

Fireårsregelen i privat og kommunal sektor

Herunder private høyskoler og forskningsinstitutter

1. Innledning

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal tilsettes fast. Midlertidig tilsetting skal kun skje unntaksvis. Ved lange midlertidige tilsettinger vil arbeidstaker kunne få rett til fast stilling. Fireårsregelen i arbeidsmiljøloven gir midlertidig ansatt arbeidstaker rett til fast ansettelse.

Forskerforbundet får mange henvendelser både vedrørende fireårsregelen, hvordan den skal forstås og om arbeidsgivere håndterer den riktig. Vi vil derfor redegjøre nærmere for regelen.

Arbeidsmiljøloven § 14-9 (5) 2. og 3. setning sier:

«..Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.»

2. Bakgrunn for fireårsregelen

Gjennom Rådsdirektiv 99/70/EF om midlertidig ansettelse, er Norge pålagt å treffe tiltak for å motvirke misbruk av gjentakende midlertidige tilsettinger. Noen arbeidsgivere ønsker å ha mest mulig fleksibilitet. De velger derfor kortere ansettelse enn behovet tilsier. Dette gir arbeidstaker liten forutsigbarhet med hensyn til både arbeid og inntekt.

På bakgrunn av EU-direktivet, ble reglen om rett til fast ansettelse etter fire års sammenhengende tjeneste tatt inn i arbeidsmiljøloven i 2005. Hensikten bak regelen er altså å styrke arbeidstakers stillingsvern. Den gir derfor ikke en fri adgang for arbeidsgiver til å ansette midlertidig i fire år.

3. Nærmere om vilkårene for fast ansettelse etter fireårsregelen

Vilkårene som må være oppfylt for fast ansettelse etter fireårsregelen er:

- i) **Ansettelse begrunnet i arbeidets karakter og vikariat**
- ii) **Samlet midlertidig ansettelse i mer enn fire år**
- iii) **Sammenhengende ansatt hos samme arbeidsgiver**

i) Ansettelse begrunnet i arbeidets karakter og vikariat

Det er anledning til å tilsette midlertidig når arbeidets karakter tilsier det og i vikariater. I tillegg kan det tilsettes midlertidig i praksisarbeid, arbeidsmarkedstiltak og i visse stillinger innenfor idretten.

De ansettelsesforholdene som er begrunnet i arbeidets karakter og arbeid i stedet for en annen (vikariat) gir grunnlag for fast ansettelse etter fireårsregelen. Når slike ansettelse løper over fire år, viser det et stabilt behov for arbeidskraft i virksomheten. De andre typene midlertidig tilsetting gir ikke uttrykk for et slikt behov.

Et tilsetningsforhold kan være en kombinasjon av for eksempel vikariat og praksisarbeid. I slike tilfeller vil den delen som er mest fremtredende være avgjørende for om ansettelsen kan gi grunnlag for fast stilling (Rt. 2009 s. 578 Sykehuset Innlandet).

ii) Midlertidig ansettelse i mer enn fire år

Den midlertidige ansettelsen må ha vart i **fire år og én dag**. Flere påfølgende ansettelsesforhold vurderes samlet. Selv om de midlertidige stillingene ikke har vært like med hensyn til stillingstittel, arbeidsoppgaver, lønn og hjemmelsgrunnlag skal de vurderes samlet. Det siste innebærer at et årsmål med et påfølgende vikariat vil sees samlet.

Dersom arbeidsavtalen utløper like før det er gått fire år, og arbeidsgiver har et udekket arbeidsbehov, vil arbeidstaker sannsynligvis ha rett til å fortsette i arbeidsforholdet. Arbeidsgiver kan ikke erstatte arbeidstakeren med en annen midlertidig tilsatt. Det vil være en omgåelse av fireårsregelen.

Arbeidsmiljøloven § 14-2 gir fortrinnsrett til stilling for midlertidig tilsatte (unntatt vikarer) dersom det er ledig stilling.

iii) Sammenhengende ansatt hos samme arbeidsgiver

Arbeidsavtalen og stillingsvernreglene gjelder mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er arbeidsforhold hos **samme arbeidsgiver** som ligger til grunn for retten til fast tilsetning etter fireårsregelen. Arbeidsforhold i ulike virksomheter hos samme arbeidsgiver, vil regnes samlet.

Dersom ansettelsesforholdet er overført til ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse, vil ansettelsestiden regnes samlet. Eksempler på dette er sammenslåing (fusjoner) av to eller flere virksomheter til én ny.

I konsern vil det være ulike virksomheter. Arbeidsmiljøloven § 15-3 (6) sier at ansettelsestid i ulike virksomheter innenfor samme konsern skal regnes samlet ved beregning av frister for oppsigelse. Det er uklart om dette også vil gjelde ved beregningen av samlet ansettelsestid etter fireårsregelen.

I forhold til kravet om **sammenhengende ansettelse** aksepteres korte avbrudd mellom ansettelsesforholdene (arbeidskontraktene). Når den samlede ansettelsestiden skal fastslås, skal det foretas en totalvurdering av ansettelsesforholdet. Begrunnelsen for opphold mellom ulike arbeidskontrakter vil ha betydning for om ansettelsesforholdet anses som samlet. Opphold på inntil 14 dager regnes ikke som brudd i tjenestetiden.

Selv om arbeidstaker ikke har arbeidskontrakt en periode vil arbeidsforholdet kunne anses som sammenhengende. Opphold på mer enn 14 dager mellom to ulike kontrakter vil også kunne aksepteres. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan ha avtalt eller forutsatt at arbeidsforholdet skal fortsette etter ganske kort tid. Da vil vilkåret om sammenheng måtte vurderes i lys av dette. Avvikling av alminnelig ferie vil ut fra dette kunne regnes med i ansettelsestiden. I enkelte tilfeller vil også avspasering kunne regnes inn.

Arbeidsgiver kan ikke legge inn lengre perioder med opphold i arbeidsforholdet med mindre det faktisk ikke er behov for arbeidskraft i den perioden. Det vil i så fall kunne anses som en omgåelse av loven, sett ut fra at formålet med bestemmelsen og loven er å skape trygge ansettelsesforhold.

Fravær som sykdom, ferie, permisjoner, militærtjeneste mv. som arbeidstaker har i et løpende arbeidsforhold, regnes ikke som avbrudd i tjenestetiden.

Fast deltidsstilling kombinert med midlertidige stillingsbrøker, kan gi uttrykke for et varig arbeidskraftbehov og gi rett til økt stillingsprosent.

4. Arbeidstakers fravær

Ansettelsesforholdets start og slutt framgår av ansettelseskontrakten. Fravær fra arbeidet har ikke betydning for beregningen av ansettelsestiden. Det innebærer at sykefravær og permisjoner ikke forkorter ansettelsestiden. Dette vil ikke gjelde urettmessig fravær, dvs. fravær som verken er lovbestemt eller avtalt med arbeidsgiver.

Bestemmelsen om at fravær ikke får betydning ved beregning av ansettelsestiden gjelder for fravær etter 1. juli 2010. Det innebærer at fravær før denne datoen vil kunne trekkes fra ansettelsestiden. Slikt fravær kan være f.eks. lengre sykefravær og ulønnet permisjon.

Fra og med 1. juli 2010 vil ingen rettmessige fravær ha betydning for beregningen av ansettelsestiden.