

# Tre- og fireårsregelen i statlig sektor

## Herunder statlig universitets- og høyskolesektor

---

### 1. Innledning

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal ansettes fast. For å ansette i midlertidig stilling, må det finnes en lovbestemmelse som åpner for det. Slike lovbestemmelser finnes i statsansatteloven og i universitets- og høyskoleloven. Vilklårene i disse lovbestemmelsene må være oppfylt for at den midlertidige ansettelsen skal være lovlig. Ved ansettelser som ikke oppfyller vilklårene, har arbeidstaker krav på fast ansettelse. Ved lange midlertidige ansettelser vil arbeidstaker også kunne få fast stilling etter tre- eller fireårsregelen.

**Treårsregelen i statsansatteloven gjelder dersom den siste arbeidsavtalen ble inngått etter 1.7.2017.**

**Fireårsregelen i tidligere tjenestemannslov gjelder dersom den siste arbeidsavtalen ble inngått før 1.7.2017.**

#### Se overgangsregler i statsansatteloven § 42.

Det er ulike beregningsregler for tre- og fireårsregelen, spesielt i forhold til sykefravær og stipendiatperioder. Beregningen av treårsregelen fremgår av § 9 i forskrift til statsansatteloven. Beregningen av fireårsregelen er ikke regulert i forskrift, men beror på ulovfestet forvaltnings- og rettspraksis.

Det første spørsmålet du bør stille deg er derfor om det er tre- eller fireårsregelen som kommer til anvendelse i ditt tilfelle.

Forskerforbundet får mange henvendelser om tre- og fireårsregelen og hvordan de skal forstås. Vi vil derfor redegjøre nærmere for disse reglene nedenfor.

### 2. Treårsregelen – hjemmel og unntak. Kontrakter inngått etter 1.07.17

#### 2.1 Lovgrunnlag

Treårsregelen finnes i statsansatteloven § 9 (3):

**«Midlertidig ansatte etter første ledd bokstav a), b) eller e), og som har vært sammenhengende ansatt i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt.»**

Dette er stillinger hvor arbeidet er av midlertidig karakter (a), som vikar (b) og ved ansettelser i inntil 6 måneder på grunn av et uforutsett behov (e).

Treårsregelen gjelder med andre ord ikke hvis den siste midlertidige ansettelsen gjelder praksisarbeid eller utdannings – eller åremålsstilling. Praksisarbeid er arbeid knyttet til opplæring, eller kvalifisering innen et fagområde, inkludert trainee-arbeid, aspiranter og elever ved fagskoler.

Hvilke stillinger som er utdanningsstillinger er uttømmende oppregnet i forskrift til statsansatteloven, § 5. Dette er for eksempel stillinger som stipendiat, spesialistkandidat, vitenskapelig assistent med flere.

Hvilke stillinger som er åremålsstillinger vil fremgå uttrykkelig av loven, enten statsansatteloven eller universitets- og høyskoleloven kapittel 6. En postdoktorstilling vil for eksempel være en åremålsstilling etter begge lover.

### 3. Beregning av ansettelsestid etter treårsregelen

#### 3.1 Generelt

Ved beregning av ansettelsestiden medregnes all sammenhengende ansettelsestid i samme virksomhet. Dersom hele eller deler av en annen virksomhet er overført til virksomheten, skal all sammenhengende ansettelsestid i den tidligere virksomheten medregnes. Dette følger av statsansatteloven § 23. Den sammenhengende ansettelsen må ha vart i **tre år og én dag**.

Både ansettelsestiden og den faktiske tjenestetiden må ha vart mer enn tre år.

Nærmere regler om beregningen av ansettelsestid og faktisk tjenestetid er fastsatt i § 9 i forskrift til statsansatteloven.

#### 3.2 Sammenhengende ansettelse – avbrudd

Den midlertidige ansettelsen må som nevnt være sammenhengende og den regnes fra tiltredelse i stilling og til fratredelse.

Det er kun opphold mellom ansettelser (kontrakter) som kan føre til at ansettelsestiden ikke anses som sammenhengende. Et opphold på mindre enn to uker avbryter ikke ansettelsestiden. Dersom oppholdet har vart i mer enn to uker regnes ikke ansettelsestiden som sammenhengende, med mindre avbruddene er foretatt for å hindre den ansatte i å oppnå fast ansettelse, såkalt «lufting», da det vil være en usaklig og ulovlig omgåelse av loven.

#### 3.3 Flere påfølgende ansettelsesforhold

Dersom det siste ansettelsesforholdet omfattes av treårsregelen, medregnes alle tidligere påfølgende ansettelsesforhold hos samme arbeidsgiver.

Dette gjelder selv om stillingene ikke har vært like med hensyn til stillingstittel, arbeidsoppgaver, lønn og lovgrunnlag.

Eksternt finansierte stillinger medregnes. Det samme gjelder stillinger med lav stillingsbrøk. Utdannings- og åremålsstillinger medregnes også, men for stipendiater medregnes ikke tiden som har gått med til eget doktorgradsarbeid.

