

Midlertidige ansettelser: Vær bevisst!

Ha et bevisst forhold til bruk av midlertidige ansettelser. MBLs juridiske avdeling får for tiden mange henvendelser om midlertidige ansettelser, og minner om at det er strenge regler for når en midlertidig ansettelse er gyldig. Her får du gode råd fra MBLs advokater.



Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at arbeidstaker skal ansettes fast. Hovedregelen gjelder imidlertid ikke uten unntak; arbeidsmiljøloven paragraf 14-9 åpner for at det er adgang til å ansette midlertidig i en rekke tilfeller. Reglene er skjønnsmessige og det vil i praksis ofte være vanskelig å gi et klart svar på om en midlertidig ansettelse står seg juridisk. Det avgjørende vil ofte være om virksomheten kan sies å ha et midlertidig behov for arbeidskraft. Grensen mellom et varig og et midlertidig behov for arbeidskraft kan i praksis være vanskelig å trekke opp, og hvert enkelt tilfelle må vurderes konkret. Det er imidlertid enkelte faktorer og fallgruver arbeidsgiver bør være oppmerksom på.

Når er det tillat å ansette midlertidig?

Det vil vanligvis være tillat å ansette midlertidig i følgende tilfeller:

- Ved sesongarbeid og markerte, avgrensede arbeidsstopper
- Når det er et tidsbegrenset preg over arbeidsoppgavene
- Når det i en periode skal utføres arbeid av en annen art enn det som normalt utføres i bedriften
- Når det dreier seg om vikariat for en konkret person som er syk, i permisjon el

Når er en midlertidig ansettelse i faresonen?

- Har det skjedd stadig forlengelser og fornyelser av ulike midlertidige kontrakter?
- Foreligger det rent faktisk sysselsettingsmuligheter for arbeidstaker etter at det midlertidige ansettelsesforholdet er avsluttet?
- Kan virksomhetens behov for arbeidskraft anses å være jevnt og stabilt?

Dersom dere kan svare bekreftende på disse spørsmålene er det noe som trekke i retning av at den midlertidige ansettelsen ikke er holdbar juridisk sett.

Husk:

- Det er arbeidsgiver som må bevise at virksomheten har et midlertidig, og ikke et varig behov for arbeidskraft
- Det er de reelle, og ikke de formelle forhold, som er avgjørende

- Etter fire års sammenhengende midlertidig ansettelse anses vedkommende som fast ansatt
- Men vær oppmerksom på at det ikke innebærer at arbeidsgiver er på trygg grunn så lenge man holder seg under maksgrensen på fire år – slike tilfeller må vurderes etter de alminnelige reglene om midlertidig ansettelse
- Alle former for midlertidig ansettelse teller med i vurderingen
- Reglene om midlertidige ansettelse håndheves strengt av domstolene

Det understrekes at denne fremstillingen er svært summarisk og ikke kan erstatte juridisk rådgivning. Dersom du ønsker en juridisk vurdering av konkrete tilfeller, kan du ta nærmere kontakt med en av MBLs advokater.

Reglene om midlertidig ansettelse bør ses i sammenheng med reglene om fortrinnsrett og forholdet til frilansere.