

# Arbeidsdepartementet foreslår ubetinget adgang til midlertidig ansettelse i 12 måneder

---

Av advokatene Anders Stenbrenden og Marco Lilli

*Forslaget vil ha stor betydning for virksomheter med behov for fleksibilitet og vil blant annet redusere slike bedrifters risiko ved nyansettelser. Reglene vil videre kunne gjøre det lettere å sikre forsvarlig og lovlig bemanning i perioder hvor for eksempel markedsforhold gjør det vanskelig å estimere behovet for ansatte. Forslaget vil også gjøre det mindre risikofyllt å starte opp nye virksomheter og prøve ut nye konsepter. «Haken» ved forslaget er tre foreslåtte begrensninger. Begrensningene reiser blant annet noen vanskelige tolknings spørsmål. Blir forslagene vedtatt, er det derfor viktig å holde tungen rett i munnen når regelverket tas i bruk.*

*Videre lovarbeid er fortsatt ikke avklart utover at forslagene blir behandlet i Stortinget i løpet av vårsesjonen 2015.*

Departementet foreslår at arbeidsgiver skal ha generell adgang til å ansette midlertidig i inntil tolv måneder. Dette betyr blant annet at:

- Det ikke stilles krav til at det må foreligge *særskilte grunner* for midlertidig ansettelse
- Oppgavene som skal utføres både kan være *tidsavgrensede* og *varige*.

I tillegg til den generelle adgangen til midlertidig ansettelse vil arbeidsgiver fortsatt ha anledning til å ansette midlertidig etter gjeldende regler i arbeidsmiljøloven § 14-9, f. eks. når arbeidets karakter tilsier det, ved vikariat eller ved praksisarbeid.

## Tre typer begrensninger

Arbeidsdepartementet har oppstilt tre begrensninger i muligheten til å benytte denne nye formen for midlertidig ansettelse. Dette er gjort gjennom forslag om innføring av *karantenebestemmelser*, *kvotebestemmelser* og *arbeidstidsbestemmelser*. Begrensningene er sentrale og kan skape vanskelige rettslige spørsmål. Vi skal derfor kort gjennomgå de foreslåtte restriksjonene nedenfor.

*Karantene ved avslutning av ansettelsesperioden.*

Departementet foreslår innført en karantenebestemmelse som forbyr videre midlertidig ansettelse *på generelt grunnlag* (ut over tolv måneder) til å utføre *arbeidsoppgaver av samme art* både når det gjelder *samme* og *annen arbeidstaker*.

Det vil altså etter forslaget ikke være adgang til å inngå nye midlertidige ansettelse på generelt grunnlag for å utføre *arbeidsoppgaver av samme art* som ble utført under den utløpte ansettelsen. Hva som nærmere ligger i formuleringen «arbeidsoppgaver av samme art», er uklart. Departementet legger opp til at det skal foretas en helhetsvurdering, noe som erfaringsmessig vil lede til tvister. For virksomheter som vil ta det nye regelverket i bruk, vil det derfor være viktig å ha god oversikt over hvilke arbeidsoppgaver de midlertidig ansatte utfører, slik at man ikke viderefører eller inngår nye midlertidige ansettelse på samme grunnlag.

Når karanteneperioden på 12 måneder er over for de aktuelle arbeidsoppgavene, kan ny(e) avtale(r) om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag inngås for utførelse av de oppgaver karantenen har omfattet.

Når det gjelder organisatorisk avgrensning, er hovedregelen etter forslaget at karantenen gjelder hele den juridiske enheten (f. eks. et AS) hvor den midlertidige arbeidstakeren er ansatt. Departementet har imidlertid foreslått å gjøre unntak for større virksomheter med avdelinger. Konkret er det foreslått at karantenen i slike tilfeller avgrenses til enheter med minst 50 ansatte innenfor en virksomhet. Det vil innebære at enheter av minst denne størrelsen kan vurderes isolert når det gjelder karantenes omfang. Det er etter forslaget en forutsetning at enheter i denne sammenheng er avgrenset organisatorisk og har en realitet over tid.

Forslaget inneholder også konkret regulering av karanteneperiodens inntreden og varighet. Særlige spørsmål virksomhetene bør være oppmerksom på her, er karantenes inntreden ved flere ansettelse på generelt grunnlag. På dette punktet har departementet valgt en løsning som vil by på både rettslige og praktiske utfordringer.

Rettsvirkningene av brudd på karantenebestemmelsene er viktige og viser risikoen virksomheten eksponerer seg for ved å trå feil. Forslaget innebærer at dersom ansettelsesforholdet videreføres (formelt eller reelt) etter karanteneperioden, vil vedkommende ha krav på *fast ansettelse*. Og videre; dersom arbeidsgiver ansetter ny(e) arbeidstaker(e) på generelt grunnlag i karanteneperioden for å utføre arbeidsoppgaver som er omfattet av karantenen, vil det foreligge brudd på bestemmelsen. Alle arbeidstakerne som er ansatt i karanteneperioden vil i en slik situasjon som et utgangspunkt også ha krav på fast ansettelse.