#### **Eksempel:**

Arbeidstaker har vært ansatt i tre og et halvt år hos samme arbeidsgiver. Vedkommende har vært postdoktor i to år og deretter vært vikar i ett og et halvt år. Treårsregelen kommer til anvendelse fordi det siste ansettelsesforholdet som vikar, er en type stilling som er omfattet av regelen, postdoktorstillingen skal medregnes og den samlede ansettelsestiden er mer enn tre år. Arbeidstakeren skal anses som fast ansatt og har stillingsvern som det.

Motsatt hvis arbeidstaker har vært ansatt som vikar i ett og et halvt år og deretter går over i en stilling som postdoktor. Treårsregelen kommer ikke til anvendelse fordi det siste ansettelsesforholdet er en åremålsstilling – en type midlertidig stilling som er unntatt fra treårsregelen. Det har derfor ingen betydning at ansettelsesforholdet har vart over tre år.

#### 3.4 Faktisk tjenestetid – betydningen av fravær

Det er ikke tilstrekkelig at ansettelsestiden har vart sammenhengende i mer enn tre år. I tillegg må også den faktiske tjenestetiden være over tre år.

Den faktiske tjenestetiden begynner å løpe når arbeidstaker fysisk tiltrer stillingen, og det skal i utgangspunktet gjøres fradrag for alt fravær. Det skal likevel ikke gjøres fradrag for lovfestede permisjoner som f.eks. foreldrepermisjon. Det skal heller ikke gjøres fradrag for sykefravær under tolv måneder og ferier. Det samme gjelder fleksidager og avspasering av overtid.

Avtalefestede permisjoner (f.eks. velferdspermisjon) og sykefravær ut over 12 måneder, avbryter ikke ansettelsestiden, men skal gå til fradrag.

Avbrudd i ansettelsesforholdet på under to uker avbryter ikke ansettelsesforholdet, men skal gå til fradrag i den faktiske tjenestetiden.

Ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, skal det gjøres fradrag for tid brukt til eget doktorgradsarbeid. Dette fremgår av § 9 i forskrift til lov om statens ansatte og av § 2-6 i forskrift til universitets- og høyskoleloven om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

**Eksempel:**

Hvis den statsansatte har vært ansatt i samme virksomhet i tre og et halvt år, men har hatt permisjon for å inneha en stilling hos en annen arbeidsgiver i ett år, vil ansettelsestiden være over tre år, mens den faktiske tjenestetiden kun vil være to og et halvt år. Arbeidstaker vil da ikke ha krav på fast ansettelse etter treårsregelen fordi den faktiske tjenestetiden er mindre enn tre år.

Motsatt hvis den statsansatte har hatt foreldrepermisjon i ett år. Da vil ansettelsesforholdet ha vart sammenhengende i mer enn tre år fordi lovfestede permisjoner ikke avbryter ansettelsesforholdet. I tillegg vil den faktiske ansettelsestiden være over tre år fordi lovfestede permisjoner ikke skal gå til fradrag i faktisk tjenestetid.

Hvis den statsansatte har vært sammenhengende ansatt i f.eks. tre år og fire måneder, men har hatt sykefravær i ett år og tre måneder, vil den faktiske tjenestetiden være tre år og én måned, og den ansatte vil ha rett til fast ansettelse.

Hvis den statsansatte har vært ansatt som stipendiat i fire år og deretter går over i et vikariat på seks måneder, vil den faktiske tjenestetiden kun være ett år og seks måneder fordi tiden til eget doktorgradsarbeid ikke skal medregnes. Vedkommende vil derfor ikke ha rett til fast ansettelse.

## 4. Fireårsregelen – hjemmel og unntak. Kontrakter inngått før 1.07.17

### 4.1 Lovhjemmel

Fireårsregelen var hjemlet i tidligere tjenestemannslov § 10 nr. 1, første ledd:

*«Fast tilsatt tjenestemann med mer enn to års sammenhengende tjeneste og midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp med seks måneders frist når stillingen eller arbeidet faller bort»*

Statsansatteloven § 42 viderefører fireårsregelen for ansatte som inngikk siste arbeidsavtale før 1.7.2017.

### 4.2 Unntak

I tjenestemannsloven § 10 nr. 1, tredje ledd var det gjort unntak for arbeidstakere i åremåls- eller utdanningsstillinger. Hvilke stillinger som er åremåls- eller utdanningsstillinger fremgikk direkte av lov eller forskrift. Typiske eksempler er stipendiat- og postdoktorstillinger.

I tillegg var visse grupper arbeidstakere unntatt gjennom forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m. § 2 nr. 3.

Dette gjelder blant annet arbeidstakere som vikarierer for en arbeidstaker som har permisjon for å inneha en åremålsstilling eller en vitenskapelig stilling.

Hvis det siste ansettelsesforholdet omfattes av en av disse unntaksreglene, har den ansatte ingen rettigheter etter fireårsregelen.

## 5. Nærmere om fireårsregelen

### 5.1 Generelt

Den midlertidige ansettelsen må ha vart sammenhengende i **fire år og én dag**, og den må i sin helhet være avtjent i samme virksomhet. Både ansettelsestiden og den faktiske tjenestetiden må ha vart mer enn fire år og alle typer ansettelser i samme virksomhet skal medregnes.

