

Ansettelsesavtale  
mellom

**Variant AS**

Org.nr.: 920 933 408

og

**Ansattnavn Etternavn**

Fødselsnummer: 010988 55555

## 1 Avtale om ansettelse i Variant AS

Ansattnavn Etternavn (heretter kalt Arbeidstakeren) ansettes som konsulent i Variant AS (heretter kalt Variant). Arbeidstakerens Ansiennitetsnivå settes til 2013. Ansettelsesforholdet starter 1. september 2018.

Innenfor det stillingsnivå Arbeidstakeren er ansatt i, er det stor grad av fleksibilitet. Av hensyn til de ulike oppdrag firmaet til enhver tid har, har derfor Variant rett til å foreta endringer innenfor stillingen vedrørende ansvar, arbeidsoppgaver og oppdrag til fremme Arbeidstakerens kompetanseutvikling og firmaets behov. Variant må til enhver tid vurdere de krav til kompetanse som stillingen krever. Arbeidstakeren har også et selvstendig ansvar for å utvikle sin kompetanse i henhold til firmaets utvikling og handlingsplaner.

Det forventes at Arbeidstakeren bidrar til kontinuerlig utvikling av firmaet, firmaets produkter og firmaets tjenesteleveranser.

## 2 Håndbok for ansatte i Variant

Selskapet har en håndbok som beskriver en rekke ordninger og prosesser som til en hver tid er gjeldende. Denne finner man på <https://handbook.variant.no/>. Denne avtalen refererer ulike steder til denne håndboken for utfyllende beskrivelser av gjeldende ordninger.

## 3 Arbeidstid

Variant benytter fleksibel arbeidstid, men Arbeidstakeren må kunne forholde seg til de ulike arbeidstidsordningene hos de ulike kundene.

Etter avtale med kunde og oppdrag kan den ansatte justere ned arbeidstiden over kortere eller lengre perioder med relativ reduksjon av lønn.

En normal arbeidsdag tilsvarer 7,5 timer. Lunsjpause regnes ikke som arbeidstid. Fakturerbart arbeid utover dette må godkjennes av nærmeste leder og medfører overtidsbetaling. Internt arbeid utover normal arbeidstid medfører ikke overtidsbetaling.

Variant regner dagene fra og med julaften til og med nyttårsaften som helligdager.

## 4 Arbeidssted

Arbeidsstedet er Trondheim og ofte i kundenes lokaler, men Arbeidstakeren må være villig til å delta i arbeid som hører inn under firmaets virksomhet i et utvidet geografisk område. Noe reisevirksomhet må derfor påregnes.

Selskapet kan arbeidstakers initiativ avtale at arbeidsted legges til andre lokasjoner. Dette må passe med oppdrag og rolle i selskapet, og planlegges i god tid.

## 5 Lønnsbetingelser

### 5.1 Fastlønn

Arbeidstakerens fastlønn utgjør årlig kr 650 000,-.

### 5.2 Bonus

Arbeidstakeren knyttes til selskapets bonusordning for ansatte. Bonus utbetales kvartalsvis, sammen med lønn i påfølgende måned etter kvartalslutt.

Bonus beregnes for kvartalet isolert, og beregnes som 30% av selskapets overskudd fratrasket arbeidsgiveravgift og delt likt på alle ansatte. Ansatte som har vært ansatt i deler av kvartalet får bonusen avkortet relativt til antall måneder vedkommende har vært ansatt.

### 5.3 Lønnsjustering

Regulering av lønn skjer i forbindelse med ordinært, årlig lønnsoppgjør pr. 1. januar.

Variant benytter en utjevnet lønnsstatistikk fra Tekna som grunnla for lønnsutviklingen i selskapet. Dette gjelder for alle ansatte uavhengig av om man er organisert i Tekna. Grunnlønnen vil automatisk justeres i henhold til overnevnte statistikk basert på avtalt Ansiennitetsnivå i punkt 1. Regulering av eventuell tilleggslønn gjøres på frittstående grunnlag.

Hvordan Variant beregner lønn og lønnsutvikling er beskrevet i Håndboken, <https://handbook.variant.no/#lønn>.

## 6 Øvrige betingelser og goder

Arbeidstakeren har i tillegg følgende betingelser og goder

- Gadgetbudsjett på 10 000 kr pr år
- Fri bruk av mobiltelefoni
- Dekt bredbåndsabonnement hjemme inntil 500 kr pr mnd

Se ellers <https://handbook.variant.no/#andre-goder-og-ytelser>

## 7 Lønnsutbetaling

Lønnen utbetales i henhold til selskapets gjeldende rutiner, p.t. siste virkedag hver måned. Lønnen inkluderer godtgjørelse for annet arbeid innen selskapet, reisefravær/reisetid og ubekvem arbeidstid.

Arbeidstakeren samtykker i at Variant kan foreta trekk (motregning) i lønn, bonuser og feriepengene i tilfelle av feilutbetaling fra Variants side. Tilsvarende rett gjelder for utlegg Variant har hatt for Arbeidstakeren, ved ulegitimert fravær, misligholdte avdrag og renter på lån, og for øvrig motregning med hjemmel i lov eller annen avtale.

