerned by means of a collective agreement.
- (9) If the work is of such a special nature that it would be difficult to adapt it to the provisions of this chapter, the Ministry may by regulation issue special rules providing exceptions from these provisions.

#### Section 10-13. Settlement of disputes

Disputes between the employer and the employee concerning the application of the provisions of section 10-2, second, third and fourth paragraph and section 10-6, tenth paragraph shall be resolved by the Dispute Resolution Board, cf. section 17-2.

## Chapter 11. Employment of children and young persons

#### Section 11-1. *Prohibition against child labour*

- (1) Children under 15 years of age or attending compulsory education shall not perform work subject to this Act except
  - a) cultural work or the like,
  - b) light work provided the child is 13 years of age or more,
  - c) work that forms part of their schooling or practical vocational guidance approved by the school authorities provided the child is 14 years of age or more.
- (2) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the types of work that shall be permitted pursuant to the first paragraph. Further conditions for such work may be decided.
- (3) Persons under 18 years of age must not perform work that may be detrimental to their safety, health, development or schooling. The Ministry may

by regulation provide what types of work shall be subject to this prohibition and concerning registration of employees under 18 years of age.

**Section 11-2. *Working hours***

- (1) Working hours for persons under 18 years of age shall be so arranged that they do not interfere with their schooling or prevent them from benefiting from their lessons.
- (2) In the case of children who are under 15 years of age or are attending compulsory education, working hours shall not exceed:
  - a) 2 hours a day on days with teaching and 12 hours a week in weeks with teaching,
  - b) 7 hours a day on days without teaching and 35 hours in weeks without teaching,
  - c) 8 hours a day and 40 hours a week for the total of working hours and school hours where the work is part of an arrangement involving alternating theoretical and practical education.
- (3) In the case of young persons between 15 and 18 years of age who are not attending compulsory education, working hours shall not exceed 8 hours a day and 40 hours a week.
- (4) When children work for two or more employers, working hours shall be calculated as a total of the hours worked for all employers. The employer is obliged to obtain information concerning hours worked for other employers.
- (5) The Ministry may by regulation provide exceptions from a) the second paragraph (a) for cultural work or the like, and b) the second paragraph (c) and the third paragraph, if special grounds so indicate.

Regulations issued pursuant to this paragraph may contain conditions.

**Section 11-3. *Prohibition against night work***

- (1) Children who are under 15 years of age or are attending compulsory education shall not work between 8.00 p.m. and 6.00 a.m.
- (2) Young persons between 15 and 18 years of age who are not attending compulsory education shall have an off-duty period of at least 8 hours including the time between 11 p.m. and 6.00 a.m. Work between 9 p.m. and 11 p.m. is night work, and is not permitted unless necessitated by the nature of the work or unless there is an exceptional and time-limited need for night work.
- (3) The second paragraph shall not apply to work that, owing to natural disasters, accident or other unforeseen events must be carried out in order to avert danger or damage to life or property and where is strictly necessary to employ the young persons concerned in the work. Young persons who take part in such work shall have a subsequent compensatory rest period.

- (4) The Ministry may by regulation provide that the off-duty period may be shorter in respect of certain types of work, and lay down further provisions concerning this, including conditions.

*Section 11-4. Medical examinations*

- (1) The employer shall ensure that young persons assigned night work pursuant to section 11-3, fourth paragraph, shall be offered medical examinations prior to commencing employment and subsequently at regular intervals.
- (2) The Ministry may issue regulations concerning implementation of the medical examinations, and lay down provisions concerning medical examinations in other cases where work makes special demands on the health or physical characteristics of the employee.

*Section 11-5. Breaks and time off*

- (1) Persons under 18 years of age shall have a rest break of at least 30 minutes, if possible continuous, if daily working hours exceed four hours and 30 minutes.
- (2) Within each period of 24 hours, there shall be a continuous off-duty period of at least:
  - a) 14 hours for children who are under 15 years of age or are attending compulsory education,
  - b) 12 hours in the case of young persons between 15 and 18 years of age who are not attending compulsory education.
- (3) Persons under 18 years of age shall have a continuous off-duty period of at least 48 hours per seven days. The off-duty period shall as far as possible be on a Sunday or public holiday.
- (4) Persons under 18 years of age who attend school shall have at least four weeks holiday a year, of which at least two weeks shall be taken during the summer holiday.
- (5) In special cases, the Ministry may in regulations provide exceptions from the provisions of the second, third and fourth paragraph.

## **Chapter 12. Entitlement to leave of absence**

*Section 12-1. Prenatal examinations*

A pregnant employee is entitled to leave of absence with pay in connection with prenatal examinations if such examinations cannot reasonably take place outside working hours.

*Section 12-2. Pregnancy leave*

A pregnant employee is entitled to leave of absence for up to twelve weeks

during pregnancy.

**Section 12-3. *Leave of absence to care for a child***

- (1) In connection with childbirth, the father is entitled to two weeks' leave of absence in order to assist the mother. If the parents do not live together, the right to leave of absence may be exercised by another person who assists the mother.
- (2) Adoptive parents and fosterparents shall be entitled to two weeks' leave of absence when taking over responsibility for care of the child. This shall not apply when adopting stepchildren or when the child is over 15 years of age.

**Section 12-4. *Maternity leave***

After giving birth, the mother shall have leave of absence for the first six weeks unless she produces a medical certificate stating that it is better for her to resume work.

**Section 12-5. *Parental leave***

- (1) Parents shall be entitled to leave of absence pursuant to the provisions of this section and of sections 12-2 and 12-4 for a total of 12 months. When parental benefits are paid by the National Insurance, parents shall be entitled to leave of absence regardless.
- (2) In addition to leave of absence pursuant to the first paragraph, each of the parents is entitled to leave of absence for up to 12 months for each child. This leave must be taken immediately after the parents' leave of absence pursuant to the first paragraph. An employee who has partial leave of absence pursuant to section 12-6 is nevertheless not entitled to leave of absence pursuant to this paragraph.
- (3) Unless the child is in the care of both parents, the right to leave of absence pursuant to the first paragraph may be exercised by another person taking care of the child. An employee who has sole responsibility for the care of a child shall be entitled to leave of absence pursuant to the second paragraph for a period of up to two years.
- (4) Adoptive parents and fosterparents shall be entitled to leave of absence pursuant to this section when taking over responsibility for care of the child. The same shall apply to an employee who has or is assigned parental responsibility on the death of the other parent and has had less than the usual access to the child. The right to leave of absence shall not apply when adopting stepchildren or when the child is over 15 years of age.

**Section 12-6. *Partial leave of absence***

- (1) Leave of absence pursuant to sections 12-2, 12-4 and 12-5, first paragraph, may be taken as partial leave of absence.
- (2) Partial leave of absence is based upon an agreement between the employer

and the employee. The employees' wishes as regards how partial leave of absence is to be taken shall be met unless this involves significant inconvenience for the undertaking. An employee shall be entitled to engage the assistance of an elected representative or other representative. An agreement on partial leave of absence may be amended or terminated when special grounds so necessitate.

- (3) Partial leave of absence must be taken within a time frame of three years.

*Section 12-7. Duty to provide notification*

The employer shall be notified of leave of absence pursuant to sections 12-2 to 12-6 as early as possible and not later than one week in advance in the case of absence in excess of two weeks, not later than four weeks in advance in the case of absence in excess of twelve weeks and not later than twelve weeks in advance in the case of absence in excess of one year. Disregard of such notice periods shall not entail that an employee must postpone the leave of absence if it is necessary owing to circumstances unknown to the employee before expiry of the notice period.

*Section 12-8. Time off for nursing mothers*

A nursing mother is entitled to request the amount of time off necessary for breastfeeding. At least 30 minutes time off may for example be taken twice daily or as a reduction in working hours by up to 1 hour per day.

*Section 12-9. Child's or childminder's sickness*

- (1) Employees who have children in their care are entitled to leave of absence:
- a) when necessary to attend a sick child,
  - b) if a child shall be accompanied to a medical examination or other follow-up in connection with sickness, or
  - c) if the person responsible for the daily childcare is sick or has leave of absence pursuant to this section owing to another child.
- (2) The right to leave of absence pursuant to this section applies up to and including the calendar year of the child's twelfth birthday. An employee shall be entitled to a maximum of 10 days' leave of absence per calendar year or a maximum of 15 days if the employee has two or more children in his or her care. An employee is regardless entitled to leave of absence when care allowance, attendance allowance or training allowance is paid by the National Insurance.
- (3) If the child has a chronic or long-term illness or disability and there is therefore a markedly greater risk of the employee being absent from work, the employee is entitled to a maximum of 20 days' leave of absence pursuant to the first paragraph per calendar year. The right to leave of absence applies up to and including the calendar year of the child's eighteenth birthday. An employee is similarly entitled to leave of absence in

order to attend training at an approved health institution or public resource centre in order to be able to take care of and treat the child.

