

# Midlertidig ansettelse

Etter norsk rett er den klare hovedregel at arbeidstakere skal ansettes i faste stillinger, det vil si for et ubestemt tidsrom. Kun i unntakstilfeller vil det være anledning til å ansette arbeidstakere i midlertidige stillinger. Det gis i det følgende en orientering om i hvilken grad arbeidstakere kan ansettes midlertidig.

## TEKST:

Irene Helmen, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

### HVA ER MIDLERTIDIG ANSETTELSE?

Midlertidige ansettelsesavtaler er avtaler som inngås for et nærmere bestemt tidsrom, eller som gjelder for et bestemt arbeid som er av forbigående art. I førstnevnte tilfelle vil arbeidstakeren ha en fastsatt sluttdato for arbeidsforholdets utløp, mens det i det andre tilfellet vil være avtalt at arbeidsforholdet opphører når nærmere angitte arbeidsoppgaver er ferdigstilt. Til forskjell fra de faste ansettelsesavtalene vil de midlertidige ansettelsesavtalene opphøre uten forutgående oppsigelse fra noen av partene når den avtalte varigheten er nådd.

Dersom det inngås avtale om midlertidig ansettelse, skal dette gjenspeiles i den skriftlige arbeidsavtalen ved at arbeidsforholdets varighet nedtegnes.

### HVORFOR ADGANG TIL MIDLERTIDIG ANSETTELSE?

Adgangen til å ansette arbeidstakere midlertidig er ment å ivareta den enkelte arbeidsgivers behov for å organisere seg på en fleksibel og hensiktsmessig måte, særlig ved usikkerhet rundt arbeidsmengde. Adgangen til å inngå midlertidige ansettelsesavtaler er i hovedsak begrenset ut fra hensynet til den enkelte arbeidstakers behov for trygghet i forhold til arbeid og inntekt.

### NÅR KAN ARBEIDSTAKER ANSETTES MIDLERTIDIG?

Den klare hovedregel etter norsk rett er at arbeidstakere skal ansettes fast. Kun i nærmere angitte unntakstilfeller kan det inngås midlertidige ansettelsesavtaler for å dekke opp arbeidskraftsbehov i tidsavgrensede perioder.

Det gis i det følgende en innføring i når det lovlig kan inngås midlertidige ansettelsesavtaler:

#### *Arbeidets karakter mv.*

Det er adgang til å inngå midlertidige ansettelsesavtaler dersom arbeidsoppgavene som skal utføres har et tidsbegrenset

preg og skiller seg fra arbeidsoppgavene som ellers løpende utføres i virksomheten. Slikt arbeid betegnes ofte som «prosjektarbeid».

I tillegg til reelle prosjektarbeid kan det nyttes midlertidig ansatte for å dekke arbeidskraftsbehov som knytter seg til sesongmessige svingninger i sesongpreget virksomhet, eksempelvis varehandelen. Videre kan det være grunnlag for å inngå midlertidige ansettelsesavtaler dersom virksomheten har et tidsavgrenset behov for ekstra arbeidskraft og dette behovet gjentar seg årlig og må anses normalt, eksempelvis i forbindelse med julehandelen. Det kan også inngås midlertidige ansettelsesavtaler hvis virksomheten har et ekstra behov for arbeidskraft som ikke er sesongavhengig, dersom det dreier seg om kortvarige og uforutsigbare situasjoner. Det er imidlertid ikke anledning til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i eksempelvis ordrettilgang.

#### *Vikariat*

Etter norsk rett er det adgang til å ansette arbeidstakere midlertidig i vikariater. Det er tale om vikariat dersom man ansettes midlertidig for å utføre arbeid i stedet for en annen arbeidstaker som er midlertidig fraværende, eksempelvis grunnet sykdom eller permisjon. Det er imidlertid ikke noe krav om at man vikarierer for bestemte personer, og man kan ansettes midlertidig som vikar for en ubestemt krets av personer. Eksempelvis vil det være tillatt å ansette vikarer for å avløse i forbindelse med ferieavvikling, uten at slike vikariater er knyttet til bestemte navngitte personer.

Det er i utgangspunktet ikke noe krav om at vikaren utfører samme arbeidsoppgaver som den/de vedkommende vikarierer for. Det kan således foretas en intern omfordeling av arbeidsoppgavene, slik at vikaren utfører andre arbeidsoppgaver enn den som er midlertidig fraværende.