## 8 Permisjon og sykefravær

Ved sykdom, foreldrepermisjon, adopsjon, omsorgspermisjon mottar Arbeidstakeren full lønn, for gjeldende perioder i henhold til folketrygdens bestemmelser. Ved foreldrepermisjon dekker Variant mellomlegget mellom lønn og ytelser fra folketrygden. Variant betaler også full lønn til partner i forbindelse med 2 ukers fødselspermisjon.

Variant betaler lønn under Forsvarets HV-øvelser og repetisjonsøvelser.

Se også Håndboken for mer informasjon om permisjoner, <https://handbook.variant.no/#andre-goder-og-ytelser>.

## 9 Ferie og feriepenger

Det gis 5 ukers (25 virkedager) ferie årlig. Man bruker ikke feriedager til å ta fri i mellomjulen.

Arbeidstakerens feriepenger utgjør 12% av feriepengegrunnlaget.

## 10 Forsikringer og pensjon

Arbeidstakeren deltar i Variants pensjons-, gruppeliv-, ulykkes- og reiseforsikring i følge selskapets til enhver til gjeldende ordninger.

## 11 Lojalitet

Variant setter sin lit til at Arbeidstakeren ønsker å gjøre en god jobb i selskapet og ta gode avgjørelser som er til selskapets beste. Dette innebærer også vise lojalitet til selskapet.

Dersom Arbeidstakeren er i tvil om handlinger er lojale overfor Variant skal dette diskuteres med nærmeste leder. Variant skal da raskt meddele Arbeidstakeren hvordan selskapet tolker disse handlingene.

## 12 Taushetsplikt

Variant tilstreber en radikal åpenhet, og pålegger ikke Arbeidstakeren noen generisk taushetsplikt. Derimot kan det være at arbeidstakeren må forholde seg til kundenes ønske og behov om taushetsplikt, og må signere eventuelle taushetserklæringer når kunder krever dette.

## 13 Personopplysninger

Variant er et firma, hvor utveksling av informasjon, oppdrag og menneskelige ressurser skjer mellom avdelingene og kontorene. Arbeidstakeren samtykker i at persondata om de innføres i firmaets databaser. Arbeidstakerens samtykke inkluderer behandling av sensitive personopplysninger om Arbeidstakeren, i et begrenset omfang, og for virksomhetsrelaterte formål.

Arbeidstakeren har full innsynsrett i de data som blir lagret. Personopplysningene blir behandlet i henhold til lov av 14. april 2004, nr. 31 om behandling av personopplysninger, med tilhørende forskrifter.

Variant vil være spesielt oppmerksom på, ikke å benytte personopplysninger til andre formål og i større utstrekning, enn det som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene i Variant.

## 14 Immaterielle rettigheter

Immaterielle rettigheter som har oppstått i forbindelse med Arbeidstakerens ansettelse og som er henførbare til firmaets virksomhetsområde, er i utgangspunkt Selskapets eiendom. Ofte har Selskapet ingen interesse av å beholde eierskapet til dette. Hvis Arbeidstaker ønsker å erverve disse rettighetene skal de forespørre Selskapets ledelse om dette. Se også Håndboken, <https://handbook.variant.no/#immaterielle-rettigheter-og-open-source>.

Arbeidstakeren står fritt til å benytte seg av generell kunnskap og generell kompetanse de opparbeider seg i løpet av ansettelsesforholdet.

## 15 Prøvetid

De første 6 måneder etter tiltredelsesdato er prøvetid med en gjensidig oppsigelsestid på 1 måned.

Er Arbeidstakeren fraværende fra arbeidet, og fraværet ikke er forårsaket av Variant, kan Variant forlenge prøvetiden med en periode tilvarende lengden av fraværet. Varsel om forlengelse av prøvetiden må meddeles Arbeidstakeren skriftlig innen prøvetidens utløp.

## 16 Oppsigelse

Etter prøvetidens utløp har partene en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Oppsigelsestiden regnes fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen ble levert. Alle oppsigelser skal være skriftlige.

## 17 Avskjed

Dersom Arbeidstakeren gjør seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av ansettelsesavtalen, kan firmaet avskjedige Arbeidstakeren, jf. arbeidsmiljølovens § 15-14.

## 18 Suspensjon

Dersom det er grunn til å anta at Arbeidstakeren har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed og virksomhetens forhold tilsier det, kan Arbeidsgiveren suspendere Arbeidstakeren fra sin stilling mens saken undersøkes, jf., arbeidsmiljølovens § 15-13. Arbeidstakeren beholder sin lønn i suspensjonstiden.

## 19 Fratredelse

Ved fratredelse skal Arbeidstakeren tilbakelevere materiell og utstyr som tilhører Variant.

Ved fratredelse fra sin stilling i firmaet, er Arbeidstakeren forpliktet til å tilbakelevere all form for dokumentasjon som dreier seg om firmaets forretningsvirksomhet som er i Arbeidstakerens besittelse, uavhengig av om dokumentasjonen er nedtegnet i avskrifter, kopier, notater (egne eller andres), i hvilket som helst format, på papir, datafiler eller andre media.

## 20 Endringer

Endringer og tillegg til nærværende avtale, kan kun skje ved nye skriftlige avtaler.

\*\*\*\*\*

Denne avtalen er utarbeidet i to eksemplarer hvorav partene beholder hvert sitt eksemplar.

Trondheim, den 30. januar 2019

---

Odd Morten Sveås  
Daglig leder

---

Ansattnavn Etternavn  
Arbeidstaker