

Arbeidsavtale

Alle arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale. Dette gjelder alle ansettelse, uansett om stillingen er en fast eller midlertidig, og det er ingen unntak fra denne regelen. Det er arbeidsgiver sitt ansvar å utarbeide den skriftlige arbeidsavtalen.

Nye krav til arbeidsavtalen fra 1. juli 2024

1. juli 2024 kommer det nye krav til hvilke opplysninger arbeidsavtalen skal inneholde. Endringene skal bidra til tydeligere og mer forutsigbare arbeidsvilkår.

Oppsummering av nye krav fra 1. juli 2024

Mange konflikter kan bli unngått med en tydelig arbeidsavtale (arbeidskontrakt) som er inngått så tidlig som mulig. Arbeidstakere har rett til å få hjelp fra tillitsvalgt eller en annen arbeidstakerrepresentant ved både utarbeidelse og endringer i arbeidsavtalen.

Bruk gjerne Arbeidstilsynets mal for en standard arbeidsavtale:

[Mal for en standard arbeidsavtale som dekker kravene i arbeidsmiljøloven](#)

Malen er tilgjengelig på mange språk.

Veiledningen under er gyldig fram til nye krav fra 1. juli 2024.

Når må arbeidsavtalen være klar?

Dersom arbeidsforholdet har en varighet på mer enn en måned, skal avtalen være klar snarest mulig, og senest innen en måned etter at arbeidsforholdet startet. I arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned, eller ved utleie av arbeidskraft, skal skriftlig arbeidsavtale bli inngått direkte.

Hva skal arbeidsavtalen inneholde?

Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold som er av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. Som et minimum må avtalen inneholde opplysninger om:

Navn på arbeidsgiver og arbeidssted

Arbeidsavtalen må inneholde

- navnet til arbeidstakeren og arbeidsgiveren/virksomheten (identiteten til partene)
- navnet på arbeidsplassen. Dersom arbeidstakeren ikke skal arbeide ved en fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass, skal arbeidsavtalen opplyse om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder.
- forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver

Beskrivelse av arbeidet

Arbeidsavtalen skal gi en beskrivelse av arbeidet.

Alternativt kan arbeidsavtalen opplyse om arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori.

Oppstart, arbeidstid og arbeidsperioder

Avtalen må inneholde

- dato og tidspunkt for når arbeidsforholdet begynner
- eventuelle regler for prøvetid
- beskrivelse av arbeidstidsordningen og **arbeidstiden** per dag og uke
- lengden på **pauser**
- ev. avtale om særlig arbeidstidsordning etter reglene om redusert arbeidstid, fleksibel arbeidstid osv.

Variierende eller uregelmessig arbeidstid? Dersom arbeidet utføres i ulike perioder av året eller på uregelmessig spredde dager eller tidspunkt, må avtalen inneholde opplysninger om dette.

Arbeidsavtalen kan for eksempel

- inneholde konkrete tidspunkt for når arbeid skal utføres
- vise til en arbeidsplan som viser når arbeidet skal gjøres

Er arbeidsforholdet midlertidig? Oppgi forventet varighet og grunnlaget for den midlertidige ansettelsen.

Retten til ferie og feriepenger

Arbeidsavtalen må inneholde opplysninger om

- arbeidstakeren sin rett til **ferie**
- arbeidstakeren sin rett til og utbetaling av **feriepenger**
- reglene for fastsetting av ferietidspunkt

Lønn og godtgjørelse

Arbeidsavtalen må inneholde opplysninger om

- den gjeldende eller avtalte lønna ved arbeidsforholdets start
- eventuelle tillegg og andre godtgjørelser som ikke inngår i lønna, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelser
- utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling

Oppsigelse

Arbeidsavtalen må inneholde frister for **oppsigelse**, både arbeidstakerens oppsigelsesfrist og arbeidsgiverens oppsigelsesfrist.

Eventuelle tariffavtaler

Arbeidsavtalen må inneholde opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet.

Dersom tariffavtalen er inngått av parter utenfor virksomheten, skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.

[Se minimumskravene til innholdet i den skriftlige avtalen i arbeidsmiljøloven § 14-6](#)

Arbeidsavtalen må oppfylle lovkravene

Det er ikke anledning til å avtale seg bort fra loven. Avtalen kan for eksempel ikke inneholde kortere oppsigelsestid enn det arbeidsmiljøloven tillater.

Dersom en arbeidsavtale inneholder forhold som er i strid med regler i lov eller forskrift, vil avtalen ikke være gyldig på disse områdene. Dette gjelder selv om den er underskrevet av både arbeidsgiver og arbeidstaker. På de øvrige områdene vil avtalen være gyldig.

Dersom det er avvik mellom avtalen og loven, er det loven som gjelder.

Arbeidsavtalen skal være skriftlig

Ifølge avtaleloven er en muntlig avtale like gyldig som en skriftlig. Men en muntlig avtale kan bli et problem dersom det oppstår uenighet om hva som faktisk ble avtalt og om det i det hele tatt ble avtalt noe.

Arbeidsgiver skal derfor alltid sørge for å lage en skriftlig arbeidsavtale som både arbeidsgiver og arbeidstaker signerer.

[Se krav om skriftlig arbeidsavtale i arbeidsmiljøloven § 14-5](#)

Hva kan Arbeidstilsynet hjelpe med?

