ArbeidsAvtale

mellom

{. . .}

(som arbeidsgiver)

og

{. . .}

(som arbeidstaker)

Kontraktsdato {. . .}

Det er i dag inngått arbeidsavtale mellom

1. **{. . .}**, org.nr. {. . .}, {. . .} (Arbeidsgiver)

og

1. **{. . .}**, f.dato {. . .}, {. . .} (Arbeidstaker)

Arbeidsgiver og Arbeidstaker kan i det etterfølgende også bli kalt ”Partene”, og hver for seg ”Part”. Denne avtalen, vedlegg til denne og alle senere tillegg og endringer, omtales heretter som ”Avtalen”.

# Ansettelse og tiltredelse

{. . .} ansettes som {. . .} i {. . .}, med tiltredelse den {. . .}.

[   
][[{. . .}][{. . .}]]  
[ ]  
[Stillingen er en deltidsstilling med en stillingsprosent på {. . .} %. For nærmere beskrivelse av deltidsstillingen, se pkt 4 nedenfor.]

# Arbeidsoppgaver

[Arbeidstaker skal utføre de ansvars- og arbeidsoppgaver som til enhver tid hører under stillingen. Arbeidsgiver kan utarbeide stillingsinstruks, rutiner for arbeidet m.v. som Arbeidstaker er pliktig til å følge.] [{. . .}]

Arbeidsgiver har rett til å foreta endringer i arbeidsoppgaver, stillingsbetegnelse og ansvarsområder når dette er begrunnet i Arbeidsgivers behov eller Arbeidstakers forhold. Videre kan Arbeidstaker bli pålagt å utføre andre midlertidige oppgaver mot at lønn og rettigheter opprettholdes.

# Arbeidssted

[Hovedarbeidsstedet er p.t. Arbeidsgivers lokaler i [{. . .}.][{. . .}.] [Arbeidstaker må påregne reising i arbeidet, i den grad utførelse av arbeidsoppgavene tilknyttet stillingen krever det.]]  
[[ ]]

[[{. . .}]][{. . .}]

# Arbeidstid

[[Den normale arbeidstiden er mandag til fredag kl {. . .} til {. . .}[, inklusiv en halv times ubetalt daglig lunsjpause. Den daglige normalarbeidstiden er således 7,5 timer eksklusiv lunsjpause, og den ukentlige normalarbeidstiden er 37,5 timer eksklusiv lunsjpause.][, inklusiv en halv times betalt daglig lunsjpause. Den daglige normalarbeidstiden er således 8 timer inklusiv lunsjpause, og den ukentlige normalarbeidstiden er 40 timer inklusiv lunsjpause.][{. . .}]][{. . .}]][{. . .}]

[Arbeidstaker er innforstått med at [han][hun] i relasjon til arbeidsmiljøloven har stilling av ledende karakter, og derfor ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, med de unntak som følger av loven. [Han][Hun] har derfor ikke krav på særskilt overtidsbetaling.]

# Lønn og godtgjørelser

[Den avtalte lønnen ved tiltredelsen er kr {. . .} pr. år. Lønnen utbetales månedlig med 1/12 den {. . .} hver måned, til Arbeidstakers oppgitte bankkonto. Ved avvikling av ferie utbetales ikke lønn men opptjente feriepenger.  
  
Arbeidsgiver dekker Arbeidstakers utgifter til reise, overnatting og diett i arbeidsforholdet, i tråd med de retningslinjer som gjelder til enhver tid. Alle refusjoner skal attesteres av styrets leder.][{. . .}]

[Arbeidstaker har i tillegg krav på følgende ytelser:]

1. [[Avis: {. . .}]
2. [Tidsskrifter: {. . .}]
3. [Lunsjordning: {. . .}]
4. [Mobiltelefon: {. . .}]
5. [Internett hjemme: {. . .}]
6. [Telefonordning: {. . .}]
7. [PC-ordning: {. . .}]
8. [Velferdsordninger: {. . .}]
9. [Bedriftshelsetjeneste: {. . .}]
10. [Massasje på arbeidsplassen: {. . .}]
11. [Personalrabatt: {. . .}]
12. [Bonusordning i henhold til [punkt 6 nedenfor.][særskilt avtale som vedlegges Avtalen.]]
13. [Aksje- og opsjonsordning i henhold til [punkt 7 nedenfor.][særskilt avtale som vedlegges Avtalen.]]]
14. [[Utgiftsdekning hjemmekontor: {. . .}]]
15. [[Firmabil: {. . .}]
16. [Bompenger: {. . .}]
17. [Barnehage: {. . .}]
18. [Lån fra Arbeidsgiver: {. . .}]
19. [Idrettstiltak: {. . .}]
20. [Særskilte forsikringsordninger utover de generelle forsikringsordningene i henhold til punkt 12 nedenfor]
21. [Etterutdanning: {. . .}]
22. [Lønn ved vernepliktig repetisjonsøvelse i henhold til punkt 8 nedenfor]
23. [Lønn ved sykdom i henhold til punkt 9 nedenfor]
24. [Lønn ved fødsels- og farspermisjon i henhold til punkt 10 nedenfor]]

