

Tre- og fireårsregelen i privat og kommunal sektor

Herunder private høgskoler og forskningsinstitutter

1. Innledning

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal tilsettes fast. Midlertidig tilsetning skal kun skje unntaksvis. Ved lange midlertidige tilsetninger vil arbeidstaker kunne få rett til fast stilling. Hvor lang denne perioden må være, beror på når arbeidskontrakten er inngått og grunnlaget for den midlertidige tilsetningen.

Ved arbeidskontrakter inngått **før** 1. juli 2015 har arbeidstaker som har vært midlertidig tilsatt på grunn av arbeidets karakter eller i vikariat rett til fast tilsetning etter mer enn 4 års sammenhengende tjeneste i virksomheten.

Ved kontrakter inngått **etter** 1. juli 2015 vil kravet til ansettelsestid bero på grunnlaget for den midlertidige tilsetningen. For arbeidstakere som er midlertidig tilsatt på grunn av arbeidets karakter (a) er det fortsatt et krav om mer enn 4 års sammenhengende tjeneste. For arbeidstakere som er ansatt i vikariat (b) og på generelt grunnlag (f) er det imidlertid tilstrekkelig med mer enn tre års sammenhengende tjeneste. Det samme gjelder ved en kombinasjon av grunnlagene. Lovbestemmelsen skal forstås slik at det kun gjelder en 4 års-regel i de tilfellene hvor arbeidstaker i hele perioden har vært midlertidig tilsatt på grunn av arbeidets karakter (a).

Arbeidsmiljøloven § 14-9 (6) sier:

«..Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a eller i mer enn 3 år etter første ledd bokstav b og f, 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 fire- og treårsregelen

Gjennom Rådskonferansen om midlertidig ansettelse, er Norge pålagt å treffe tiltak for å motvirke misbruk av gjentakende midlertidige tilsetninger. Noen arbeidsgivere ønsker å ha mest mulig fleksibilitet. De velger derfor kortere ansettelsestider 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.

Ved lovendring, iverksatt 1. juli 2015, ble fireårsregelen endret til en treårsregel for enkelte typer midlertidige tilsetninger.

Hensikten bak reglene er å styrke arbeidstakers stillingsvern.

3. Nærmere om vilkårene for fast ansettelse etter tre- og fireårsregelen

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

- i) **Ansettelse begrunnet i arbeidets midlertidige karakter (fire-årsregel)**
- ii) **Ansettelse i vikariat eller på generelt grunnlag (tre-årsregel)**
- iii) **Samlet midlertidige ansettelse i mer enn henholdsvis tre og fire år.**
- iv) **Sammenhengende ansatt hos samme arbeidsgiver**

i) Ansettelse begrunnet i arbeidets karakter, i vikariat og på generelt grunnlag

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.

Fra 1. juli 2015 er det innført en generell adgang til å ansette midlertidig i inntil 12 måneder. Denne regelen er begrenset av kvoteregler og karantene-tid. Slike avtaler kan omfatte 15 % av arbeidstakerne i virksomheten. Hvis arbeidstaker ikke får fast ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karanteneperioden ikke foreta nye ansettelser på generelt grunnlag for arbeidsoppgaver av samme art.

I forarbeidene er den generelle regelen begrunnet med at det vil gjøre inngangen til arbeidslivet enklere for grupper som i dag står utenfor og har vanskeligheter med å få fast jobb.

ii) Midlertidig ansettelse i mer enn tre og fire år

Den midlertidige ansettelsen må ha vart i **fire år /tre 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 åremål 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 reglene..

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 stillingsvernsreglene gjelder mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er arbeidsforhold hos **samme arbeidsgiver** som ligger til grunn for retten til fast tilsetting etter tre – og 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 tre- og 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 være uttrykk 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.