



Kwestia	Polskie prawo pracy	Norweskie prawo pracy
Okres wypowiedzenia	2 tygodnie / 1 miesiąc / 3 miesiące – przy stażu powyżej 3 lat	2 tygodnie przy okresie próbnym lub 1 miesiąc / 2 miesiące przy stażu 5 lat
Czas na podpisanie umowy o pracę	Najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy	„Jak najszybciej”, do 7 dni (czasem 1 miesiąc)
Forma wypowiedzenia	Zawsze pisemna, konieczne pisemne uzasadnienie	Pisemna, nie trzeba pisemnie uzasadniać
Świadczenie urlopowe	Urlop płatny jak normalne wynagrodzenie, także w pierwszym roku zatrudnienia	Brak płatnego urlopu w pierwszym roku zatrudnienia – feriepengler dopiero od drugiego roku zatrudnienia
Urlop wypoczynkowy – wymiar	20 lub 26 dni roboczych liczonych od poniedziałku do piątku	25 dni roboczych liczonych od poniedziałku do soboty (de facto 4 tyg. i 1 dzień)
Urlop na żądanie	4 dni w roku	Brak
Urlop okolicznościowy	Ustawowo uregulowany 1 lub 2 dni, płatne (ślub, narodziny dziecka, pogrzeb bliskiej osoby)	Brak
Nadgodziny – dodatek	50% lub 100%	40%
Maksymalny czas pracy	8 h/dobę, 40 h/tydz., w tym przerwy 15 minut dziennie	8 h/dobę, 40 h/tydz., ale bez przerw
Dodatki za noc i święta	Za pracę w nocy przysługuje obowiązkowy dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej, za pracę w niedziele i święta - dodatek 100%, a przy pracy w nadgodzinach w nocy i święta dodatki się sumują.	Co do zasady brak
Płaca minimalna	Ogólnokrajowa, ustawowa, aktualnie 4806 zł brutto	Brak – tylko branżowa, wg stawki godzinowej
Umowy terminowe – limit	Stosowanie wyjątkowe. 33 miesiące, ale maksymalnie 3 umowy	Stosowanie wyjątkowe. Brak sztywnego limitu co do stosowania umów terminowych. Pracownik ma jednak prawo do zatrudnienia na stałe po 3 lub 4 latach pracy na czas określony
Automatyczne przekształcenie w stałą	Tak	Nie wprost
Ochrona kobiet w ciąży	Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę kobiecie w ciąży nawet z przyczyn leżących po jego stronie; obowiązuje pełna ochrona, chyba że firma ogłasza upadłość/likwidację lub dojdzie do zwolnienia dyscyplinarnego	Ochrona względna. Można wypowiedzieć umowę o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy
Ochrona przedemerytalna	Zakaz wypowiedzenia na 4 lata przed emeryturą	Brak
Odprawa ustawowa	Tak (przy zwolnieniu z przyczyn nie dotyczących pracownika)	Brak
Wynagrodzenie chorobowe (początek)	33 dni płaci pracodawca, potem trzeba wnioskować o zasiłek w ZUS i czekać na decyzję	16 dni płaci pracodawca, potem trzeba wnioskować o zasiłek w NAV i czekać na decyzję
Forma dokumentacji pracowniczej	Akta osobowe – obowiązkowe	Brak jednolitego systemu



Kwestia	Polskie prawo pracy	Norweskie prawo pracy
Świadcstwo pracy	Obowiązkowe, określona treść, pełna informacja o dniach chorobowych, dniach urlopowych, stanowisku. Brak świadectwa pracy skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy	Świadcstwo pracy (arbeidsattest) – uproszczone
Dostęp do sądu pracy	Wyspecjalizowane sądy pracy; złagodzenie zasady kontryktoryjności, „paternalistyczne” podejście	Brak specjalistycznych sądów, sędziowie generaliści, kontryktoryjność
Ryzyko kosztów procesu	Minimalne dla pracownika	Znaczące
Odpowiedzialność pracownika za szkody	Pracownik odpowiada co do maksymalnie do 3-krotności wynagrodzenia	Odpowiedzialność co do zasady nieograniczona
Ochrona pracownika słabszego	Bardzo silna (np. ciężar dowodu spada na pracodawcę np. w zakresie wykazania, że pracownik nie pracował w nadgodzinach)	Ograniczona