- (4) An employee who has responsibility for care of children shall be entitled to leave of absence if:
- a) the child is hospitalized and the employee resides at the health institution,
  - b) the child has been discharged from a health institution and the employee must stay at home because the child needs continuous care and attention, or
  - c) the child is suffering from a life-threatening or other extremely serious sickness or injury.

In connection with leave of absence pursuant to (a) and (b) the age limits laid down in the second and third paragraph shall apply. Entitlement to leave of absence pursuant to (c) applies up to and including the calendar year of the child's eighteenth birthday, but regardless of age if the child has a mental disability.

- (5) An employee who has sole responsibility for the care of a child shall be entitled to twice the number of days of leave as provided by the second and third paragraphs. The same shall apply if there are two persons responsible for such childcare and one of them is prevented for a long period from supervising the child owing to a personal disability, admission to a health institution as a long-term patient or similar circumstances. Up to half of the days of such leave each calendar year may be transferred to a mother or father with right of access or to a person with whom the employee lives who does not have responsibility for the care of his or her own children.

#### Section 12-10. *Care of close relatives*

An employee who takes care of close relatives in the home in the terminal stage shall be entitled to 20 days leave of absence to take care of the individual patient.

#### Section 12-11. *Educational leave*

- (1) An employee who has worked for at least three years and who has worked for the same employer for the last two years shall be entitled to full or partial leave for up to three years in order to attend organized courses of education. Beyond the level of the lower or upper secondary school, leave will only be granted for vocational studies. Vocational studies include all types of continuing education and training of relevance for the labour market.
- (2) Educational leave may not however be demanded when it would constitute an obstacle to the employer's responsible planning of operations and personnel assignments.
- (3) An employee who has taken educational leave is not entitled to further educational leave until the time that has elapsed since the commencement of the previous educational leave is
  - a) equal to twice the duration of the leave and

- b) at least one year from commencement of the previous educational leave, except when this was for a course of under one month's duration.
- (4) An employee who wishes to make use of his or her right to educational leave must notify the employer of this in writing. The notification shall include information concerning the academic content of the course, the duration and, if appropriate, admission to the educational institution. When the course involves education beyond the level of the lower or upper secondary school, grounds must be given for vocational relevance.
- (5) An employer who maintains that the conditions for educational leave have not been fulfilled shall as early as possible and at the latest within six months notify the employee of this in writing. When the leave applied for is of a shorter duration than six months, the employer's reply shall be given within three months following receipt of the employee's request for leave but, when the leave applied for is of a shorter duration than one month, the reply shall be given within two months. Until the employee's request has been answered, the employer shall on request inform the employee of what has been done to make all possible arrangements for the educational leave. Disputes concerning whether the conditions pursuant to the first, second and third paragraph have been met may be brought before the Dispute Resolution Board, cf. section 12-14, after expiry of the employer's time limit for reply.
- (6) The Ministry may by regulation wholly or partly exempt undertakings from the provisions of this section.

*Section 12-12. Military service, etc.*

- (1) An employee shall be entitled to leave of absence in connection with compulsory or voluntary military service or similar national service. The same shall apply to voluntary service of a total of 24 months' duration in forces organized by the Norwegian authorities for participation in international peace operations provided that the employee notifies the employer as soon as possible after entering into a binding agreement concerning service in such forces.
- (2) An employee who wishes to continue his or her employment after completion of such service shall notify the employer before commencing the service. The employer shall not be obliged to allow the employee to resume his or her duties until one month after receipt of notification of the date on which the employee can resume work.

*Section 12-13. Public office*

An employee shall be entitled to leave of absence from work to such extent as is necessary in order to comply with statutory requirements regarding attendance in public bodies.



*Section 12-14. Settlement of disputes*

Disputes concerning the entitlement to leave of absence pursuant to this chapter shall be resolved by the Dispute Resolution Board, cf. section 17-2.

## **Chapter 13. Protection against discrimination**

*Section 13-1. Prohibition against discrimination*

- (1) Direct and indirect discrimination on the basis of political views, membership of a trade union, sexual orientation, disability or age is prohibited.
- (2) Harassment and instruction to discriminate persons for reasons referred to in the first paragraph are regarded as discrimination.
- (3) The provisions of this chapter shall apply correspondingly in the case of discrimination of an employee who works part-time or on a temporary basis.
- (4) In the case of discrimination on the basis of gender, the Gender Equality Act shall apply.
- (5) In the case of discrimination on the basis of ethnic origin, national origin, descent, colour, language, religion and ethical and cultural orientation, the Discrimination Act shall apply.

*Section 13-2. Scope of this chapter*

- (1) The provisions of this chapter shall apply to all aspects of employment, including:
  - a) advertising of posts, appointment, relocation and promotion,
  - b) training and other forms of competence development,
  - c) pay and working conditions,
  - d) termination of employment.
- (2) The provisions of this chapter shall apply correspondingly to the employer's selection and treatment of self-employed persons and contract workers.
- (3) The provisions of this chapter shall apply correspondingly to enrolment and participation in a trade union, employers' organization or professional organization. This shall also apply to advantages that such organizations provide to their members.
- (4) The provisions of this chapter shall not apply to discrimination owing to membership of a trade union in respect of pay and working conditions in collective pay agreements.

*Section 13-3. Exceptions from the prohibition against discrimination*

- (1) Discrimination that has a just cause, that does not involve disproportionate intervention in relation to the person or persons so treated and that is necessary for the performance of work or profession, shall not be regard-

- ed as discrimination pursuant to this Act.
- (2) Discrimination that is necessary to the achievement of a just cause and does not involve disproportionate intervention in relation to the person or persons so treated is not in contravention of the prohibition against indirect discrimination, discrimination on the basis of age or discrimination against an employee who works part-time or on a temporary basis.
  - (3) Discrimination on the basis of homosexual form of cohabitation in connection with appointment in posts associated with religious communities, where special requirements based on the nature of the post or the purpose of the activities of the employer are specified in the advertisement of the vacant post, shall not be in contravention of the prohibition against discrimination on the basis of sexual orientation.
  - (4) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the extent of the exception from the prohibition against age discrimination in the second paragraph.

*Section 13-4. Obtaining information on appointment of employees*

- (1) The employer must not when advertising for new employees or in any other manner request applicants to provide information concerning sexual orientation, their views on political issues or whether they are members of employee organizations. Nor must the employer implement measures in order to obtain such information in any other manner.
- (2) The prohibition laid down in the first paragraph shall not apply if obtaining information concerning applicants' views on political issues or membership of employee organizations is justified by the nature of the post or if the objective of the activity of the employer in question includes promotion of particular political, religious or cultural views and the post is essential for the fulfilment of the objective. This applies correspondingly to information concerning the applicant's homosexual orientation or homosexual forms of cohabitation. In cases where such information will be required, this must be stated when advertising the vacancy.

*Section 13-5. Adaptation for employees with disabilities*

The employer shall as far as possible implement necessary measures to enable employees with disabilities to obtain or retain employment, perform and make progress in the work and have access to training and other forms of competence development. This shall not apply if such measures would involve an excessive burden for the employer.

*Section 13-6. Preferential treatment*

Special treatment that helps to promote equality of treatment is not in contravention of the provisions of this chapter. Such special treatment shall cease when its purpose has been achieved.

**Section 13-7. *Duty of disclosure***

A job applicant who believes himself or herself to have been passed over in contravention of the provisions of this chapter may demand to be informed in writing by the employer of what educational qualifications, practice and other ascertainable qualifications for the post are held by the person appointed.

**Section 13-8. *Burden of proof***

If the employee or job applicant submits information that gives reason to believe that discrimination has taken place in contravention of the provisions of this chapter, the employer must substantiate that such discrimination or retaliation has not occurred.

**Section 13-9. *The effects of breach of the discrimination prohibition***

- (1) Anyone who has been discriminated against this chapter may claim compensation without regard to the fault of the employer. The compensation shall be fixed at the amount the court deems reasonable in view of the circumstances of the parties and other facts of the case.
- (2) Compensation for financial loss as a result of discrimination in contravention of this chapter may be claimed pursuant to the normal rules.
- (3) Provisions laid down in collective pay agreements, contracts of employment, regulations, bylaws, etc., that are in contravention of the provisions of this chapter shall not be valid.

**Section 13-10. *Right of organizations to act as an agent***

An organization whose purpose is, wholly or partly, to oppose discrimination for reasons referred to in section 13-1, first paragraph, may be used as an agent in administrative proceedings pursuant to this chapter.

**Chapter 14. Appointment, etc.****Section 14-1. *Information concerning vacant posts in the undertaking***

The employer shall inform the employees concerning vacant posts in the undertaking.

