

Krav til arbeidsavtale

Alle arbeidsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal reguleres med en arbeidsavtale. Dette er et absolutt krav, uavhengig av om arbeidstaker ansettes i en fast eller midlertidig stilling. Avtalen må inngås snarest mulig, og senest innen en måned etter at arbeidsforholdet startet.

Arbeidsmiljøloven § 14-6 stiller krav om at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet.

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_15#%C2%A714-6

Arbeidsavtalen 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.

Lovens oppregning av opplysninger er ikke uttømmende. Dette innebærer at dersom det er andre vesentlige forhold av betydning for arbeidsforholdet, så skal også dette inntas i arbeidsavtalen.

