



# Arbeidsavtale

**Arbeidstakere skal alltid ha en skriftlig arbeidsavtale. Dette gjelder uansett om det er en fast eller midlertidig stilling. Det er ingen unntak fra denne regelen.**

Det er arbeidsgivers ansvar å utarbeide en skriftlig arbeidsavtale. Mange konflikter kan unngås med en tydelig arbeidsavtale som er inngått så tidlig som mulig.

Arbeidstaker har rett til å få hjelp fra tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse og endringer i arbeidsavtalen.

[Arbeidstilsynet har utarbeidet en mal for standard arbeidsavtale som dekker de kravene regelverket stiller](#)

Malen er tilgjengelig på mange språk.

“ Begge parter kan unngå mange konflikter hvis arbeidsavtalen er tydelig og inneholder det den skal.

## Når skal avtalen inngås?

Hvis 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 det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale.

## Hva skal arbeidsavtalen inneholde?

Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. Avtalen skal som et minimum gi opplysninger om følgende:

- Navn på arbeidstaker og arbeidsgiver (partenes identitet).
- Arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver.
- En beskrivelse av arbeidet, eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori.
- Tidspunktet for når arbeidsforholdet begynner.
- Forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, og grunnlaget for den midlertidige ansettelsen.
- Eventuelle prøvetidsbestemmelser.
- Arbeidstakerens rettigheter til ferie og feriepenger, og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet.

- Arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister.
- Den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling.
- Lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstiden.
- Lengde av pauser.
- Avtale om særlig arbeidstidsordning etter bestemmelsene om redusert arbeidstid, fleksibel arbeidstid med videre.
- Opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.

[Du kan lese om minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen i arbeidsmiljølovens § 14-6](#)

## Avtaler i strid med lovverket

Det er ikke anledning til å avtale seg bort fra loven. Hvis en arbeidsavtale inneholder forhold som er i strid med bestemmelser i lov eller forskrift, vil avtalen ikke være gyldig på disse områdene, selv om den er underskrevet av både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Hvis det for eksempel er avtalt en kortere oppsigelsestid enn det er anledning til i henhold til arbeidsmiljøloven, er det loven som gjelder.

I noen tilfeller vil det være uklart om en arbeidsavtale er lovstridig. En arbeidstaker kan gjennom arbeidsavtalen for eksempel forplikte seg til å ikke ta seg annet arbeide i konkurrerende virksomhet. Med mindre arbeidsavtalen ikke strider direkte mot en konkret lovbestemmelse, eller blir funnet urimelig av retten, vil den være gyldig.

Arbeidstilsynet har ikke myndighet til å ta konkret stilling til lovligheten i en arbeidsavtale. Søk eventuelt juridisk bistand, for eksempel gjennom tillitsvalgt/fagforening eller advokat. Dersom en sak ender i retten vil domstolen kunne ta stilling til lovligheten i arbeidsavtalen.

Vis mer

## Når det ikke er inngått skriftlig arbeidsavtale

Selv om arbeidsgiver skal sørge for at det foreligger en skriftlig arbeidsavtale i ethvert arbeidsforhold, er det likevel en del arbeidstakere som ikke har arbeidsavtale. En muntlig avtale er like gyldig som en skriftlig. Ved muntlige avtaler kan det imidlertid lett oppstå uenighet om hva som faktisk ble avtalt og om det i det hele tatt ble avtalt noe.

Ofte blir det påstand mot påstand. Derfor er det en klar fordel, og et lovkrav, med skriftlige arbeidsavtaler.

Arbeidstaker kan ikke gå på dagen selv om det ikke foreligger noen skriftlig arbeidsavtale, og arbeidsgiver kan ikke si opp arbeidstaker på dagen. Når oppsigelsestid ikke er skriftlig avtalt gjelder [oppsigelsesfristene i § 15-3 i arbeidsmiljøloven](#).

Vis mer

## Hva kan Arbeidstilsynet bistå med?

Arbeidstilsynet kan veilede generelt i lovverket, men kan ikke ta konkret stilling til lovligheten i en skriftlig arbeidsavtale. Arbeidstilsynet kan pålegge arbeidsgiver å utarbeide en arbeidsavtale som oppfyller lovkravene.

[Se også arbeidsmiljølovens § 14-5 om krav til skriftlig arbeidsavtale](#)

---

---