**Section 14-2. *Preferential right to a new appointment***

- (1) An employee who has been dismissed owing to circumstances relating to the undertaking shall have a preferential right to a new appointment at the same undertaking unless the vacant post is one for which the employee is not qualified.
- (2) The preferential right shall also apply to an employee who is temporarily engaged and who, owing to circumstances relating to the undertaking, is not offered continued employment. This shall not however apply to

employees engaged as temporary replacements. The preferential right shall also apply to employees who have accepted an offer of reduced employment instead of dismissal.

- (3) The preferential right applies to employees who have been employed by the undertaking for a total of at least 12 months during the previous two years.
- (4) The preferential right shall apply from the date on which notice is given and for one year after expiry of the period of notice.
- (5) The preferential right shall lapse if an employee fails to accept an offer of employment in a suitable post not later than 14 days after receiving the offer.
- (6) If two or more persons have a preferential claim to a post, the employer is obliged to follow the same rules for selection as apply in the event of dismissals owing to curtailed operations or rationalization measures.
- (7) The provisions of this section shall apply correspondingly to employees who have been dismissed in connection with the bankruptcy of an undertaking. This shall only apply when the undertaking is continued or resumed and, in view of its location, nature, extent and the like, must be regarded as a continuation of the original undertaking.
- (8) The sixth paragraph shall not apply in connection with bankruptcy, public administration of the estate of an insolvent deceased person or transfer of an undertaking after debt settlement proceedings have been initiated.

*Section 14-3. Preferential rights of part-time employees*

- (1) Part-time employees have a preferential right to an extended post rather than that the employer shall create a new appointment in the undertaking.
- (2) The preferential right is subject to the employee being qualified for the post and exercise of the preferential right not involving significant inconvenience for the undertaking.
- (3) Preferential rights pursuant to section 14-2, with the exception of section 14-2, second paragraph, first sentence, take precedence over the preferential rights of part-time employees.
- (4) Disputes concerning preferential rights for part-time employees pursuant to section 14-3 shall be resolved by the Dispute Resolution Board, cf. section 17-2.

*Section 14-4. Effects of a breach of the provisions concerning preferential rights*

- (1) If the court finds that a person with preferential rights should have been appointed to a specific post, the court shall, if so demanded by the holder of preferential rights, rule that the person concerned shall be appointed in the post unless this be found unreasonable.
- (2) In the event of a breach of the provisions concerning preferential rights, an employee may claim compensation. Compensation shall be decided in accordance with section 15-12, second paragraph.

*Section 14-5. Requirements regarding a written contract of employment*

- (1) All employment relationships shall be subject to a written contract of employment. The employer shall draft a written contract of employment in accordance with section 14-6. An employee shall be entitled to engage the assistance of an elected representative or other representative both when drafting and when amending the contract of employment.
- (2) In employment relationships with a total duration of more than one month, a written contract of employment shall be entered into as early as possible and one month following commencement of the employment at the latest.
- (3) In employment relationships of a shorter duration than one month or in connection with contract labour, a written contract of employment shall be entered into immediately.

*Section 14-6. Minimum requirements regarding the content of the written contract*

- (1) The contract of employment shall state factors of major significance for the employment relationship, including:
  - a) the identity of the parties,
  - b) the place of work. If there is no fixed or main place of work, the contract of employment shall provide information to the effect that the employee is employed at various locations and state the registered place of business or, where appropriate, the home address of the employer,
  - c) a description of the work or the employee's title, post or category of work,
  - d) the date of commencement of the employment,
  - e) if the employment is of a temporary nature, its expected duration,
  - f) where appropriate, provisions relating to a trial period of employment, cf. section 15-3, seventh paragraph, and section 15-6,
  - g) the employee's right to holiday and holiday pay and the provisions concerning the fixing of dates for holidays,
  - h) the periods of notice applicable to the employee and the employer,
  - i) the pay applicable or agreed on commencement of the employment, any supplements and other remuneration not included in the pay, for example pension payments and allowances for meals or accommodation, method of payment and payment intervals for salary payments,
  - j) duration and disposition of the agreed daily and weekly working hours,
  - k) length of breaks,
  - l) agreement concerning a special working-hour arrangement, cf. section 10-2, second, third and fourth paragraphs,
  - m) information concerning any collective pay agreements regulating the employment relationship. If an agreement has been concluded by parties outside the undertaking, the contract of employment shall state the identities of the parties to the collective pay agreements.
- (2) Information referred to in the first paragraph (g) to (k) may be given in the

form of a reference to the Acts, regulations and/or collective pay agreements regulating these matters.

**Section 14-7. *Employees posted abroad***

- (1) If an employee is to work abroad for a period exceeding one month, a written contract of employment shall be entered into prior to departure. In addition to information as referred to in section 14-6, the agreement must at least regulate the following:
  - a) the duration of the work to be performed abroad,
  - b) the currency in which remuneration is to be paid,
  - c) any cash benefits or benefits in kind that are associated with the work abroad,
  - d) any conditions relating to the employee's return journey.
- (2) Information as referred to in the first paragraph (b) and (c) may be provided in the form of reference to Acts, regulations and/or collective pay agreements that regulate these matters.

**Section 14-8. *Changes in the employment relationship***

Changes in the employment relationship as referred to in sections 14-6 and 14-7 shall be included in the contract of employment as early as possible and not later than one month after entry into force of the change concerned. This shall nevertheless not apply if the changes in the employment relationship are due to amendments to Acts, regulations or collective pay agreements, cf. section 14-6, second paragraph, and section 14-7, second paragraph.

**Section 14-9. *Temporary appointment***

- (1) An employee shall be appointed permanently. Temporary employment may nevertheless be agreed upon:
  - a) when warranted by the nature of the work and the work differs from that which is ordinarily performed in the undertaking,
  - b) for work as a temporary replacement for another person or persons,
  - c) for work as a trainee,
  - d) for participants in labour market schemes under the auspices of or in cooperation with the Labour and Welfare Service,
  - e) for athletes, trainers, referees and other leaders within organized sports,
- (2) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning temporary appointment for trainee work and concerning what types of labour market schemes are subject to the first paragraph (d).
- (3) National unions may enter into collective pay agreements with an employer or employers' association concerning the right to make temporary appointments within a specific group of workers employed to perform artistic work, research work or work in connection with sport. If the collective pay agreement is binding for a majority of the employees within a specified group of employees in the undertaking, the employer may on

the same conditions enter into temporary contracts of employment with other employees who are to perform corresponding work.

- (4) An employee who has been employed for more than one year is entitled to written notification of the date on which he is to leave his post, not later than one month prior to that date. This shall nevertheless not apply to persons participating in labour market schemes subject to the second paragraph (d). Such notification shall be deemed to have been given when it is received by the employee. If the time limit is not observed, the employer may not require the employee to leave his post until one month after notification has been given.
- (5) Unless otherwise agreed in writing or laid down in a collective pay agreement, temporary contracts of employment shall expire on expiry of the agreed period or when the specific work is completed. The provisions concerning termination of employment relationships shall apply to employees who have been temporarily employed for more than four consecutive years. This shall nevertheless not apply to employees who are temporarily engaged pursuant to the first paragraph (c), (d) and (e).

**Section 14-10. *Fixed-term appointments***

- (1) The chief executive of an undertaking may be appointed for a fixed term.
- (2) Appointment for a fixed term may be agreed when deemed necessary as a result of an agreement with a foreign state or international organization.

**Section 14-11. *Effects of unlawful temporary appointments***

- (1) In the event of a breach of the provisions of section 14-9 or 14-10, the court shall, if so demanded by an employee, decide that a permanent employment relationship exists or that the employment shall continue. In special cases the court may nevertheless, if so demanded by the employer, decide that employment shall be terminated if, after weighing the interests of the parties, the court finds it clearly unreasonable that employment should continue.
- (2) In the event of a breach of the provisions of section 14-9 or 14-10, the employee may claim compensation. Compensation shall be decided in accordance with section 15-12, second paragraph.

**Section 14-12. *Hiring of employees from undertakings whose object is to hire out labour***

- (1) Hiring of employees from undertakings whose object is to hire out labour shall be permitted to the extent that temporary appointment of employees may be agreed pursuant to section 14-9, first paragraph.
- (2) In undertakings bound by a collective pay agreement, the employer and the elected representatives who collectively represent a majority of the employees in the category of workers to be hired may enter into a written

agreement concerning the hiring of workers for limited periods notwithstanding the provisions laid down in the first paragraph.

- (3) In connection with the hiring of employees pursuant to this section, the provisions of section 14-9, fifth paragraph, second, and third sentence shall apply correspondingly.
- (4) The Ministry may by regulation prohibit hiring of certain groups of employees or in certain sectors when so indicated by important social considerations.