Arbeidstilsynet kan gi generell veiledning i regelverket, inkludert krav til hva en arbeidsavtale minst skal inneholde.

Hvis disse kravene ikke er oppfylt, kan Arbeidstilsynet gi pålegg om at det må utformes en arbeidsavtale i tråd med kravene i loven.

Privatrettslige forhold i en arbeidsavtale faller normalt utenfor Arbeidstilsynets myndighetsområde og må ved en eventuell tvist avgjøres i de alminnelige domstolene.

Nye krav til arbeidsavtalen fra 1. juli 2024

Fra 1. juli 2024 kommer det nye krav til hvilke opplysninger arbeidsavtalen må inneholde.

Endringene kommer i tillegg til de kravene som allerede står i arbeidsmiljøloven § 14-6, og skal bidra til tydeligere og mer forutsigbare arbeidsvilkår.

Nytt krav til når arbeidsavtalen skal være klar

Avtalen skal være klar senest sju dager etter oppstart

Arbeidsavtalen skal foreligge snarest mulig og senest én uke etter oppstart.

Tidligere skulle arbeidsforhold som varer over én måned, ha arbeidsavtalen klar senest én måned etter oppstart. Lovendringen stiller krav om at den skal være signert senest én uke etter at arbeidsforholdet startet.

Arbeidsgivere trenger ikke å oppdatere gjeldende arbeidsavtaler

De nye lovkravene betyr ikke at arbeidsgiver må oppdatere gjeldende arbeidsavtaler som er inngått før 1. juli 2024.

Men hvis arbeidstaker ber om det, skal arbeidsgiver endre og supplere den eksisterende arbeidsavtalen i tråd med lovendringene. I så fall har arbeidsgiver to måneders frist til å endre avtalen.

Nye krav til hva arbeidsavtalen skal inneholde

Arbeidssted

Hvis arbeidstakeren ikke har fast arbeidssted, skal avtalen opplyse om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder eller fritt kan bestemme arbeidsstedet sitt.

Eventuell prøvetid

Hvis arbeidsavtalen har en bestemmelse om prøvetid, kan den aldri være mer enn seks måneder. Dette gjelder fortsatt.

Fra 1. juli kommer det i tillegg krav om at den eventuelle prøvetiden i midlertidige arbeidsforhold aldri kan vare lenger enn halvparten av ansettelsestiden.

Fravær betalt av arbeidsgiver

Avtalen må ha opplysninger om hva slags fravær som blir betalt av arbeidsgiver.

Oppsigelse

Arbeidsavtalen må opplyse om hvordan arbeidsgiver eller arbeidstaker skal gå fram for å avslutte arbeidsforholdet. Den kan oppfylle kravet ved å vise til lover, forskrifter eller tariffavtaler.

Lønn og godtgjørelse

Arbeidsavtalen må som før inneholde opplysninger om lønn, eventuelle tillegg og andre godtgjørelser, og tidspunkt og måte for lønnsutbetaling.

Fra 1. juli kommer i tillegg krav om at de ulike elementene som inngår i lønna, må oppgis for seg.

Arbeidstid

Dersom den daglige eller ukentlige arbeidstiden varierer, skal avtalen opplyse om dette. Den skal også gi mulighet til å beregne når arbeidstakeren skal arbeide.

Ordninger for vaktendringer

Arbeidsavtalen skal opplyse om ordninger for vaktendringer og for arbeid utover avtalt arbeidstid eller arbeidsplan. Avtalen skal også opplyse om betaling for slikt arbeid.

Den kan oppfylle kravet ved å vise til lover, forskrifter eller tariffavtaler.

Innleiers identitet

Avtalen må oppgi navn på innleier dersom arbeidsgiveren er et bemanningsforetak og arbeidstakeren leies ut til en innleier. Dette kan oppgis i et vedlegg eller tillegg til avtalen så snart innleieren er kjent.

Innleiers identitet skal oppgis både ved starten av arbeidsforholdet og ved skifte av innleievirksomhet underveis i arbeidsforholdet.

Rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver tilbyr

Avtalen skal opplyse om rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr.

Den skal bare oppgi omfanget av opplæringen og den generelle opplærings- og kompetanseutviklingspolitikken. Den trenger ikke å inneholde detaljert informasjon eller liste opp alle opplæringstilbud eller grunnleggende opplæring som skjer i alle arbeidsforhold.

Ytelser til sosial trygghet som arbeidsgiver betaler for

Avtalen skal opplyse om ytelser som arbeidsgiver betaler for helt eller delvis. Den skal også oppgi navn på institusjonene som mottar innbetaling fra arbeidsgiver. Eksempler er pensjonsordninger, forsikringsordninger og sykelønn.

Arbeidsgiver trenger ikke å beskrive alle detaljer og vilkår, men kan henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler.

Endringene skal gi tryggere arbeidsvilkår

Endringene i arbeidsmiljøloven gjennomfører et EU-direktiv om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (arbeidsvilkårsdirektivet) i norsk rett. Endringene skal styrke arbeidstakernes rettigheter gjennom å sikre mer forutsigbare arbeidsvilkår og gi økt trygghet og klarhet for arbeidstakerne.

[Se endringene i lov om endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven \(tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår\) \(lovdata.no\)](#)
