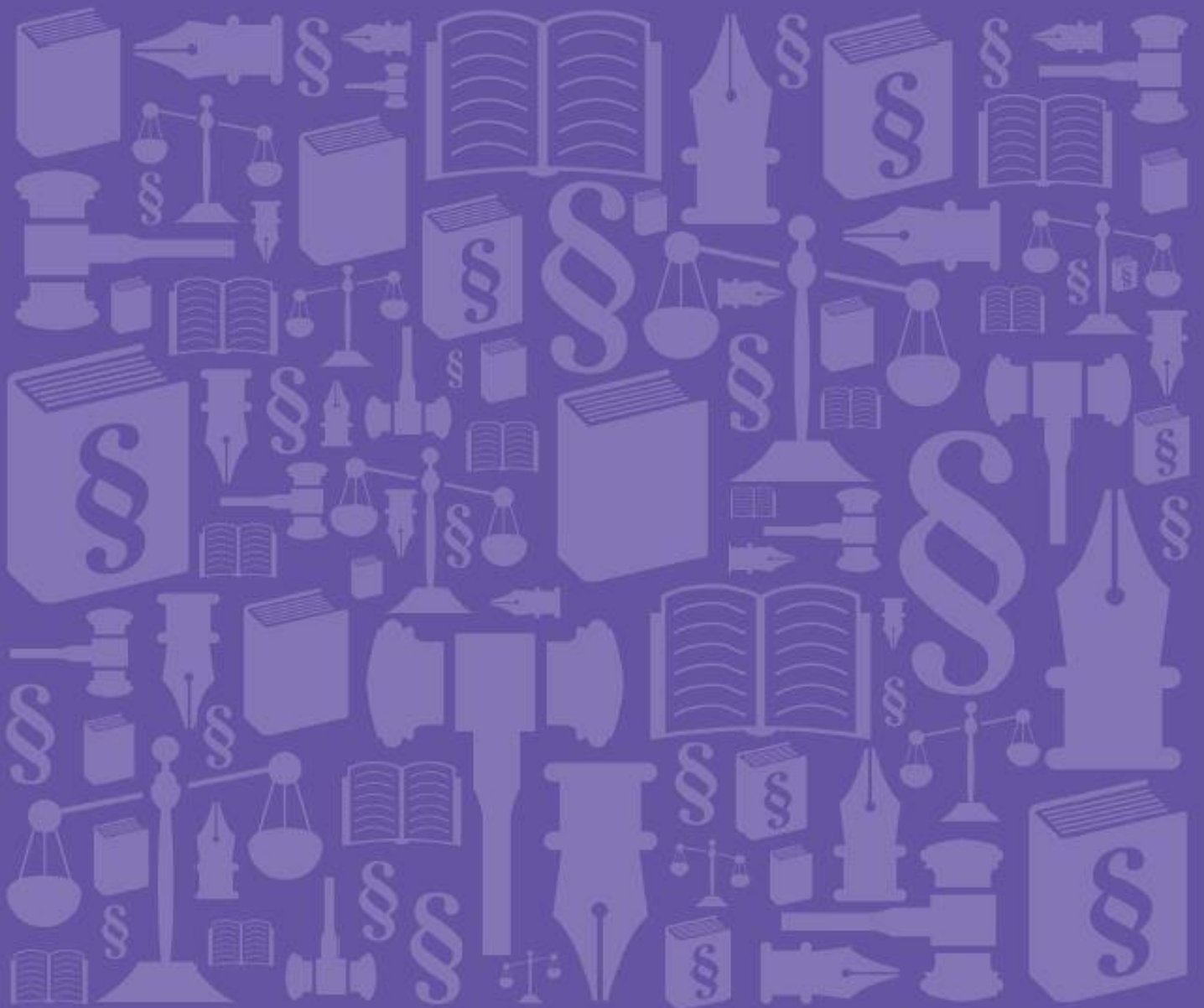


Fast og midlertidig ansettelse



Innhold

Midlertidige ansettelser	3
Hovedregel: Arbeidstaker skal ansettes fast.....	3
Unntak- når kan arbeidsgiver ansette midlertidig?.....	3
Når arbeidet er av midlertidig karakter.....	3
For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat).....	4
Midlertidig ansettelse kan benyttes ved praksisarbeid, jf arbeidsmiljøloven § 14- 9 første ledd bokstav d	4
Arbeidsmarkedstiltak	4
Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag	4
Opphør av midlertidig arbeidsavtaler	4
Opphør av midlertidig arbeidsforhold som har vart i over ett år	4
Ordinær oppsigelse	5
Rett til fast ansettelse etter henholdsvis 3 eller 4 år	5
Vilkårene for midlertidig ansettelse er ikke oppfylt – hva skjer da?.....	5
Tvist om det foreligger et midlertidig ansettelsesforhold	5