*Section 14-13. Hiring of employees from undertakings other than those whose object is to hire out labour*

- (1) Hiring of employees from undertakings other than those whose object is to hire out labour shall be permitted when the hired employee is permanently employed by the hirer out. In order that an undertaking may be said not to have the object of hiring out labour, hiring out must take place within the main areas of activity of the hirer out and not more than 50 per cent of the permanent employees of the hirer out must be engaged in the hiring activity. Before a decision is taken in respect of such hiring, the hirer shall consult with the elected representatives who collectively represent a majority of the employees in the category of workers to be hired.
- (2) In the case of hiring in excess of 10 per cent of the hirer's employees, but not fewer than three persons, for a period in excess of one year, an agreement shall be concluded with the elected representatives who collectively represent a majority of the employees in the category of workers to be hired. This provision does not apply to the hiring of employees within the same corporate group.
- (3) The Ministry may by regulation prohibit the hiring of certain groups of employees or employees in certain sectors when so indicated by important social considerations.

*Section 14-14. Consequences of unlawful hiring of employees*

- (1) In the event of a breach of the provisions of section 14-12, the court shall, if so demanded by the hired employee, decide that the hired employee has a permanent employment relationship with the hirer. In special cases, the court may nevertheless, if so demanded by the hirer, decide that the hired employee does not have a permanent employment relationship if, after weighing the interests of the parties, it finds that this would be clearly unreasonable.
- (2) In the event of a breach of the provisions of section 14-12, the hired employee may claim compensation from the hirer. Compensation shall be decided in accordance with section 15-12, second paragraph.



**Section 14-15. *Payment of salary and holiday pay***

- (1) Unless otherwise agreed, salary shall be paid at least twice a month. The date of payment of holiday pay is regulated by the Holiday Act.
- (2) No amounts may be deducted from pay except:
  - a) when authorized by law,
  - b) in respect of regular payments to pension or health insurance schemes,
  - c) when stipulated in advance by written agreement,
  - d) when a collective pay agreement provides for the withholding of trade union dues including premiums for group insurance linked to trade union membership or contributions to information and development funds or low-income funds,
  - e) in respect of compensation for damage or loss suffered by the undertaking, and caused wilfully or by gross negligence on the part of the employee in connection with the work, when the employee has acknowledged his liability in writing or it has been established by court decision, or when the employee unlawfully terminates his employment,
  - f) when, owing to current routines for calculation and disbursement of pay, it has in practice been impossible to take account of absence due to work stoppages or lockouts during the accounting period.
- (3) Deductions in salary or holiday pay pursuant to the second paragraph (e) and (f) shall be limited to that part of the claim which exceeds the amount reasonably needed by the employee to support himself and his household.
- (4) Before effecting deductions pursuant to the second paragraph (e), the employer shall discuss the basis for and the amount of deduction with the employee and with the employees' elected representatives unless the employee himself does not desire this.
- (5) At the time of payment or immediately thereafter, the employee shall receive a written statement of the method used for calculating the pay, the basis on which the holiday pay is calculated and any deductions made.

**Section 14-16. *Staff rules***

- (1) Industrial, commercial and office undertakings employing more than 10 persons shall have staff rules for those employees who do not hold leading or supervisory positions. The Ministry may decide that staff rules shall be established for undertakings and employees other than those mentioned above. Such rules shall contain the necessary code of conduct, rules relating to working procedures, conditions for appointment, dismissal with notice and summary dismissal and rules relating to payment of salary. Such rules must not contain provisions contrary to this Act.
- (2) Staff rules may not stipulate fines for breach of the rules. Staff rules may be established for undertakings other than those covered by the first paragraph above. In that event, sections 14-17 to 14-20 shall apply correspondingly.

*Section 14-17. Establishment of staff rules*

- (1) At undertakings bound by a collective pay agreement, the employer and the elected representatives of the employees may establish staff rules by written agreement. If such agreement is binding upon a majority of the employees, the employer may make the staff rules applicable to all employees in the sectors of work covered by the agreement.
- (2) When the provisions of the first paragraph are not applied, staff rules are not valid unless approved by the Norwegian Labour Inspection Authority. Rules shall be drafted by the employer, who shall negotiate with the employees' representatives concerning the provisions of the staff rules. In the case of undertakings bound by a collective pay agreement, the employer shall negotiate with the employees' elected representatives. Otherwise the employees shall appoint five representatives with whom the employer shall negotiate. If divergent rules are proposed by the employees' representatives, such rules shall be enclosed with the draft submitted by the employer for approval. If the employees' representatives fail to negotiate concerning the rules, this shall be stated by the employer when he submits the draft for approval.
- (3) The staff rules shall be posted at one or more conspicuous places in the undertaking and be distributed to each employee to whom the rules apply.

*Section 14-18. Time limit for submitting staff rules*

The employer shall take the initiative to have rules established by agreement pursuant to section 14-17, first paragraph, or have rules drafted pursuant to section 14-17, second paragraph, as soon as possible. Rules drafted pursuant to section 14-17, second paragraph, shall be submitted to the Norwegian Labour Inspection Authority not later than three months after the undertaking commences operations.

*Section 14-19. Validity of staff rules*

- (1) Staff rules are valid only when established in a lawful manner and when they do not contain provisions contrary to the Act.
- (2) If rules drafted pursuant to section 14-17, second paragraph, contain provisions that are contrary to the Act or are unfair to employees or if the rules were not drafted in the lawful manner the Norwegian Labour Inspection Authority shall refuse approval.
- (3) If rules established by agreement pursuant to section 14-17, first paragraph, contain provisions that are contrary to the Act, the Norwegian Labour Inspection Authority shall bring this to the attention of the parties and ensure that the provisions are amended.

*Section 14-20. Amendments to staff rules*

The provisions of sections 14-16 to 14-19 shall apply correspondingly when the

staff rules are amended or supplemented.

## Chapter 15. Termination of employment relationships

### Section 15-1. *Consultations prior to decisions regarding dismissal with notice*

Before making a decision regarding dismissal with notice, the employer shall, to the extent that it is practically possible, discuss the matter with the employee and the employee's elected representatives unless the employee himself does not desire this.

### Section 15-2. *Information and consultation in connection with collective redundancies*

- (1) For the purposes of this Act, "collective redundancies" shall mean notice of dismissal given to at least 10 employees within a period of 30 days without being warranted by reasons related to the individual employees. Other forms of termination of contracts of employment that are not warranted by reasons related to the individual employee shall be included in the calculation, provided that at least five persons are made redundant.
- (2) An employer contemplating collective redundancies shall at the earliest opportunity enter into consultations with the employees' elected representatives with a view to reaching an agreement to avoid collective redundancies or to reduce the number of persons made redundant. If redundancies cannot be avoided, efforts shall be made to mitigate their adverse effects. The consultations shall cover possible social welfare measures aimed, inter alia, at providing support for redeploying or retraining workers made redundant. The employees' representatives shall have the right to receive expert assistance. The employer shall be obliged to enter into consultations even if the projected redundancies are caused by someone other than the employer who has superior authority over the employer, such as the management of a group of companies.
- (3) Employers shall be obliged to give the employees' elected representatives all relevant information, including written notification concerning:
  - a) the grounds for any redundancies,
  - b) the number of employees who may be made redundant,
  - c) the categories of workers to which they belong,
  - d) the number of employees normally employed,
  - e) the groups of employees normally employed,
  - f) the period during which such redundancies may be effected,
  - g) criteria for selection of those who may be made redundant,
  - h) criteria for calculation of extraordinary severance pay, if applicable.

Such notification shall be given at the earliest opportunity and, at the latest, at the same time as the employer calls a consultation meeting. Corresponding notification shall also be given to the Labour and Welfare

Service, cf. section 8 of the Labour Market Act.

- (4) The employees' elected representatives may comment on the notification directly to the Labour and Welfare Service.
- (5) Projected collective redundancies shall not come into effect earlier than 30 days after the Labour and Welfare Service has been notified. The Labour and Welfare Service may extend the period of notice pursuant to section 8, third paragraph, of the Labour Market Act.