[Dersom ytelsene nevnt ovenfor er skattepliktige helt eller delvis, blir ytelsene innrapportert på vanlig måte til skattemyndighetene. Arbeidstaker er selv ansvarlig for skatten.]

[   
Lønnen [og tilleggsytelsene ]er gjenstand for årlig vurdering, første gang {. . .}]

# [[[Bonus

{. . .}]]

# [[Aksje- og opsjonsordning

{. . .}]]

# [Verneplikt

{. . .}]

# [Sykdom

{. . .}]

# [Permisjon knyttet til barnefødsel og omsorg for barn

{. . .}]]

# Trekk i lønn

Dersom det blir utbetalt feil i lønn, bonus, provisjon, feriepenger, reisepenger eller lignende, kan Arbeidsgiver foreta nødvendig trekk eller justering ved utbetalinger etter at feilen ble oppdaget. Slikt trekk kan også gjøres for forfalte lån eller varekjøp fra bedriften. For øvrig gjelder den trekkadgang som følger av arbeidsmiljøloven [§ 14-15](http://www.rettsdata.no/direkte?grlink=gL20050617z2D62z2EzA714z2D15).

# Pensjons- og forsikringsordninger

Arbeidstaker er omfattet av bedriftens til enhver tid gjeldende pensjons- og forsikringsordninger. Arbeidsgiver står fritt til å endre, herunder avvikle, disse ordningene innenfor de begrensninger som følger av lovgivningen.

[[{. . .}]]

# Pensjonsalder

Aldersgrensen hos Arbeidsgiver er {. . .} år.

# Ferie og feriepenger

[Retten til ferie og feriepenger, og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet, følger ferielovens bestemmelser.][{. . .}]

# [Prøvetid

Prøvetiden er på [{. . .} måneder][én måned]. Gjensidig oppsigelsestid i prøvetiden er {. . .} dager, regnet fra den dag oppsigelsen fant sted.

Dersom Arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan Arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Arbeidsgiver må i tilfelle orientere Arbeidstaker skriftlig om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av Arbeidsgiver.]

# Oppsigelse

[Arbeidsforholdet opphører uten oppsigelse [den {. . .}.][når arbeidsoppgavene nevnt i punkt 2 er utført, dog senest {. . .}.] Partene har under arbeidsforholdet og etter utløp av prøvetiden, gjensidig rett til å si opp ansettelsesforholdet med {. . .} [måneders][måneds] skriftlig varsel, regnet fra den første i måneden etter oppsigelsesmåneden, jf. for øvrig arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse.][Partene har gjensidig rett til å si opp ansettelsesforholdet med {. . .} [måneders][måneds] skriftlig varsel, regnet fra den første i måneden etter oppsigelsesmåneden, jf. for øvrig arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse.]

Arbeidsgivers eiendeler og immaterielle rettigheter som nevnt i punkt 19, skal overleveres til Arbeidsgiver senest ved ansettelsesforholdets opphør. Dette gjelder også for dokumenter og annet materiale som er lagret elektronisk.

# Taushetsplikt og konfidensialitet

Arbeidstaker er forpliktet til, så vel i ansettelsestiden som etter dennes opphør, å bevare fullstendig taushet overfor tredjepart, om all informasjon av konkurransemessig betydning samt andres personopplysninger, som Arbeidstaker under sitt arbeid direkte eller indirekte måtte bli kjent med. Arbeidstaker har taushetsplikt om konfidensiell informasjon inntil informasjonen har blitt offentlig eller alminnelig kjent på annen måte enn gjennom Arbeidstakers brudd på taushetsplikt.

