



TROMS fylkeskommune
ROMSSA fylkkasuohkan

Adgangen til midlertidig tilsetning

Fagdag 15. februar 2017

Ved juridiske rådgivere Trine Hennig og Åshild Håvelsrud.



Hovedregel:

Arbeidstakere skal tilsettes fast, d.v.s. for et ubestemt tidsrom.

- jfr. aml § 14-9, første ledd



Fast tilsetting gir:

- Stillingsvern og forutsigbarhet
- Bedre rekrutteringsgrunnlag
- Bidrar til bedre arbeidsmiljø
- Bidrar til langsiktig og strategisk faglig utvikling
- Bidrar til innsparing i kostnader forbundet med tilsetting



Hva er en midlertidig arbeidsavtale?

- En midlertidig arbeidsavtale er en arbeidsavtale som opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, jf aml § 14-9, femte ledd.

Arbeidstakere skal fratre uten oppsigelse på datoen for kontraktens opphør.



Hva er midlertidig tilsetting?

- Sesongarbeid
- Ekstrahjelp/tilkallingshjelp/ringevikar
- Prosjektarbeid
- Vikariater
- Andre typer midlertidige stillinger



Når kan vi tilsette midlertidig ?

- Hovedregelen er fast tilsetting, aml § 14-9, første ledd men lovverket åpner unntaksvis for tidsavgrenset tilsetting
 - Aml § 14-9 nr. 1
 - Oppl. §§ 10-6 og 10-6a, og § 9-1
 - Kommunelovens § 24



Når kan vi tilsette midlertidig?

Hovedregelen:

Arbeidsmiljøloven §14-9 nr. 1 Arbeidstaker skal ansettes fast.

Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller
- f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker



Spesielt om miljøarbeidere.

- Det gjelder ingen særlige unntak for midlertidig tilsetting av miljøarbeidere.
- Altså:
 - hovedregelen gjelder!



Når kan vi tilsette midlertidig?

- Opplæringslova § 10-6 sier:
 - Dersom det ikkje er søkjarar som fyller dei kompetansekrava som er fastsette i denne lova, kan andre tilsetjast mellombels. Med mindre det er avtalt ein kortare tilsetjingsperiode, skal tilsetjinga vare til og med 31. juli.



Når kan vi tilsette midlertidig?

- Kommunelovens § 24 nr. 2:
 - Kommunestyret og fylkestinget kan selv bestemme at ledende administrative stillinger, herunder ledere av kommunale og fylkeskommunale foretak, skal ansettes på åremål.
 - Det samme gjelder for ombud. Åremålsperioden skal være på minst seks år.
- Opplæringslovens § 9-1
 - Rektor kan tilsettes på åremål



Prosjektarbeid

§ 14-9: to hovedvilkår

- Arbeidets karakter tilsier midlertidig ansettelse
- Arbeid må atskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten.
 - At arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten, er et av de sentrale kriterier for å avgjøre om kravet til «arbeidets karakter» er oppfylt.



Merk:

- At virksomheten er organisert i prosjekter gir ikke i seg selv grunnlag for midlertidig tilsetting.
- Ekstern finansiering legitimerer ikke midlertidig tilsetting, selv om arbeidsgiver ikke har økonomisk grunnlag for videreføring av prosjektet.



Arbeidets karakter, vurderingstema

- Skal arbeidstaker utføre et arbeid som normalt og løpende utføres i den ordinære driften i virksomheten?
- Prosjektarbeid kan oppfylle vilkåret dersom arbeidsoppgavene har et reelt og tidsavgrenset preg.
- En midlertidig arbeidsavtale som oppfylte lovens krav på avtaletidspunktet vil kunne være ulovlig på et senere tidspunkt, dersom de faktiske forholdene endrer seg.
- Finansieringsmåte



Vurderingstema

- Det er ikke prosjektets tidsavgrensede karakter som skal tillegges vekt ved vurderingen av om en midlertidig ansettelse er lovlig, men om det arbeid som arbeidstakeren skal utføre etter sin art atskiller seg klart fra det arbeid som ordinært utføres av slike bedrifter.



Helhetsvurdering og viktige hensyn

- Det skal legges vekt på om det foreligger forhold eller hensyn som gjør det *nødvendig* med en tidsbegrenset arbeidsavtale
- Skiller arbeidsoppgavene seg fra det som ellers løpende utføres i virksomheten?
- Har arbeidet et tidsbegrenset preg?
- Er det et saklig behov for midlertidig tilsetning og er det nødvendig



Vikariater

§ 14-9 hovedvilkår

- Arbeider i en annens stilling i dennes fravær fra stillingen
- Tidsavgrenset



Permanent behov for vikarer og ekstrahjelp

- Ny vikar kan ansettes i et nytt vikariat når det forrige er utløpt. Et det et konstant vikarbehov i virksomheten, vil vikaren kunne ha krav på fast ansettelse i det omfanget som det konstante vikarbehovet gjelder.
- Kan ny vikar tilsettes i forlengelsen av et vikariat?
- Er det permanent behov for ekstrahjelp, skal disse ansettes fast



Mangel på kvalifiserte søkere

- Midlertidig tilsetting kan benyttes i tilfeller hvor det er mangel på kvalifiserte søkere til ledige stillinger.
- Innstillings- og tilsettingsmyndigheten må vurdere om kandidaten antas å kunne kvalifisere seg i løpet av perioden (gjelder både opplæringsloven og arbeidsmiljøloven).



Hvor lenge kan man være midlertidig tilsatt?

- Etter aml opphører en midlertidig arbeidsavtale ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.
- Skriftlig varsel etter 1 års tilsetting
- Obs ny regel i aml § 14-9 nr. (6) om varigheten og automatisk fast ansettelse.



Unntak 1

- Aml § 14-9 (6) har en 3 og en 4-årsregel, som gir stillingsvern til midlertidig tilsatte etter tre eller fire års sammenhengende tjeneste. Etter utløpet av denne perioden må arbeidsgiver iverksette formell oppsigelsesprosedyre dersom arbeidsforholdet skal opphøre.
- Begrunnelsen for regelen er at arbeidsforhold som varer over tre/fire år indikerer permanent behov for arbeidskraften.



Kravet til sammenheng

- Kortere avbrudd (1-2 uker) mellom flere midlertidige ansettelsesforhold i samme virksomhet vil fortsatt kunne vurderes som sammenhengende.
- Gjelder for ansettelse i prosjekter og vikariater
- Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær. §14-9 (5).
 - Dvs. Fravær i ansettelsesperioden trekkes ikke fra ved beregning etter tre-/fireårsregelen.



Unntak 2

- Åremålstilsatte ledere skal fratre uten oppsigelse på den datoen kontrakten utløper.
- 3 og 4-årsregelen i § 14-9 gjelder ikke for åremålstilsetninger.



Ulovlig midlertidig ansettelse

- Er arbeidstaker i midlertidig ansatt uten at kravene til midlertidig tilsetting er oppfylt, har arbeidstaker i utgangspunktet krav på fast ansettelse. Hvis arbeidsgiver ikke er enig i dette må arbeidstaker reise sak for domstolene for å få avgjort spørsmålet om den midlertidige ansettelsen er lovlig.
- Dersom det midlertidige arbeidsforholdet er avsluttet har arbeidstaker mulighet til å gå til sak, dersom han/hun mener at det ikke var et lovlig midlertidig ansettelsesforhold.