Section 15-3. *Periods of notice*

- (1) Unless otherwise agreed in writing or laid down in a collective pay agreement, a period of one month's notice shall be applicable to either party. Before notice has been given, an agreement on a shorter period of notice may only be concluded between the employer and the employee's elected representatives at undertakings bound by a collective pay agreement. The Ministry may issue regulations providing for a shorter period of notice for participants in labour market schemes.
- (2) In the case of employees who, when notice is given, have been in the employ of the same undertaking for at least five consecutive years, at least two months' notice shall be given by either party. If the employee has been in the employ of the same undertaking for at least ten consecutive years, at least three months' notice shall be given by either party.
- (3) If an employee is dismissed after at least ten consecutive years' employment with the same undertaking, the period of notice shall be at least four months when given after the employee is 50 years of age, at least five months after the age of 55, and at least six months after the age of 60. The employee for his part may terminate his contract of employment with not less than three months' notice.
- (4) Periods of notice laid down in the first to the third paragraph run from and including the first day of the month following that in which notice is given.
- (5) The continuous employment required by the second and third paragraph is not interrupted by a temporary interruption of employment owing to a lawful labour conflict. However, the period during which the employee is absent shall not be included unless otherwise agreed on settlement of the labour conflict.
- (6) Calculation of the length of consecutive employment pursuant to this section shall take into account periods of employment by other undertakings within a corporate group to which the employer belongs or within any other group of undertakings affiliated through ownership interests or joint management in such a way that it is natural to regard the employment as being consecutive. If the undertaking or part of it has been assigned to or leased by a new employer, the period of consecutive employment shall include any periods in which the employee was in the

- employ of the previous employer or of any undertaking within a group of undertakings or activities to which the previous employer belonged.
- (7) In the case of written contracts of employment under which the employee is engaged for a given trial period, 14 days' notice shall be given by either party unless otherwise agreed in writing or in a collective pay agreement.
  - (8) The periods of notice required under the second or third paragraph may not legally be set aside by the parties in collective pay agreements or other agreements concluded prior to notice being given, nor may the parties decide that the notice to be given by an employee shall be longer than that to be given by an employer.
  - (9) An employee who has been laid off without pay in connection with a reduction or suspension of operations may resign by giving 14 days' notice calculated from the date on which the notice is received by the employer. This shall apply regardless of the periods of notice ensuing from this Act or any agreement.
  - (10) If operations must wholly or partly be suspended owing to accidents, natural disasters or other unforeseeable events and employees are laid off for that reason, the period of notice for laying off employees engaged in the work suspended may be reduced to 14 days counted from the date of the event. If the period of notice in force is less than 14 days, the shorter period shall apply. The period of notice may not be reduced pursuant to this paragraph by reason of the employer's death or bankruptcy nor on suspension of operations owing to the impossibility of using working premises, machinery, tools, materials or other aids furnished by the employer unless the employee himself is responsible for the suspension of operations.

*Section 15-4. Formal requirements with regard to notice of dismissal*

- (1) Notice shall be given in writing.
- (2) Notice given by an employer shall be delivered to the employee in person or be forwarded by registered mail to the address given by the employee. The notice shall be deemed to have been given when it is received by the employee. The notice shall inform of
  - a) the employee's right to demand negotiations and to institute legal proceedings,
  - b) the employee's right to remain in his post pursuant to the provisions of sections 17-3, 17-4 and 15-11,
  - c) the time limits applicable for requesting negotiations, instituting legal proceedings and remaining in a post, and
  - d) the name of the employer and the appropriate defendant in the event of legal proceedings.

If the employee has been dismissed owing to circumstances relating to the undertaking, the notice shall also contain information concerning prefer-

ential rights pursuant to section 14-2.

- (3) If the employee so demands, the employer shall state the circumstances reasons claimed as grounds for dismissal. The employee may demand that such information be given in writing.

*Section 15-5. Consequences of formal errors in connection with notice of dismissal*

- (1) If the employer's notice is not given in writing or does not include information as referred to in section 15-4 and the employee institutes legal proceedings within 4 months from the date that notice is given, the notice shall be ruled invalid unless special circumstances make this clearly unreasonable.
- (2) If the notice is invalid, the employee may claim compensation. The same shall apply if the notice provides inadequate information, but the employee does not demand that it be ruled invalid or it is not ruled invalid because special circumstances make this clearly unreasonable, cf. the first paragraph. Compensation shall be decided in accordance with section 15-12, second paragraph.

*Section 15-6. Protection against dismissal in contracts of employment specifying a trial period*

- (1) If an employee engaged by written contract for a given trial period is dismissed, such dismissal must be on the grounds of the employee's lack of suitability for the work, or lack of proficiency or reliability.
- (2) The provisions of this section do not restrict the employer's right to dismiss an employee pursuant to section 15-7.
- (3) The provisions of this section shall only be applicable in the event that notice is given before expiry of the agreed trial period. The trial period may be agreed for up to six months, however cf. the fourth paragraph.
- (4) If an employee has been absent from work during the trial period, the employer may extend the agreed trial period by a period corresponding to the period of absence. Such extension may only take place when the employee has been informed of this possibility in writing at the time of his appointment, and when the employer has informed the employee of the extension in writing prior to expiry of the trial period. The right to extend the trial period shall not apply to absences caused by the employer.
- (5) The Ministry may issue regulations permitting agreement on a trial period longer than six months in the case of certain groups of employees.

*Section 15-7. Protection against unfair dismissal*

- (1) Employees may not be dismissed unless this is objectively justified on the basis of circumstances relating to the undertaking, the employer or the employee.
- (2) Dismissal due to curtailed operations or rationalization measures is not

objectively justified if the employer has other suitable work in the undertaking to offer the employee. When deciding whether a dismissal is objectively justified by curtailed operations or rationalization measures, the needs of the undertaking shall be weighed against the disadvantage caused by the dismissal for the individual employee.

- (3) Dismissal owing to an employer's actual or planned contracting out of the undertaking's ordinary operations to a third party is not objectively justified unless it is absolutely essential in order to maintain the continued operation of the undertaking.
- (4) Dismissal before an employee reaches 70 years of age due solely to the fact that the employee has reached retirement age pursuant to the National Insurance Act shall not be deemed to be objectively justified. After the employee reaches 66 years of age, but not later than six months before he reaches retirement age, the employer may inquire in writing whether the employee wishes to retire from his post upon reaching retirement age. A reply to this inquiry must be returned in writing not less than three months before the employee reaches retirement age. Provided that this is expressly stated in the inquiry, protection against dismissal under the preceding paragraph lapses if no reply is received within the time limit stated.

*Section 15-8. Protection against dismissal in the event of sickness*

- (1) An employee who is wholly or partly absent from work owing to accident or illness may not be dismissed for that reason during the first 12 months after becoming unable to work.
- (2) Unless other grounds are shown to be highly probable, absence from work owing to accident or illness shall be deemed to be the reason for dismissal during the period when the employee is protected against dismissal pursuant to this section.
- (3) An employee who claims protection against dismissal pursuant to this section must produce a medical certificate or by other means notify the employer in due time of the reason for his absence. When so required by the employer, a medical certificate shall be produced certifying the total length of the sick leave.

*Section 15-9. Protection against dismissal during pregnancy or following the birth or adoption of a child*

- (1) An employee who is pregnant may not be dismissed on grounds of pregnancy. Pregnancy shall be deemed to be the reason for dismissal of a pregnant employee unless other grounds are shown to be highly probable. If so required by the employer, a medical certificate of pregnancy shall be produced.
- (2) An employee who has leave of absence pursuant to sections 12-2, 12-3, 12-4 or 12-5, first paragraph, for up to one year, shall not be given notice of dismissal that becomes effective during the period of absence if the

employer is aware that the absence is due to such reasons or the employee notifies without undue delay that the absence is due to such reasons. If the employee is lawfully dismissed at a time falling within this period, the notice is valid but shall be extended by a corresponding period.

- (3) In the case of an employee who has leave of absence pursuant to section 12-5, second paragraph, or section 12-6 in excess of one year, the first paragraph, first and second sentence, shall apply correspondingly.

**Section 15-10. Protection against dismissal in connection with military service, etc.**

- (1) An employee may not be dismissed owing to leave of absence pursuant to section 12-12. In connection with leave of absence pursuant to section 12-12, first paragraph, second sentence, protection against dismissal shall also apply to periods when an employee is not absent from work.
- (2) Unless other grounds are shown to be highly probable, such service shall be deemed to be the reason for dismissal immediately prior to or during the period during which the employee is absent from work owing to leave pursuant to section 12-12.

**Section 15-11. The employee's right to remain in his post**

- (1) In the event of a dispute concerning whether an employment relationship has been legally terminated pursuant to the provisions of section 15-7, an employee may remain in the post as long as negotiations are in progress pursuant to section 17-3.
- (2) If legal proceedings are instituted within the time limits laid down in section 17-4, an employee may remain in the post. If so demanded by the employer, the court may nevertheless decide that the employee shall leave his post while the case is in progress if the court finds it unreasonable that employment should continue while the case is in progress. At the same time, the court shall set the time limit for termination of the employee's post.
- (3) The employee's right to remain in his post shall not apply to disputes concerning summary dismissal, dismissal during a trial period, contract workers or temporary employees. If so demanded by an employee, the court may nevertheless decide that the employment shall continue until the matter has been legally decided.
- (4) The employee's right to remain in his post shall not apply to participants in labour market schemes under the auspices of or in cooperation with the Labour and Welfare Service who are dismissed because they are offered ordinary employment or transferred to another scheme or because the scheme is terminated.
- (5) The court may decide that an employee who has been unlawfully locked out of his place of work after the period of notice or term of the contract of employment has expired shall be entitled to resume the post if the



employee so requests within four weeks of such a lockout.