Midlertidige ansettelse

Til tross for at den klare hovedregelen er fast ansettelse, opplever Econa at mange av medlemmene mer eller mindre frivillig blir værende i midlertidige stillinger over lang tid. Ikke alle er klar over rettighetene man har som midlertidig ansatt, og at man som langvarig midlertidig ansatt kan få rettigheter som fast ansatt.

Hovedregelen om midlertidig ansettelse er gitt i arbeidsmiljøloven og gjelder for alle ansatte. For statlig ansatte er det gitt særlige bestemmelser i tjenestemannsloven som supplerer arbeidsmiljølovens regler. I dette temaskrivnet avgrenses fremstillingen til å gjelde reglene i arbeidsmiljøloven.

Hovedregel: Arbeidstaker skal ansettes fast

Utgangspunktet i arbeidsmiljøloven er at arbeidstaker som hovedregel skal ansettes fast. Men det er mange arbeidsgivere som har behov for midlertidig arbeidskraft i kortere eller lengre perioder, og loven har noen unntak som åpner slik at arbeidsgivere kan få dekket dette behovet. Disse bestemmelsene er gitt i arbeidsmiljøloven § 14-9. Det er kun anledning til å ansette midlertidig i de tilfelle loven angir.

Unntak - når kan arbeidsgiver ansette midlertidig?

Praktiske tilfelle der det er anledning til å ansette midlertidig er der forskjeller i arbeidets art og markerte forskjeller i arbeidsmengde tilsier det, ved vikariater, utdanningsstillinger, og arbeidsmarkedstiltak i regi av NAV. I tillegg har arbeidsgiver en anledning til å ansette midlertidig i inntil et år uten å oppgi nærmere begrunnelse og uten at arbeider er av midlertidig karakter.

Når arbeidet er av midlertidig karakter

Av arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a fremgår at arbeidsgiver kan ansette midlertidige når arbeidet er av «midlertidig karakter». Både forskjeller i arbeidets art og markerte forskjeller i arbeidsmengde kan gi arbeidsgiver anledning til å ansette midlertidig. Om arbeidet er av midlertidig karakter vil bero på en skjønnsmessig vurdering. Som eksempler på tilfelle der det kan ansettes midlertidig er behov for spesielle eksperter ved utredninger, sesongarbeid og arbeid tilknyttet et tidsavgrenset prosjekt. Det er adgang til å inngå tidsbestemt arbeidsavtale dersom arbeidsoppgavene har et tidsbegrenset preg og skiller seg fra de det som ellers løpende utføres hos arbeidsgiver. Det at arbeidet er organisert i et prosjekt eller som et enkeltstående oppdrag er ikke tilstrekkelig til å begrunne midlertidig ansettelse etter lovens bestemmelser. Dette vil for eksempel være situasjonen dersom den samme kompetansen etterspørres i ulike prosjekter. Dreier det seg om prosjekter som krever en spesiell kompetanse som virksomheten normalt ikke etterspør, eller større og sjeldnere prosjekter som forutsetter bemanning utover det ordinære, vil det etter omstendighetene kunne være mulig å ansette midlertidig.

For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)

Et praktisk unntak fra hovedregelen om fast ansettelse er gitt i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav b. Med vikariat menes at noen arbeider i stedet for en eller flere andre personer. Vikarer skal utføre bestemte arbeidsoppgaver eller fylle en bestemt stilling ved fravær av en eller flere arbeidstakere. Vikariatet må være konkret begrenset. Det er antatt å være i strid med loven å inngå løpende kortvarige vikaravtaler for å dekke et konstant behov for vikartjeneste i en virksomhet med forholdsvis stabil fraværspersent. Det er ikke tilstrekkelig å kalle en stilling vikariat. Det må alltid vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle om det foreligger et reelt vikariat.