Taushetsplikten innebærer blant annet at Arbeidstaker ikke må utveksle konfidensiell informasjon til andre enn ledere, ansatte og rådgivere for Selskapet som i sitt arbeid har et saklig behov for informasjonen.

Som eksempler på konfidensiell informasjon nevnes forretnings- eller bedriftshemmeligheter, informasjon som ikke er offentlig kjent om finansielle, juridiske, økonomiske og/eller kommersielle forhold, herunder informasjon om investeringer, strategier, utvikling, tekniske og kjemiske løsninger, metoder og beskrivelser, analyser og vurderinger av risiko, produktspesifikasjoner, formler, infor­masjon om vareprøver, testresultater og analyser, produksjonsmetoder, know-how, immaterielle rettigheter, kundelister, kunders preferanser, leverandører, markedsføring, distribusjon, salg, forretnings­partnere mv. Særlig har Arbeidstaker plikt til å holde informasjon om oppfinnelser som han eller andre ansatte måtte gjøre strengt konfidensielt, for å sikre at slike oppfinnelser eventuelt vil kunne patenteres.

Den konfidensielle informasjonen kan vedrøre Selskapet og/eller tredjeparter som Selskapet besitter konfidensiell informasjon om eller på vegne av.

Arbeidstaker er forpliktet til å utvise den største varsomhet og aktsomhet med alle Selskapets dokumenter, som for eksempel planer, strategier, tegninger, beregninger, beskrivelser, vareprøver, kontrakter og korrespondanse.

Arbeidstaker er kjent med at Selskapet kan være bundet av særskilte avtaler inngått med tredjepart, hovedsaklig vedrørende plikt til å behandle informasjon relatert til tredjepart konfidensielt og med den største varsomhet og aktsomhet. Arbeidstaker plikter å behandle slik konfidensiell informasjon i samsvar med krav som følger av slike særskilte avtaler. Arbeidstaker er kjent med at brudd på slike særskilte avtaler med tredjeparter kan lede til store økonomiske direkte og indirekte tap, og at brudd på slike avtaler kan være erstatningsbetingende.

Ovennevnte bestemmelse er ikke til hinder for at Arbeidstaker etter sin fratredelse, nyttiggjør seg de alminnelige kunnskaper og erfaringer av teknisk eller forretningsmessig art som er ervervet i ansettelsestiden.

# Annet arbeid eller verv under ansettelsen

Arbeidstaker skal fra tiltredelsen vie selskapet sin fulle arbeidskraft [innenfor rammen av deltidsstillingen, ]og forplikter seg til under ansettelsen ikke å påta seg lønnet eller ulønnet arbeid eller lønnede eller ulønnede oppdrag/verv for andre som kan komme i konflikt med arbeidet for Arbeidsgiver, uten etter skriftlig forhåndssamtykke fra styret.[ Samtykke kan bare nektes hvis det foreligger saklig grunn.]

# Immaterielle rettigheter

Enhver immateriell rettighet, herunder men ikke begrenset til åndsverk, annet opphavsrettslig vernet materiale, kataloger, databaser, design, programvare, know-how og forbedringer, som Arbeidstaker alene eller sammen med andre bidrar til å fremskaffe i løpet av ansettelsesforholdet hos Arbeidsgiver, og som kan relateres til og/eller muligens bli brukt i Arbeidsgivers virksomhet, herunder forsknings­arbeid som Arbeidsgiver er engasjert i, skal automatisk, i sin helhet og uten vederlag bli overført til Arbeidsgiver.

Arbeidstaker skal straks videreformidle til Arbeidsgiver all informasjon om rettigheter og resultater som nevnt ovenfor, i form av et sammendrag av all relevant informasjon. Arbeidsgiver skal ha fullstendige og ubegrensede rettigheter til ethvert åndsverk eller øvrig rettighetsbelagt materiale som nevnt ovenfor. Arbeidstaker har ikke anledning til på noen måte å bruke eller utnytte slike rettigheter eller annet som Arbeidsgiver eier, på annen måte enn i forbindelse med sitt arbeid for Arbeidsgiver.

Dette får også anvendelse på alt skriftlig og visuelt materiale som er produsert av Arbeidstaker i løpet av ansettelsesperioden. Slikt materiale skal overleveres til Arbeidsgiver senest ved ansettelsesforholdets opphør.