**Section 15-12. *Consequences of unfair dismissal, etc***

- (1) If a dismissal is in contravention of sections 15-6 to 15-10, the court shall, if so demanded by the employee, rule the dismissal invalid. In special cases, if so demanded by the employer, the court may decide that the employment shall be terminated if, after weighing the interests of the parties, the court finds it clearly unreasonable that employment should continue.
- (2) An employee may claim compensation if a dismissal is in contravention of sections 15-6 to 15-11. Compensation shall be fixed at the amount the court deems reasonable in view of the financial loss, circumstances relating to the employer and employee and other facts of the case.

**Section 15-13. *Suspension***

- (1) If there is reason to assume that an employee is guilty of an offence that may involve summary dismissal pursuant to section 15-14 and the needs of the undertaking so indicate, the employer may suspend the employee while the matter is investigated.
- (2) Continuous assessment shall be made as to whether the conditions laid down in the first paragraph have been fulfilled. If this is not the case, the suspension shall immediately be revoked. Suspension in excess of three months must be justified by the special nature of the offence.
- (3) An employee shall retain the salary he or she received on the date of the suspension until termination of the suspension.
- (4) In the event of suspension, the provisions of sections 15-1, 15-4 and 15-12 shall apply correspondingly in so far as they are appropriate.

**Section 15-14. *Summary dismissal***

- (1) The employer may summarily dismiss an employee if he or she is guilty of a gross breach of duty or other serious breach of the contract of employment.
- (2) The provisions of sections 15-1 and 15-4 shall apply correspondingly to summary dismissal.
- (3) If summary dismissal is unlawful, the court shall rule it invalid if so demanded by the employee. In special cases, the court may nevertheless, if so demanded by the employer, decide that the employment shall be terminated if, after weighing the interests of the parties, the court finds it clearly unreasonable that employment should continue. The court may also decide that the employment shall be terminated when it finds that dismissal is objectively justified.
- (4) An employee may claim compensation if the summary dismissal is unlawful. Compensation shall be decided in accordance with section 15-12, second paragraph.

Section 15-15. *References*

- (1) An employee who leaves after lawful dismissal is entitled to a written reference from the employer. The reference shall state the employee's name, date of birth, the nature of the work and the duration of employment.
- (2) This provision does not restrict the employee's right to request a more detailed reference in relation to employment where this is customary and not otherwise provided in a collective pay agreement.
- (3) An employee who is summarily dismissed is also entitled to a reference, but the employer may state that the employee was summarily dismissed without giving the reasons for the dismissal.

Section 15-16. *The chief executive of the undertaking*

- (1) The employer may enter into a written agreement with the chief executive of the undertaking to the effect that disputes in connection with termination of the employment relationship shall be settled by means of arbitration.
- (2) The provisions of this chapter concerning dismissal shall not apply to the chief executive of the undertaking if this person has in a prior agreement relinquished such rights in exchange for compensation on termination of employment.

Section 15-17. *Dismissal in connection with labour disputes*

The provision laid down in this chapter shall not apply in connection with dismissal pursuant to section 29 of the Labour Disputes Act or section 22 of the Civil Service Disputes Act. Regardless of the employee's length of service, the period of notice shall be 14 days in the event of dismissal pursuant to the Labour Disputes Act unless otherwise provided by written agreement or a collective pay agreement.

## **Chapter 16. Rights of employees in the event of transfer of ownership of undertakings**

Section 16-1. *Scope of this chapter*

- (1) This chapter shall apply on transfer of an undertaking or part of an undertaking to another employer. For the purposes of this Act, transfer shall mean transfer of an autonomous unit that retains its identity after the transfer.
- (2) Sections 16-2 and 16-4 shall not apply in connection with transfer from a bankrupt estate.

**Section 16-2. *Pay and working conditions***

- (1) The rights and obligations of the former employer ensuing from the contract of employment or employment relationships in force on the date of transfer shall be transferred to the new employer. Claims pursuant to the first paragraph may still be raised against the former employer.
- (2) The new employer shall be bound by any collective pay agreement that was binding upon the former employer. This shall not apply if the new employer within three weeks after the date of transfer at the latest declares in writing to the trade union that the new employer does not wish to be bound. The transferred employees have nevertheless the right to retain the individual working conditions that follow from a collective pay agreement that was binding upon the former employer. This shall apply until this collective pay agreement expires or until a new collective pay agreement is concluded that is binding upon the new employer and the transferred employees.
- (3) The employees' right to earn further entitlement to retirement pension, survivor's pension and disability pension in accordance with a collective service pension scheme shall be transferred to the new employer pursuant to the provisions of the first and second paragraph. The new employer may elect to make existing pension schemes applicable to the transferred employees. If the employees' previous pension schemes cannot be maintained after the transfer, the new employer shall ensure the transferred employees the right to further earning of pension entitlement through another collective pension scheme.

**Section 16-3. *Right of reservation, etc.***

- (1) An employee may object to transfer of the employment relationship to the new employer.
- (2) An employee who objects to transfer of the employment relationship to the new employer must notify the former employer of this in writing within the time limit specified by the employer. The time limit may not be shorter than 14 days after information is provided pursuant to section 16-6.
- (3) An employee who has been employed by the undertaking for a total of at least 12 months during the two-year period prior to the date of transfer, and who asserts his or her right of reservation pursuant to this section, has a preferential right to a new appointment at the former employer for one year from the date of transfer unless the vacant post is one for which the employee is not qualified. The preferential right shall lapse if the employee fails to accept an offer of employment in a suitable post not later than 14 days after receiving the offer. Preferential rights pursuant to sections 14-2 and 14-3 take precedence over preferential rights pursuant to this paragraph.

*Section 16-4. Protection against dismissal*

- (1) Transfer of an undertaking to another employer is not in itself grounds for dismissal with notice or summary dismissal from a former or new employer.
- (2) If a contract of employment or employment relationship expires because a change of employer involves major changes in the working conditions to the detriment of the employee, the termination is deemed to be a consequence of circumstances relating to the employer.
- (3) In the event of disputes pursuant to this section, the provisions of sections 15-11 and 15-12 shall apply correspondingly with the exception of section 15-12, first paragraph, final sentence. The provisions of chapter 17 shall apply correspondingly in so far as they are appropriate.

*Section 16-5. Information and consultation with elected representatives of the employees*

- (1) The former and new employer as early as possible provide information concerning the transfer and discuss it with the employees' elected representatives.
- (2) Information shall particularly be given concerning:
  - a) the reason for the transfer,
  - b) the agreed or proposed date for the transfer,
  - c) the legal, economic and social implications of the transfer for the employees,
  - d) changes in circumstances relating to collective pay agreements,
  - e) measures planned in relation to the employees,
  - f) rights of reservation or preference and the time limit for exercising such rights.
- (3) If the previous or new owner is planning measures in relation to their respective employees, they shall consult with the elected representatives as early as possible on the measures with a view to reaching agreement.

*Section 16-6. Information to the employees*

The former and new employer shall as early as possible inform the affected employees concerning the transfer as referred to in section 16-1. Information shall particularly be given concerning matters referred to in section 16-5, second paragraph (a) to (f).

*Section 16-7. Representation*

- (1) If the undertaking retains its autonomy, the elected representatives of the employees affected by the transfer as referred to in section 16-1 shall retain their legal position and function.
- (2) If the undertaking does not retain its autonomy, the transferred employees who were represented prior to the transfer shall still be adequately repre-

sented until a new election can be held.

- (3) The first paragraph shall not apply if the transfer entails that the basis for the employees' representation ceases to exist. In such cases, elected representatives of the employees shall still be ensured protection in accordance with agreements that protect elected representatives of the employees in this area.

## **Chapter 17. Disputes concerning working conditions**

### *Section 17-1. Disputes concerning working conditions*

- (1) In legal proceedings concerning rights or obligations pursuant to this Act, the Courts of Justice Act and the Civil Procedure Act shall apply in addition to the special provisions laid down in this chapter.
- (2) In connection with the legal proceedings, the court may also consider claims concerning settlement of pay and holiday pay. The same shall apply to other claims in connection with or in the place of claims that may be submitted pursuant to the first paragraph in so far as these do not constitute a major inconvenience to the legal proceedings concerning the matter. The decision of the court pursuant to the preceding sentence may not be contested by interlocutory appeal or appeal proper.
- (3) Claims that are the subject of negotiations pursuant to section 17-3 or that have been reviewed by a Dispute Resolution Board pursuant to section 17-2, shall not be subjected to mediation by a Conciliation Board.
- (4) In the case of legal proceedings subject to section 17-4, first paragraph, the court shall expedite the case as much as possible and if necessary fix a time for sitting out of turn.

