Skriftlig arbeidsavtale (fast ansettelse)

Utfyllbar mal for arbeidsgivere. Bruk bare teksten under «Maltekst»; slett de andre sidene før bruk.

Slik bruker du malen – slett denne siden før bruk

Når brukes malen?

Bruk malen når du ansetter en arbeidstaker fast. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, og arbeidsgiver skal utforme et utkast i samsvar med arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-6. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant, både ved utarbeidelse og ved endringer (§ 14-5 første ledd). Varer arbeidsforholdet mer enn én måned, skal avtalen foreligge snarest mulig og senest sju dager etter at arbeidsforholdet begynte (§ 14-5 andre ledd).

Innholdet

Avtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning, minst punktene i § 14-6 første ledd. Opplysningene i bokstav g til k samt m, p og q (blant annet ferie, oppsigelse, lønn og arbeidstid) kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene (§ 14-6 andre ledd). Har du ikke opplyst om stillingens omfang, skal arbeidstakerens påstand om stillingsomfang legges til grunn med mindre noe annet gjøres overveiende sannsynlig (§ 14-6 fjerde ledd). Endringer skal tas inn i avtalen tidligst mulig og senest den dagen de trer i kraft (§ 14-8).

Prøvetid og oppsigelse

Prøvetid kan avtales skriftlig for inntil seks måneder (§ 15-6 tredje ledd). I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale (§ 15-3 sjuende ledd). Prøvetiden kan forlenges med fraværet i prøvetiden bare hvis arbeidstakeren er skriftlig orientert om dette ved ansettelsen og du gir skriftlig beskjed om forlengelsen innen prøvetiden utløper, og ikke ved fravær du har forårsaket (§ 15-6 fjerde ledd). Ellers gjelder som utgangspunkt en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned, og lengre frister etter lang ansettelsestid og ved høy alder (§ 15-3).

Fyll ut og signer

Fyll ut feltene, velg alternativ og slett resten. Begge parter signerer, og hver beholder ett eksemplar. Bruk bare teksten under «Maltekst».

Fyll ut feltene i `[HAKEPARENTES]`, velg alternativ der det er angitt og slett resten. PDF-en er en lesekopi; rediger Word-filen og lag ny PDF etter utfylling.

Maltekst

Skriftlig arbeidsavtale (fast ansettelse)

Parter

Arbeidsgiver: [NAVN, ORGANISASJONSNUMMER, ADRESSE]

Arbeidstaker: [NAVN, ADRESSE]

Stilling og arbeidssted

Stilling og arbeidsoppgaver: [TITTEL, STILLING ELLER ARBEIDSKATEGORI, KORT BESKRIVELSE]

Arbeidssted: [FAST ARBEIDSSTED. HVIS IKKE FAST: arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder eller bestemmer selv arbeidsstedet; arbeidsgivers forretningsadresse er ADRESSE]

Arbeidsforholdet begynner: [DATO]. Ansettelsen er fast.

Prøvetid

[ALTERNATIV A: Det gjelder en prøvetid på ANTALL måneder, høyst seks. Arbeidstakeren er orientert om at arbeidsgiver ved fravær i prøvetiden kan forlenge prøvetiden med en periode som tilsvarer fraværet, jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 fjerde ledd. Forlengelse forutsetter skriftlig orientering fra arbeidsgiver innen prøvetidens utløp, og gjelder ikke fravær som er forårsaket av arbeidsgiver. Oppsigelsesfristen i prøvetiden er 14 dager.]

[ALTERNATIV B: Det gjelder ingen prøvetid.]

Arbeidstid

Stillingsstørrelse: [PROSENT ELLER TIMER PER UKE]

Arbeidstid: [DAGLIG OG UKENTLIG ARBEIDSTID OG PLASSERING. VED VARIERENDE ARBEIDSTID: hvordan og når arbeidet skal utføres]

Pauser: [LENGDE]

[VALGFRITT: Særlig arbeidstidsordning: BESKRIVELSE]

Vaktendringer og arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling: [BESKRIVELSE ELLER HENVISNING]

Lønn

Lønn ved arbeidsforholdets begynnelse: [BELØP PER ÅR, MÅNED ELLER TIME]

Tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse: [ANGIS SÆRSKILT]

Utbetaling: [MÅTE OG TIDSPUNKT]

Ferie og fravær

Ferie og feriepenger følger av [FERIELOVEN / TARIFFAVTALE]. Ferietidspunktet fastsettes etter [HENVISNING]. Rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver: [BESKRIVELSE ELLER HENVISNING]

Oppsigelse

Oppsigelsesfrist for begge parter: [FRIST], jf. arbeidsmiljøloven § 15-3. Fristen kan ikke være kortere enn det som følger av § 15-3 andre og tredje ledd. Oppsigelsesfrister etter § 15-3 første til tredje ledd løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted. Oppsigelse skal skje skriftlig. Fremgangsmåte ved opphør følger av [ARBEIDSMILJØLOVEN KAPITTEL 15 / TARIFFAVTALE].

