

Midlertidig ansettelse

Hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast. Det vil si at arbeidsavtalen gjelder til den blir sagt opp av en av partene i arbeidsforholdet. Arbeidsmiljøloven åpner for at man i en del tilfeller kan ansettes for et bestemt tidsrom. Det er dette som kalles midlertidig ansettelse.

Når er midlertidig ansettelse lov?

En midlertidig ansettelse kan avtales i tilfeller hvor det er et behov for at ansettelsen er midlertidig. Under følger eksempler på slike midlertidige ansettelser. I tillegg kan man ansettes midlertidig på generelt grunnlag – uten at det begrunnes videre hvorfor ansettelsen må være midlertidig. Det er flere begrensninger i slike ansettelser, både i antall og tid.

Sesongarbeid

Sesongarbeid forutsetter at arbeidet bare kan utføres til bestemte tider av året, for eksempel frukt- og bærhøsting, arbeid i turistsesongen og servering ved utesteder om sommeren.

Ekstrahjelp (tilkallingshjelp, ringevikar)

Bruk av ekstrahjelp forutsetter at det oppstår behov for hjelp som virksomheten ikke kan planlegge på forhånd eller ved en ekstraordinær og forbigående arbeidstopp. Et eksempel kan være ekstra serveringspersonale ved enkeltstående store arrangementer.

Ekstrahjelp må ikke forveksles med deltidsansatt, da deltidsansatte som det er varig behov for skal ansettes fast. Et eksempel på deltidsarbeid er lørdagshjelp i varehandelen.

Prosjektarbeid

Bruk av midlertidig ansatte til prosjektarbeid forutsetter at det er et tidsavgrenset arbeid som ikke er en del av virksomhetens faste eller løpende oppgaver. Hvis virksomheten har mange lignende prosjekter etter hverandre, kan det tenkes at behovet for arbeidskraft ikke er midlertidig og at arbeidstaker skal tilsettes fast.

Vikariater

Forutsetningen er at den midlertidige ansatte trer inn for en eller flere andre som enten er syke, har ferie eller er i permisjon.

Andre typer midlertidige stillinger

- Praksisarbeid. Forutsetningen er at dette er arbeid som ledd i en utdanning, eksempel på dette er leger i turnustjeneste. Den opplæringen arbeidsgiver plikter å gi en nyansatt når han eller hun starter i et arbeidsforhold er ikke praksisarbeid.
- Deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med NAV. Forutsetningen er at dette er arbeid som skal hjelpe arbeidstakeren inn i eller tilbake til arbeidslivet.
- Enkelte stillinger innenfor idretten - idrettsutøvere, trenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.
- Enkelte stillinger innenfor kunstnerisk arbeid, forskning eller idrett etter tariffavtale inngått mellom en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon og arbeidsgiver.
- Øverste leder av en virksomhet som er ansatt i en åremålsstilling.

Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag

Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag betyr at man ansettes midlertidig uten at arbeidsgiver må begrunne at det er behov for en midlertidig ansettelse, som i tilfellene over.

Slike ansettelser kan ikke overstige 12 måneder. Etter de 12 månedene kan arbeidsforholdet avsluttes eller arbeidstakeren kan ansettes fast eller i en av de midlertidige stillingene beskrevet over. Hvis arbeidstakeren ikke får tilbud om ny stilling, kan ikke arbeidsgiveren ansette en ny i midlertidig stilling på generelt grunnlag til å utføre arbeidsoppgaver av samme art.

Midlertidige ansettelser på generelt grunnlag kan ikke overstige mer enn 15 % av arbeidstakerne i virksomheten, men det er likevel tillatt med minst en slik arbeidstaker.

Utleie av arbeidstakere

Hvis arbeidstakeren er utleid for å utføre en midlertidig jobb for en annen arbeidsgiver, er arbeidstakeren fortsatt ansatt hos sin opprinnelige arbeidsgiver. Den som leier ut arbeidstaker kan for eksempel være et vikarbyrå. Hvorvidt arbeidstakeren har krav på fast eller midlertidig ansettelse hos sin opprinnelige arbeidsgiver følger de vanlige reglene for midlertidig ansettelse. Ved utleie av arbeidstaker fra en vanlig virksomhet, som ikke har som formål å drive utleie, må arbeidstaker være fast ansatt hos utleier.

Se også vår temaside om innleie av arbeidskraft: [Innleie](#)

Skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold

Det skal inngås en skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Dette gjelder uavhengig av om det er en fast stilling eller en midlertidig ansettelse, og uavhengig av arbeidsforholdets varighet, også om arbeidet bare varer i en dag. Det gjelder ingen unntak fra denne regelen. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at det inngås en skriftlig arbeidsavtale. [Les mer om skriftlige arbeidsavtaler og hva de må inneholde](#)

Hvor lenge kan man være midlertidig ansatt?