#### *Varsel om tidspunkt for fratreden*

Arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn ett år, har etter gjeldende regler krav på skriftlig varsel om fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dersom arbeidsgiver ikke gir slik varsel, vil arbeidstaker ha krav på at fratreden utsettes til en måned etter at varsel er gitt.

Departementet påpeker i forslaget at tidsbegrensningen på tolv måneder for midlertidige arbeidsavtaler på generelt grunnlag er absolutt og at ovennevnte bestemmelse ikke kan få som konsekvens at midlertidig ansettelse på generelt grunnlag kan overstige 12 måneder. I slike tilfeller blir varslingsregelen en ordensforskrift. Dersom den midlertidige ansettelsen er på

kortere enn 12 måneder, skal varslingsreglene gjelde etter hovedregelen (men ikke innebære ansettelse utover 12 måneder på generelt grunnlag).

#### *Kvotefor hvor mange som kan ansettes midlertidig på generelt grunnlag*

Departementet foreslår at det innføres en kvote for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag på maksimalt 15 % innen virksomheten (men det vil alltid være tillatt at minst én arbeidstaker er ansatt på generelt grunnlag).

Beregningen av kvoten kan være problematisk, men departementet legger til grunn at både hel- og deltidsstillinger, samt faste og midlertidige stillinger skal medregnes. Innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere faller derimot utenfor beregningsgrunnlaget. Heller ikke arbeidstakere som er i permisjon skal inkluderes i beregningen, men eventuelle arbeidstakere som vikarierer for disse vil naturligvis inngå i beregningsgrunnlaget.

Dersom arbeidsgiver ansetter midlertidig i strid med kvotebegrensningen, foreslår departementet at arbeidstaker som et utgangspunkt *ikke har krav på fast ansettelse*. Det foreslås imidlertid at en arbeidstaker har krav på fast ansettelse dersom det foreligger *særlige grunner*. Eksempler på når «særlige grunner» foreligger, er tilfeller hvor en virksomhet har ansatt arbeidstakere på generelt grunnlag i stort omfang og utover kvoten, eller systematisk eller i lengre tid har overtrådt kvoteregelen, m.v. Arbeidstaker vil også kunne ha krav på erstatning.

*Ikke adgang til å inngå individuell avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for de som ansettes midlertidig på generelt grunnlag.*

Denne begrensningen er foreløpig ikke redegjort for. Departementet påpeker imidlertid at det tas sikte på å fremme et konkret forslag om en slik begrensning i en egen proposisjon i tilknytning til forslag om endringer i arbeidstidsreglene.

#### *Vilkårene for innleie fra bemanningsforetak*

Departementet foreslår ikke å utvide adgangen til innleie fra bemanningsforetak tilsvarende en utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. Adgangen til å leie inn fra bemanningsforetak vil dermed bli snevrere enn adgangen til å ansette midlertidig.

#### **Andre endringsforslag i proposisjonen**

Følgende øvrige forslag er verdt å merke seg:

- Endringer i den såkalte fireårsregelen ved at også midlertidig ansettelse på generelt grunnlag skal inngå i beregningsgrunnlaget. Noe forenklet vil endringsforslaget innebære at en dersom en midlertidig ansatt for eksempel har vært vikar i 3 år og ansatt på generelt grunnlag i 1 år, så vil vedkommende ha krav på fast ansettelse.

- Presisering i arbeidsmiljøloven om at midlertidige ansettelsesforhold som hovedregel kan sies opp i avtaleperioden.
- Presisering av drøftingsplikten ved midlertidige ansettelse. Arbeidsgiver skal etter gjeldende rett årlig drøfte bruken av midlertidig ansettelse med de tillitsvalgte. Det foreslås nå å presisere drøftingsplikten til blant annet å omfatte grunnlaget for - og omfanget av midlertidige ansettelse i virksomheten, herunder midlertidig ansettelse på generelt grunnlag.
- Innføring av nytt krav i arbeidsmiljøloven om at også rettsgrunnlaget for den midlertidige ansettelsen skal fremgå av den skriftlige arbeidsavtalen.
- Forenkling av ordlyden i hovedreglene om midlertidig ansettelse. Forslaget er ikke ment å endre realiteten og omtales ikke nærmere.



**Anders Stenbrenden**

Assosiert Partner/Associate Partner

Mob: +47 988 43 209

E-mail: [anders.stenbrenden@kluge.no](mailto:anders.stenbrenden@kluge.no)



**Marco Lilli**

Partner

Mob: +47 952 49 088

E-mail: [marco.lilli@kluge.no](mailto:marco.lilli@kluge.no)

---