### *Section 17-2. Dispute Resolution Board*

- (1) Disputes as referred to in sections 10-13, 12-14 and 14-3 may be brought before a Dispute Resolution Board for decision.
- (2) A dispute may not be brought before the courts until it has been reviewed by the Board and a decision has been made by the Board. When the dispute is reviewed by a court of law, the conclusion arrived at by the Board shall stand while the matter is under review. If this would have unreasonable consequences, the court may, if so demanded by either of the parties, decide upon another temporary arrangement.
- (3) The time limit for bringing the dispute before the courts is eight weeks from the date of the Board's decision.
- (4) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning appointment of the Board's members, concerning its composition, concerning time limits for bringing matters before the Board and concerning other procedural rules.

**Section 17-3. *The right to demand negotiations***

- (1) An employee who wishes to claim that a dismissal with notice or summary dismissal is unlawful, that it is a breach of the provisions of this Act concerning preferential rights or that an unlawful temporary appointment, hiring or suspension has been made may demand negotiations with the employer. The same shall apply if the employee wishes to claim compensation on grounds of circumstances as referred to in the first sentence.
- (2) An employee who wishes to demand negotiations must notify the employer of this in writing within two weeks. The time limit for demanding negotiations shall run from:
  - a) the date of a dismissal with notice or summary dismissal,
  - b) the date the employer rejected a claim from an employee concerning preferential right to a new post,
  - c) the date an employee terminated employment in the case of a dispute as to the lawfulness of a hiring or temporary appointment, or
  - d) the date a suspension is revoked.

In a dispute as to the lawfulness of a hiring, temporary appointment or suspension, there is no time limit for demanding negotiations.
- (3) The employer shall ensure that a meeting for negotiations is held as early as possible and, at the latest, within two weeks of receiving the request.
- (4) If an employee institutes legal proceedings or notifies the employer that legal proceedings will be instituted when no negotiations have been conducted, the employer may demand negotiations with the employee. A demand for negotiations shall be submitted in writing as soon as possible and not later than two weeks after the employer is notified that legal proceedings have been or will be instituted. The employer shall ensure that a meeting for negotiations is held in accordance with the provision laid down in the preceding paragraph. If legal proceedings are instituted, the employer shall notify the court in writing that negotiations will be conducted. An employee is obliged to attend the negotiations.
- (5) Employees and employers shall be entitled to engage the assistance of an adviser during the negotiations. The negotiations must be completed not later than two weeks after the date of the first negotiation meeting unless the parties agree to continue the negotiations. Minutes shall be kept of the negotiations, which shall be signed by the parties and their advisers.
- (6) In a dispute concerning hiring, demands for negotiations shall be made to the hirer. The provisions of this section concerning the employer shall apply correspondingly to the hirer.

**Section 17-4. *Time limits for instituting legal proceedings in disputes concerning dismissal with notice, summary dismissal, suspension, etc.***

- (1) In a dispute as to whether dismissal with notice, summary dismissal, a breach of the provisions of this Act concerning preferential rights or the

lawfulness of a temporary appointment, hiring, or suspension, the time limit for instituting legal proceedings shall be eight weeks. If an employee claims compensation only, the time limit for legal proceedings shall be six months. In individual cases, the parties may agree upon a longer time limit for initiating legal proceedings.

- (2) The time limit for initiating legal proceedings pursuant to the first paragraph shall run from the conclusion of negotiations. If negotiations are not conducted, the time limit shall run from the dates referred to in section 17-3, second paragraph.
- (3) If the employer's dismissal with notice or summary dismissal does not meet the formal requirements laid down in section 15-4, first and second paragraph, there shall be no time limit for initiating legal proceedings.
- (4) In a dispute as to the lawfulness of a temporary appointment, hiring or suspension, there shall be no time limit for initiating legal proceedings.
- (5) The employee's right to remain in his post pursuant to section 15-11 shall apply if legal proceedings are instituted before the expiry of the notice period and within eight weeks of the conclusion of negotiations or date of dismissal. The same shall apply if an employee notifies the employer in writing that legal proceedings will be instituted within eight weeks. The time limits shall not apply if the employer's notice of dismissal does not meet the formal requirements laid down in section 15-4, first and second paragraph, cf. the third paragraph of this section.

*Section 17-5. Extension of time limits and compensation in respect of dismissal during sickness, pregnancy, parental leave, military service, etc.*

- (1) In a dispute as to the lawfulness of a dismissal pursuant to section 15-8, the time limit for demanding negotiations or instituting legal proceedings shall run from the date of expiry of the prohibition against dismissal pursuant to section 15-8, first paragraph.
- (2) In the case of dismissal during absence owing to a child's or childminder's sickness pursuant to section 12-9 or absence owing to care of close relatives pursuant to section 12-10, the time limit for demanding negotiations or instituting legal proceedings shall be extended by the number of days an employee was absent after the date of dismissal.
- (3) In the case of dismissal during leave in connection with pregnancy, childbirth, adoption or responsibility for the care of small children pursuant to sections 12-1 to 12-6 or during leave of absence in connection with military service, etc. pursuant to section 12-12 the court may grant compensation for disregard of the time limits for demanding negotiations or for instituting legal proceedings if the employee so demands and the court finds it reasonable.

*Section 17-6. Panels of lay judges*

For each county, the Courts of Justice Administration shall appoint one or more special panels of lay judges with a broad knowledge of industrial life. At least two-fifths of the lay judges in each panel shall be appointed on the recommendation of the employers' organization and at least two-fifths shall be appointed on the recommendation of the employees' organization.

*Section 17-7. Appointment of lay judges*

- (1) For the main hearing the district court sits with two lay judges. The court of appeal normally includes four lay judges, but may sit with only two if the parties so agree.
- (2) Lay judges shall be appointed on the recommendation of the parties from the panel of lay judges appointed pursuant to section 17-6. In cases before the Court of Appeal the lay judges are taken from the panels appointed within the district of the court.
- (3) Each party proposes one-half of the number of lay judges included in an individual case. If the proposals from the parties are not available within the time limit stipulated by the judge, the judge may appoint lay judges pursuant to section 87 of the Courts of Justice Act. The same applies if several plaintiffs or defendants fail to agree on a joint proposal.
- (4) Nevertheless, the court may sit without lay judges if the parties and the court are agreed that lay judges are unnecessary

## **Chapter 18. Regulatory supervision of the Act**

*Section 18-1. The Labour Inspection Authority*

- (1) The Labour Inspection Authority shall supervise compliance with the provisions of and pursuant to this Act. When supervision pursuant to this Act requires special expertise, the Labour Inspection Authority may appoint specialists to conduct controls, inspections, etc. on behalf of the Labour Inspection Authority. The Ministry may issue provisions concerning the Labour Inspection Authority's organization and activities.
- (2) The Ministry may decide that supervision of parts of the public administration and transport undertakings operated by the State shall be organized in a manner other than that which ensues from this Act. The Ministry may decide that a public body other than the Norwegian Labour Inspection Authority shall supervise compliance with the provisions laid down in or pursuant to this Act.

*Section 18-2. Protection of sources of information*

When the Labour Inspection Authority is informed of circumstances that are in contravention of this Act, the name of the informant shall be kept secret. The duty



of secrecy shall also apply in relation to the person whose affairs are reported.

**Section 18-3. Fees**

- (1) Undertakings subject to this Act, may be ordered to pay to the Treasury an annual inspection fee or fees to cover expenses relating to control, approval and certification or to required examinations or tests.
- (2) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning such fees. The fees shall be enforceable by distraint.
- (3) The Ministry may by regulation provide that the Labour Inspection Authority shall have a right to claim the refund of the costs of inspections and tests which the employer is required to perform pursuant to this Act.

**Section 18-4. Access of the Labour Inspection Authority to the undertaking**

- (1) The Labour Inspection Authority shall have free access at all times to any premises subject to the Act. Inspectors shall produce proof of their identity pursuant to section 15 of the Public Administration Act and, if possible, take contact with the employer and the safety representative. The safety representative may require that other representatives of the employees shall take part in the inspection. In undertakings where no safety representative has been elected, the inspectors shall, if possible, take contact with another representative of the employees.
- (2) The employer or his representative shall be entitled to be present during the inspection and may be so ordered. The inspectors may decide that such right shall not apply during interviews of employees or if the presence of the employer would entail a major inconvenience or endanger the purpose of the inspection.
- (3) Unless weighty considerations indicate otherwise, the Labour Inspection Authority shall provide the employer with a written report on the result of the inspection. A copy of this report shall be given to the safety representative and, if necessary, to the occupational health service.