Øvrige opplysninger

Tariffavtale: [NAVN OG TARIFFPARTER, ELLER: arbeidsforholdet er ikke regulert av tariffavtale]

Kompetanseutvikling arbeidsgiver tilbyr: [BESKRIVELSE ELLER HENVISNING]

Ytelser til sosial trygghet og institusjoner som mottar innbetalinger: [F.EKS. PENSJONSORDNING OG LEVERANDØR]

Signatur

[STED OG DATO]

For arbeidsgiver: [NAVN OG SIGNATUR]

Arbeidstaker: [NAVN OG SIGNATUR]

Avtalen er utferdiget i to eksemplarer, ett til hver part.

Avgrensninger og kilder

Slett denne siden før bruk.

Når saken trenger individuell vurdering

Malen gjelder fast ansettelse. Den er ikke tilpasset midlertidig ansettelse (§ 14-9), utleie fra bemanningsforetak, arbeid i utlandet i mer enn fire sammenhengende uker (§ 14-7) eller konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler (kapittel 14 A). Den gir ingen vurdering av lønn, arbeidstidsordninger etter kapittel 10, pensjon eller tariffvilkår, men avtalen skal likevel inneholde opplysningene § 14-6 krever. Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstakeren med mindre det er særskilt fastsatt (§ 1-9). Oppsigelsesfristene i § 15-3 andre og tredje ledd kan ikke fravikes før oppsigelse har funnet sted, og det kan ikke avtales lengre frist ved oppsigelse fra arbeidstakeren enn fra arbeidsgiveren (§ 15-3 åttende ledd). Før oppsigelse har funnet sted, kan kortere frist enn én måned bare avtales mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale (§ 15-3 første ledd). Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan si opp med 14 dagers frist regnet fra den dagen oppsigelsen er mottatt av arbeidsgiver, uansett frist etter lov eller avtale (§ 15-3 niende ledd). Endringer som skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler, behøver ikke tas inn i avtalen (§ 14-8). Ved skriftlig avtalt prøvetid må oppsigelse etter § 15-6 være begrunnet i arbeidstakerens tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet (§ 15-6 første ledd). Dette gjelder bare dersom oppsigelsen gis innen utløpet av den avtalte prøvetiden (§ 15-6 tredje ledd), og det innskrenker ikke adgangen til oppsigelse etter § 15-7 (§ 15-6 andre ledd). Ny prøvetid kan ikke avtales dersom arbeidstakeren skal fortsette i samme eller i det vesentlige likeartet stilling i samme virksomhet; ved fast ansettelse kan ny prøvetid likevel avtales dersom tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder (§ 15-6 femte ledd). Flere regler i kapittel 14 og 15, blant annet §§ 15-1 til 15-7, gjelder ikke for arbeidstakere som omfattes av statsansatteloven, og for embetsmenn (forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper § 1). Malen er ikke tilpasset dem. Sjøfart, fangst og fiske er som utgangspunkt unntatt fra arbeidsmiljøloven, men dykkeoperasjoner og losing er omfattet (§ 1-2 andre ledd bokstav a). For arbeid om bord på skip kan skipsarbeidsloven gjelde, og virkeområdet må avklares særskilt. Tariffavtaler kan ha egne regler, og ingen konkret tariffavtale er undersøkt. Ved særlige vilkår eller avvik fra standardvilkår bør du få en individuell vurdering.

Be om advokathjelp

Trenger du hjelp med tilpasning eller videre oppfølging, kan du be om advokathjelp. En forespørsel om hjelp stopper ikke frister. Se Priser for hvordan vi tar betalt.

Rettskilder

– Arbeidsmiljøloven § 14-5. Krav om skriftlig arbeidsavtale og frist. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 14-6. Minimumskrav til innholdet. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 14-8. Endringer i arbeidsforholdet. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 15-3. Oppsigelsesfrister, også i prøvetid. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 15-6. Prøvetid. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 14-7. Arbeid i utlandet (avgrensning). Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 14-9. Midlertidig ansettelse (avgrensning). Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 1-9. Ufravikelighet. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 1-2. Lovens virkeområde, blant annet unntak for sjøfart. Lest 08.11.2026.

– Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper § 1. Bestemmelser som ikke gjelder for statsansatte og embetsmenn. Lest 08.11.2026.