Hovedregelen er at arbeidsforholdet avsluttes etter den avtalte tidsperioden. Dersom arbeidsforholdet fortsetter utover avtalens utløp kan dette tyde på at arbeidet ikke lenger er av midlertidig art slik loven krever. I så fall vil arbeidstaker kunne ha krav på fast ansettelse.

Hvis det fremgår av situasjonen at det kun er et kortvarig behov for å forlenge arbeidsforholdet fordi de midlertidige oppgavene tar lengre tid enn antatt, må dette avtales skriftlig som et tillegg til den opprinnelige arbeidsavtalen.

Fireårsregelen og treårsregelen

Dersom arbeidstakeren har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år har man krav på fast ansettelse, dersom man utfører arbeid av midlertidig karakter som for eksempel sesongarbeid, ekstrahjelp eller prosjektarbeid. Arbeidstakere som er ansatt midlertidig på generelt grunnlag eller som vikar, har krav på fast ansettelse etter mer enn tre år sammenhengende midlertidig ansettelse.

Hvis arbeidstakeren har vært ansatt midlertidig på tre ulike grunnlag i kombinasjon over en periode på tre år, har hun eller han også krav på fast ansettelse. De tre grunnlagene er:

- midlertidig ansettelse for å utføre arbeid av midlertidig karakter
- vikariat
- midlertidig ansettelse på generelt grunnlag

Disse bestemmelsen er tatt inn i loven for å hindre misbruk som følge av gjentatt og langvarig bruk av midlertidig ansettelse.

Hva betyr sammenhengende midlertidig ansatt?

Dersom en arbeidstaker har mindre avbrudd mellom flere midlertidige ansettelsesforhold i samme virksomhet vil det fortsatt kunne tolkes som sammenhengende. Dette vil bero på en total vurdering av ansettelsesforholdet og begrunnelsen for avbruddene. Dersom det er klart at et opphold mellom to ansettelser kun er i verksatt for å få etablert et avbrudd av hensyn til fireårsregelen, kan det bli å anse som en omgåelse av bestemmelsen av domstolene, og dermed ikke ansett som et avbrudd.

Fravær i ansettelsesperioden

Fravær i ansettelsesperioden skal ikke trekkes fra ved beregning etter fireårsregelen. Dette gjelder etter en lovendring med virkning for fravær etter 1. juli 2010. Fram til lovendringen 1. juli 2010 skal lengre sykefravær i følge Høyesterettspraksis trekkes fra.

Permanent behov for vikarer og ekstrahjelp

I utgangspunktet vil det være lov å ansette en vikar i et nytt vikariat når det forrige er over. Dette gjelder likevel ikke hvis det er et konstant vikarbehov i virksomheten. Da vil vikaren kunne ha krav på fast ansettelse i det omfang det konstante vikarbehovet gjelder. Særlig i større virksomheter vil fravær på grunn av sykdom, permisjoner og liknende, samlet kunne gi et vedvarende behov for visse typer arbeidskraft, selv om det dreier seg om ulike vikariater. For eksempel vil en større kontorbedrift kunne ha et konstant vikarbehov for sekretærer og saksbehandlere.

Hvis en virksomhet har et permanent behov for ekstrahjelp, for eksempel lørdagshjelp i varehandelen eller helgevakter i helsevesenet, skal disse ansettes i faste deltidsstillinger.

Drøftingsplikt

Arbeidsgiver skal drøfte virksomhetens bruk av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte minst en gang per år. Drøftingene skal inkludere grunnlagene for de midlertidige ansettelsene, omfanget av slike ansettelser og konsekvensene av midlertidige ansettelser på arbeidsmiljøet.

I arbeidsmiljøloven vil "tillitsvalgt" kunne være fagforeningstillitsvalgte, verneombud, arbeidsmiljøutvalget eller andre valgte representanter for arbeidstakerne. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at drøftingsprosessen faktisk blir gjennomført.

Fortrinnsrett til ny ansettelse

Arbeidstaker som blir sagt opp eller ikke blir reengasjert på grunn av nedbemanning, har fortrinnsrett fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse.

Fortrinnsretten gjelder bare dersom arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og dersom arbeidstakeren har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to årene.

Fortrinnsretten gjelder ett år fra oppsigelsestidens utløp. Fortrinnsretten gjelder ikke arbeidstaker som har vært ansatt i vikariat.

Ulovlig midlertidig ansettelse

Hvis virksomheten har ansatt arbeidstaker i midlertidig stilling uten at kravene til midlertidig stilling er oppfylt, vil arbeidstaker i utgangspunktet ha 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.

Også 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.

Mer informasjon

Se også vår temasiden om ansettelse: [Ansettelse](#)
