



UTDANNINGS
FORBUNDET

Når har jeg krav på fast
ansettelse?

Arbeidsmiljøloven § 14-9

§ 14-9. Fast og midlertidig ansettelse

- 1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.
- (2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås
 - b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)

4 eller 3 år ?

- (7) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter andre ledd bokstav a eller i mer enn tre år etter andre ledd bokstav b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b eller f i kombinasjon.

Arbeidsgivere i noen bransjer er blitt anklaget for å unngå tre og fireårsregelen ved å «lufte» de ansatte i periodene like før de oppfyller kravet til ansettelsestid.

En slik unngåelse av reglene er ulovlig, men kan være vanskelig å bevise.

Grunnbemanningslæren – en ulovfestet rett

.....dersom det foreligger et mer eller mindre konstant arbeidskraftsbehov i virksomheten, skal dette behovet dekkes med en større grunnbemanning av faste ansatte, fremfor å benytte vikarer.

Vilkår:

1. Det må foreligge et **fast og varig behov for vikariater** i virksomheten.
2. Det må foreligge tilstrekkelig **tilknytning** mellom arbeidstakeren som krever fast ansettelse og den aktuelle virksomheten.
3. Det må kunne skje en økning av grunnbemanningen uten **vesentlig ulempe for virksomheten**.

Hvor stor stilling har jeg krav på?

« Det kan synes som et naturlig utgangspunkt å vurdere hvilken stillingsbrøk arbeidstakere gjennomsnittlig har arbeidet i, slik at det foretas en form for gjennomsnittsvurdering. Det er en slik betraktning domstolene så langt har lagt seg på, noe som etter departementets vurdering kan synes hensiktsmessig» (Dom i Eidsivating Lagmannsrett)

Midlertidig tilsetting med grunnlag i opplæringsloven § 10-6

I opplæringsloven har man en utvidet adgang til midlertidig tilsetting i opplæringsloven § 10-6:

«Dersom det ikkje er søkjarar som fyller kompetansekrava for tilsetjing i § 10-1, kan andre tilsetjast mellombels. Med mindre det er avtalt ein kortare tilsetjingsperiode, skal tilsetjinga vare til og med 31. juli.»

[Ny dom om lærervikarers stillingsvern etter tre år \(utdanningsforbundet.no\)](https://www.utdanningsforbundet.no)

Avklaring av ansvar mellom arbeidsgiver og arbeidstaker ?

§14-9 – (7) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter andre ledd bokstav a eller i mer enn tre år etter andre ledd bokstav b og f, **skal anses som fast ansatt** (*min utheving*) slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.