Eiendomsretten til enhver patenterbar eller ikke patenterbar oppfinnelse Arbeidstaker måtte gjøre alene eller sammen med andre i løpet av sin ansettelse hos Arbeidsgiver, skal automatisk og i sin helhet bli overført til Arbeidsgiver. Arbeidstaker plikter å gi Arbeidsgiver skriftlig melding om slike oppfinnelser og hva de består i uten unødig opphold. Arbeidsgiver bestemmer alene om oppfinnelsen skal patentsøkes eller ikke. Arbeidstaker skal i tilfelle navngis i patentsøknaden som oppfinner, med mindre annet er avtalt i det enkelte tilfelle. Arbeidstaker har krav på rimelig godtgjøring for oppfinnelsen i den utstrekning dette følger av arbeidstaker­oppfinnelses­loven§ 7 første ledd jfr.§ 10. Arbeidstaker gjøres oppmerksom på arbeidstaker­oppfinnelseslovens frist for søksmål om vederlag i lovens§ 7 siste ledd.

Arbeidstaker skal gi all nødvendig og rimelig bistand til Arbeidsgiver som er nødvendig for å sikre fullstendig og ubegrenset eierskap for Arbeidsgiver til rettigheter som nevnt ovenfor, samt bistå (også etter arbeidsforholdets opphør) Arbeidsgiver dersom det oppstår behov for å beskytte eller forsvare rettigheter som nevnt.

# [Konkurransebegrensning

## [Konkurranseforbud

Arbeidstaker kan ikke under arbeidsforholdet, og i en periode på {. . .} [måned][måneder] etter utløpet av avtalt oppsigelsestid, ta ansettelse hos, ha eierinteresser i, eller på andre måter være involvert i virksomheter som direkte eller indirekte konkurrerer med Arbeidsgiver.

Dersom konkurranseklausulen i første avsnitt ovenfor gjøres gjeldende, har Arbeidstaker krav på kompensasjon i samsvar med arbeidsmiljøloven §14 A-3, for den perioden klausulen har virkning. For inntekt opptil 8 G gis det 100  %kompensasjon, og for inntekt mellom 8 og 12 G gis det 70  %kompensasjon. Kompensasjonen beregnes på bakgrunn av Arbeidstakers opptjente arbeidsvederlag de siste 12 månedene før arbeidsforholdets opphør, og er uansett oppad begrenset til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.  
  
Det skal gjøres fradrag med inntil halvparten av kompensasjonen for arbeidsvederlag eller arbeidsinntekt som arbeidstaker mottar eller opptjener i perioden konkurranseklausulen har virkning. Arbeidstaker skal opplyse om et hvert arbeidsvederlag og enhver arbeidsinntekt vedkommende opptjener eller oppebærer i perioden. Arbeidsgiver kan holde tilbake kompensasjon inntil opplysningene legges fram.]

## [Forbud mot å påvirke Arbeidsgivers kunder til å avslutte sitt kundeforhold

Arbeidstaker er i en periode på {. . .} [måned][måneder] etter utløpet av avtalt oppsigelsestid, uberettiget til direkte eller indirekte å påvirke Arbeidsgivers kunder til å avslutte sitt kundeforhold. Forbudet gjelder kunder Arbeidstaker har hatt kontakt med eller ansvaret for det siste året før redegjørelse gis etter arbeidsmiljøloven§ 14A-4.]

## Konsekvenser av mislighold og av lovendringer

Ved brudd på bestemmelsene i dette punkt 20, kan Arbeidsgiver kreve at det ulovlige forhold opphører umiddelbart, og at Arbeidstaker dekker det tap Arbeidsgiver har lidt på grunn av overtredelsen, herunder utlegg til juridisk bistand.

Ved en eventuell innføring av nye lovbestemmelser som regulerer gyldigheten av klausulene i dette punkt 20, kan Arbeidsgiver foreta de nødvendige endringer i klausulene. Arbeidsgiver kan imidlertid ikke ved en slik endring gi klausulene et utvidet anvendelsesområde.]

# Lovvalg og verneting

Avtalen reguleres av norsk lov. Eventuelle tvister knyttet til Avtalen skal løses ved norsk domstol med {. . .} som verneting.

oOo

Denne avtale er utstedt i to eksemplarer, hvorav hver Part beholder ett eksemplar.

{. . .}, {. . .}

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  {. . .} for  {. . .}  [\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ {. . .} for  {. . .}] |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  {. . .} |