**Section 18-5. Information**

- (1) All persons subject to inspection pursuant to this Act shall, when so demanded by the Labour Inspection Authority and notwithstanding the duty of secrecy, provide information deemed necessary for performance of the inspection. The Labour Inspection Authority may decide the form in which the information shall be provided.
- (2) Information as referred to in the first paragraph may also be demanded by other public inspection authorities notwithstanding the duty of secrecy that otherwise applies. The duty to provide information shall only apply to information that is necessary for the inspection authority's performance of its duties pursuant to statute.

Section 18-6. *Orders and other individual decisions*

- (1) The Labour Inspection Authority shall issue orders and make such individual decisions as are necessary for the implementation of the provisions of and pursuant to chapter 2 with the exception of sections 2-4 and 2-5, chapters 3 to 8, chapter 10 with the exception of section 10-2, second to fourth paragraph, and section 10-6, tenth paragraph, chapter 11 and sections 14-5 to 14-8, 15-2 and 15-15.
- (2) Orders shall be issued in writing, and time limits shall be set for their effectuation. In the event of immediate danger the Labour Inspection Authority may demand that necessary measures be implemented immediately. Orders shall contain information regarding the right of appeal, the time limit for appeals, and the appeal procedure, as well as regarding the right to examine the case documents, cf. section 27 of the Public Administration Act.
- (3) The Labour Inspection Authority may prohibit the manufacture, packaging, use or storage of hazardous chemicals or biological substances in undertakings subject to this Act. The Labour Inspection Authority may also require that the employer shall conduct special inspections or submit samples for inspection. Costs in this connection shall be borne by the employer.
- (4) The Labour Inspection Authority may require that manufacturers or importers of chemicals or biological substances shall conduct inspections or submit samples for inspection in order to determine how hazardous the chemical or substance is. The costs of such inspections shall be borne by the party under obligation to conduct the inspection or submit the sample. The Labour Inspection Authority may prohibit the sale of a chemical or biological substance if a manufacturer or importer fails to observe his duty to report or mark the substance or to provide additional information required pursuant to section 5-4, first paragraph (c).
- (5) The Labour Inspection Authority may issue orders to the effect that a person who supplies or markets a product which, even if used in accordance with requirements, may entail danger to life or health, shall take the necessary measures to avert such danger. It may, inter alia, be required that:
  - a) supply or marketing be discontinued,
  - b) products be recalled.
- (6) In connection with permits, consent, dispensations or other individual decisions, the Labour Inspection Authority may impose specific conditions.
- (7) Individual decisions adopted by local Labour Inspection Authority offices may be appealed to the Directorate of Labour Inspection. Individual decisions adopted by the Directorate may be appealed to the Ministry.
- (8) The employees' elected representatives shall be informed of orders issued and individual decisions adopted by the Labour Inspection Authority.

**Section 18-7. Coercive fines**

When ordered pursuant to this Act, a continuous coercive fine may be imposed for each day, week or month that passes after expiry of the time limit set for implementation of the order until the order is implemented. A coercive fine may also be imposed as a single payment fine. The Directorate of Labour Inspection may waive accrued coercive fines.

**Section 18-8. Halting of work**

If orders are not complied with within the time limit, the Labour Inspection Authority may wholly or partly halt the undertaking's activities until the order has been complied with. In the event of immediate danger, the Labour Inspection Authority may halt those activities that are associated with the dangerous situation even if no order has been issued.

**Section 18-9. Consent of the Labour Inspection Authority for erection of new buildings, etc.**

- (1) Any person wishing to erect a building or perform construction work that must be reported or for which an application must be submitted pursuant to the Planning and Building Act and that will or may foreseeably be used by an undertaking subject to this Act, shall obtain prior consent from the Labour Inspection Authority.
- (2) The Ministry may by regulation issue further provisions concerning the obligation to obtain prior consent from the Labour Inspection Authority pursuant to this section, the information that may be required and the conditions that may be imposed for granting such consent.
- (3) The Ministry may by regulation provide that prior consent is not necessary for specific working premises or buildings if this is unobjectionable in relation to the working environment.

**Chapter 19. Penal provisions****Section 19-1. Liability of proprietors of undertakings, employers and persons managing undertakings in the employer's stead**

- (1) Any proprietor of an undertaking, employer or person managing an undertaking in the employer's stead who wilfully or negligently breaches the provisions or orders contained in or issued pursuant to this Act shall be liable to a fine, imprisonment for up to three months or both. Complicity shall be subject to the same penalties, but employees shall nevertheless be liable to punishment pursuant to section 19-2.
- (2) In the event of particularly aggravating circumstances the penalty may be up to two years' imprisonment. When determining whether such circum-

stances exist, particular importance shall be attached to whether the offence involved or could have involved a serious hazard to life or health, and whether it was committed or allowed to continue notwithstanding orders or requests from public authorities, decisions adopted by the working environment committee or requests from safety representatives or occupational health services.

- (3) In the event of contraventions that involved or could have involved a serious hazard to life or health, any proprietor of an undertaking, employer, or person managing an undertaking in the employer's stead shall be liable to penalty pursuant to this section, unless the person concerned has acted in a fully satisfactory manner according to his duties under this Act.
- (4) The provisions of this section shall not apply to the provisions of chapter 14 and 15 concerning protection against dismissal.

*Section 19-2. Liability of employees*

- (1) An employee who negligently infringes the provisions or orders contained in or issued pursuant to this Act shall be liable to a fine. Contributory negligence shall be subject to the same penalty.
- (2) If the infringement is committed wilfully or through gross negligence, the penalty may be a fine, up to three months' imprisonment or both.
- (3) In the event of particularly aggravating circumstances imprisonment for up to one year may be imposed. When determining whether such circumstances exist, particular importance shall be attached to whether the offence was contrary to special directives relating to work or safety and whether the employee understood or should have understood that the offence could have seriously endangered the life and health of others.
- (4) The provisions of this section do not apply in respect of the provisions of Chapter 10 relating to working hours and of Chapter 14 and 15 relating to protection against dismissal.

*Section 19-3. Liability for enterprises*

Criminal liability for enterprises is regulated in sections 48a and 48b of the Penal Code.

*Section 19-4. Liability for obstructing public authorities*

Any person who obstructs a public authority in the performance of inspections required pursuant to this Act or who fails to furnish the mandatory assistance or supply information deemed necessary for performing supervision pursuant to this Act shall be liable to a fine unless the offence is subject to the provisions of section 19-1 or to a more severe penalty pursuant to the General Civil Penal Code.

**Section 19-5. *Public servants***

For the purposes of the General Civil Penal Code, any person associated with the Labour Inspection Authority shall be regarded as a public servant.

**Section 19-6. *Prosecution***

Contravention of this Act is subject to public prosecution.

**Section 19-7. *Misdemeanour***

Any contravention of this Act shall be regarded as a misdemeanour.

**Chapter 20. Final provisions****Section 20-1. *Entry into force***

The Act shall enter into force on the date decided by the King.<sup>1</sup>

Pursuant to the Decree of 17 June 2005 No. 609, the Act shall enter into force on 1 January 2006 with the following exceptions and specifications:

- Section 10-12, sixth paragraph, entered into force on 1 July 2005.
- Section 14-9, fifth paragraph, second sentence, shall not apply to temporary contracts of employment that are active on the date of the Act's ordinary entry into force.
- In the case of dismissals that took place prior to the Act's entry into force, section 61 (4) of the Act of 4 February 1977 No. 4 relating to Worker Protection and Working Environment, etc. shall apply.
- For employees who, on the date of the Act's ordinary entry into force, hold a particularly independent post, in so far as the employee remains in this post, chapter 10 of the Act shall enter into force on 1 January 2011. Section 10-2, first, second and fourth paragraph, shall nevertheless enter into force on 1 January 2006.
- Entry into force of section 2-4 shall be decided later.

**Section 20-2. *Transitional provisions***

Regulations issued pursuant to the Act of 4 February 1977 No. 4 relating to Worker Protection and Working Environment, etc. shall apply until otherwise decided.

**Section 20-3. *Amendments to other Acts***

With effect from the entry into force of the present Act, the following amendments shall be made to other Acts.



Act of 17 June 2005 No. 62 relating to working environment,  
working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act).

GYLDENDAL AKADEMISK • POSTBOKS 6730 ST. OLAVS PLASS • 0130 OSLO

Order phone: 23 32 76 61

Order fax: 23 32 76 98

Switchboard: 23 32 76 60

Order number: 7544-ENG