Midlertidig ansettelse kan benyttes ved praksisarbeid, jf arbeidsmiljøloven § 14- 9 første ledd bokstav d

Med praksisarbeid menes arbeid i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde, og det vil ofte være et utgangspunkt for videreutdanning. Praksisarbeid må ta sikte på å kvalifisere arbeidstakeren i utdannings- og opplæringsøyemed. Dersom arbeidsforholdet varer utover det som følger av kravene til praksis, vil fast ansettelse foreligge. Praksisarbeid er noe annet enn prosjektarbeid, og det er viktig å ikke forveksle disse. Econa bemerker at traineestillinger som utgangspunkt ikke faller innenfor kategorien praksisarbeid.

Arbeidsmarkedstiltak

Det er også adgang til å ansette deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av, eller i samarbeid med NAV, jf. arbeidsmiljøloven § 14- 1 første ledd bokstav d.

Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag

I tillegg til de ovennevnte situasjonen gir arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f arbeidsgiver anledning til å ansette midlertidig på generelt grunnlag i inntil et år. Det forhold at arbeidsgiver kan ansette midlertidig på generelt grunnlag gjør at virksomheten ikke trenger å oppgi en særskilt begrunnelse for å ansette midlertidig. Det stilles heller ikke krav til at arbeidet er av midlertidig karakter. Ansettelse med grunnlag i denne bestemmelsen kan blant annet gjøres i tilfelle der arbeidsgiver ønsker å prøve ut om en ansatt passer i stillingen, og der det knytter seg usikkerhet til fremtidig bemanningsbehov, noe som både vil kunne være tilfelle ved oppstart av en bedrift og ved fare for nedbemanning. For å hindre misbruk av denne bestemmelsen gjelder det visse begrensninger.

Econa gjør oppmerksom på at kravet om skriftlig arbeidsavtale også gjelder for midlertidig ansatte, og at denne skal angi forventet varighet samt grunnlaget for ansettelsen. Det gjøres oppmerksom på at det er adgang til å avtale prøvetid også ved midlertidig ansettelse.

Opphør av midlertidig arbeidsavtaler

Utgangspunktet er at midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet er avsluttet. Det kreves i utgangspunktet ikke oppsigelse fra arbeidsgiver.

Opphør av midlertidig arbeidsforhold som har vart i over ett år

Når arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i over ett år har arbeidstaker krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratredelse i stillingen. Slikt varsel skal gis senest en måned før tidspunktet for fratreden. Dersom arbeidsgiver ikke overholder denne fristen kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstaker fratrer før det har gått en måned etter at varsel ble gitt.

Ordinær oppsigelse

I avtaleperioden gjelder de vanlige reglene om oppsigelse dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker ønsker å bringe arbeidsforholdet til opphør.

Rett til fast ansettelse etter henholdsvis 3 eller 4 år

Dersom behovet for arbeidskraft er av permanent karakter skal arbeidsgiver alltid ansette fast.

Av arbeidsmiljøloven § 14-9 sjette ledd fremgår at arbeidstaker som har vært ansatt på bakgrunn av regelen i lovens § 14-9 første ledd bokstav a som følge av at behovet for arbeidskraft er av midlertidig karakter» har krav på fast ansettelse når vedkommende har vært midlertidig ansatt sammenhengende i fire år. Det samme er tilfelle etter tre år der en ansatt sammenhengende har vært ansatt i vikariat (jf. aml. § 14-9 første ledd bokstav b) eller på generelt grunnlag (jf. aml. § 14-9 bokstav f). Dersom vedkommende har vært sammenhengende ansatt på grunnlag av en kombinasjon av bestemmelsene i bokstav a og f vil også denne ha krav på fast ansettelse etter tre år.

Vilkårene for midlertidig ansettelse er ikke oppfylt – hva skjer da?

Hvis lovens vilkår for midlertidig ansettelse ikke er oppfylt vil det foreligge en ulovlig midlertidig ansettelse. Hovedregelen er at arbeidsforholdet fortsetter, dersom arbeidstaker krever dette.

Dersom du mener du er ulovlig midlertidig ansatt, ta kontakt med Econas advokater for konkrete råd og en nærmere vurdering av saken.

Twist om det foreligger et midlertidig ansettelsesforhold

Hvis partene i arbeidsforholdet er uenige i om det foreligger et ulovlig midlertidig ansettelsesforhold og ikke finner noen løsning, kan saken bringes inn for domstolen. Retten kan avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold og at arbeidsforholdet skal fortsette. Retten kan også tilkjenne erstatning dersom det er grunnlag for dette.