Dersom arbeidsgiver fast og over lengre

tid har et generelt og stort behov for vikarer, skal ikke dette behovet dekkes med midlertidig ansettelsesavtaler. I slike tilfeller bør grunnbemanningen av fast ansatte økes. Eksempelvis har de fleste apotekkjedene fast ansatte farmasøyter som skal dekke vikarbehovet ved flere apotek i et angitt område.

#### *Praksisarbeid*

Personer i praksisarbeid kan ansettes midlertidig. Midlertidig ansettelse i praksisarbeid er i denne forbindelse arbeid som utføres som ledd i en utdanning eller for å kvalifisere seg for en utdanning. Farmasiststudenter som har praksis på farmasøytisk arbeidssted som en del av studiet, kan i praksisperioden ansettes midlertidig. Dersom arbeidsforholdet varer utover det som følger av kravene til praksis, skal studenten i utgangspunktet ansettes fast.

#### *Arbeidsmarkedstiltak*

Midlertidig ansettelse kan anvendes for deltakere i arbeidsmarkedstiltak. Som arbeidsmarkedstiltak regnes midlertidige sysselsettingstiltak i regi av eller i samarbeid med Nav. Tiltakene har til formål å gi arbeidserfaring til personer som står i fare for å bli varig utestengt fra arbeidslivet eller har problemer med å etablere seg på arbeidsmarkedet.

#### *Idrettsutøvere, idrettstrener, dommere mfl.*

Det er adgang til midlertidig ansettelse for idrettsutøvere, idrettstrener, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

### MIDLERTIDIG ANSATT I MER ENN FIRE ÅR

Forutsetningen for lovlig å kunne inngå en midlertidig arbeidsavtale er at arbeidskraftbehovet er av midlertidig og/eller forbigående art. På denne bakgrunn vil arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i mer enn fire år bli ansett som fast ansatte, og få tilsvarende oppsigelsesvern

som fast ansatte. Bestemmelsen setter altså en maksimalbegrensning for hvor lenge en arbeidstaker kan være midlertidig ansatt. Bestemmelsen skal imidlertid ikke forstås slik at enhver midlertidig ansettelse kortere enn fire år er lovlig.

Bestemmelsen gjelder ikke for midlertidig ansatte i praksisarbeid, arbeidsmarkedstiltak eller idrettsutøvere, idretts-trenere og dommere.

#### **FORBUD MOT DISKRIMINERING AV MIDLERTIDIG ANSATTE**

I norsk rett er det lovbestemt at det er forbudt å behandle midlertidig ansatte dårligere enn fast ansatte på bakgrunn av at de er midlertidig ansatt. Forbudet mot diskriminering gjelder blant annet i forhold til samtlige arbeidsvilkår, herunder også lønn.

#### **OPPHØR AV MIDLERTIDIGE ANSETTELSESAVTALER**

Til forskjell fra de faste ansettelsesavtalene opphører de midlertidige ansettelsesavtalene uten forutgående oppsigelses fra noen av partene. Når den avtalte kontraktsperioden utløper eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, vil arbeidsforholdet opphøre. Eksempelvis vil en tidsbestemt midlertidig ansettelsesavtale

på 10 måneder opphøre etter 10 måneder uten noen forutgående oppsigelse fra noen av partene. Dersom det midlertidige ansettelsesforholdet har vart i mer enn ett år, vil dette stille seg noe annerledes. I disse tilfellene vil arbeidstaker ha krav på skriftlig varsel fra arbeidsgiver senest én måned før det avtalte fratredelsestidspunktet. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan ikke lovlig avtale seg bort fra varslingsfristen. Varselet skal være skriftlig, og anses gitt når det er kommet frem til den aktuelle arbeidstakeren. Dersom slikt varsel ikke gis innen fristen, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstaker fratrer stillingen før en måned etter at varsel blir gitt.

Midlertidige ansettelsesavtaler er som utgangspunkt oppsigelige i den angitte perioden som avtalen gjelder for, og kan sies opp av både arbeidstaker og arbeidsgiver. I begge tilfeller må man se hen til den avtalte oppsigelsesfristen i arbeidsavtalen.

#### **VIRKNINGER VED ULOVLIG MIDLERTIDIG ANSETTELSE**

Ved eventuell tvist mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om at vilkårene for lovlig midlertidig ansettelse foreligger, kan arbeidstaker gå til søksmål og kreve dom for at det foreligger et fast ansettelsesforhold. ■