### 5.2 Samme virksomhet

Tjeneste fra annen virksomhet skal i utgangspunktet ikke medregnes, men det kan være avtalt at også tjeneste fra annen virksomhet skal tas med. Bakgrunnen kan være at virksomheter er slått sammen (fusjonert) eller på annen måte har en særlig tilknytning.

### 5.3 Sammenhengende ansettelse

Det må foreligge et ansettelsesforhold og dette ansettelsesforholdet må være uavbrutt. Avbrudd vil kunne oppstå mellom to midlertidige ansettelsesforhold. Fravær i form av avtalefestede permisjoner avbryter ikke ansettelsestiden, men skal gå til fradrag i faktisk tjenestetid, se nedenfor. Ved avbrudd i ansettelsesforholdet har departementet lagt til grunn at avbruddsperioder på inntil to uker ikke avbryter ansettelsesforholdet. Avbruddet skal likevel gå til fradrag, se nedenfor.

Ved avbrudd i ansettelsesforholdet ut over to uker, må det foretas en nærmere vurdering. Avgjørende blir om det foreligger en saklig grunn til avbruddet. En avbrytelse av ansettelsesforholdet for å forhindre fast ansettelse, vil være usaklig.

Som eksempel på denne saklighetsvurderingen kan nevnes Oslo tingretts dom i sak 07-099956 TVIR/05. Retten vurderte her sakligheten av et avbrudd på 26 dager mellom to midlertidige kontrakter. Tingretten kom frem til at oppholdet innebar en usaklig omgåelse av loven og vedkommende fikk rett til fast tilsetning. Retten la i saklighetsvurderingen vekt på at tjenestemannen hadde samme arbeidsoppgaver og samme kontor før og etter oppholdet, at det forelå en muntlig avtale om ny stilling før kontrakten var utgått, at det dreide seg om et kontinuerlig arbeid som måtte gjøres og at det forelå lønnsmidler til å utføre arbeidet.

## 5.4 Flere påfølgende ansettelsesforhold

Flere påfølgende ansettelsesforhold skal vurderes samlet, dvs. at alle typer ansettelsesforhold skal medregnes i ansettelsestiden. Dette gjelder selv om de midlertidige stillingene ikke har vært like med hensyn til stillingstittel, arbeidsoppgaver, lønn og hjemmelsgrunnlag. Eksternt finansierte stillinger skal medregnes. Det samme gjelder utdannings- og åremålsstillinger. Stillinger med lav stillingsbrøk medregnes også. Dersom det siste ansettelsesforholdet omfattes av fireårsregelen, medregnes alle ansettelsesforholdene hos samme arbeidsgiver.

### **Eksempel:**

Arbeidstaker har vært ansatt i fire og et halvt år hos samme arbeidsgiver. Vedkommende har vært stipendiat i fire år og deretter vært ansatt for et bestemt tidsrom i et halvt år. Fireårsregelen kommer til anvendelse fordi det siste ansettelsesforholdet er omfattet av fireårsregelen, hele stipendiatperioden skal da medregnes og den samlede ansettelsestiden er mer enn fire år. Vedkommende har således stillingsvern som fast ansatt.

Motsatt hvis vedkommende har vært ansatt for et bestemt tidsrom i nærmere fire år og deretter går over i en stilling som stipendiat. Fireårsregelen kommer ikke til anvendelse fordi det siste ansettelsesforholdet er en stipendiatstilling – en type midlertidig stilling som er unntatt fra fireårsregelen. Det har således ingen betydning at ansettelsesforholdet har vart over fire år.

## 5.5 Faktisk tjenestetid – betydningen av fravær

Det er som nevnt ikke tilstrekkelig at ansettelsestiden har vart sammenhengende i mer enn fire år. I tillegg må den faktiske tjenestetiden også være over fire år. Fravær fra tjeneste, f.eks. i forbindelse med permisjoner, er ikke tjeneste og tas derfor ikke med i beregningen av tjenestetid. Den faktiske tjenestetiden begynner å løpe når arbeidstaker faktisk tiltrer stillingen, og det skal i utgangspunktet gjøres fradrag for alt fravær. Det skal likevel ikke gjøres fradrag for lønnet foreldrepermisjon. Ferier medregnes i tjenestetiden. Det samme gjelder fleksidager og avspasering av overtid. Sykefravær inntil to uker regnes også med i tjenestetiden.

### **Eksempel:**

Hvis arbeidstaker har vært ansatt i samme virksomhet i fire og et halvt år, men har hatt permisjon for å inneha en stilling hos en annen arbeidsgiver i ett år, vil ansettelsestiden være over fire år, mens den faktiske tjenestetiden kun vil være tre og et halvt år. Arbeidstaker vil her ikke ha krav på fast ansettelse fordi den faktiske tjenestetiden er mindre enn fire år.

Motsatt hvis arbeidstaker har hatt lønnet foreldrepermisjon i ett år. Her vil både ansettelsesforholdet og den faktiske tjenestetiden være over fire år. Arbeidstaker vil i dette tilfellet ha krav på fast ansettelse.