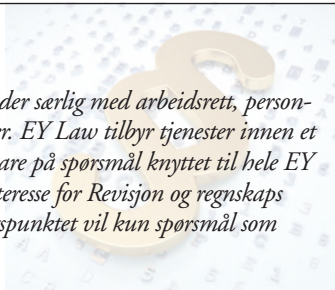


Om Spør advokaten

Jane Wesenberg er advokat og partner i EY Law. Hun arbeider særlig med arbeidsrett, personvern, petroleumsrett, forvaltningsrett og offentlige anskaffelser. EY Law tilbyr tjenester innen et bredt spekter av forretningsjus, og i denne spalten vil Jane svare på spørsmål knyttet til hele EY Laws fagområde. Har du spørsmål som også kan være av interesse for Revisjon og regnskaps lesere, kan disse sendes: jane.wesenberg@no.ey.com. I utgangspunktet vil kun spørsmål som kommer på trykk bli besvart.



Spalten er utarbeidet av:

Advokat
Jane Wesenberg
Partner EY Law

Midlertidig ansettelse – på hvilket grunnlag og hvor lenge?

I 2015 ble reglene om midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven endret ved at det ble mulig å ansette midlertidig på «generelt grunnlag». I hvilken utstrekning er det adgang til midlertidig ansettelse?

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal ansettes fast. Adgangen til å inngå avtale om midlertidig ansettelse har tradisjonelt vært begrenset til noen få nærmere bestemte tilfeller. Forskjellen mellom fast ansettelse og midlertidig ansettelse, er at et midlertidig ansettelsesforhold opphører når det avtalte tidsrommet utløper, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet. Ved fast ansettelse løper arbeidsforholdet inntil videre og kan ikke sies opp av arbeidsgiver uten at det er saklig grunn for oppsigelse.

Arbeidsmiljøloven har lenge tillatt midlertidig ansettelse for sesong- og prosjektarbeid hvis behovet for arbeidskraft er tidsbegrenset. Serveringssteder og butikker som bare har åpent i sommer- eller turist-sesongen, vil kunne ha et slikt behov. Det har også lenge vært anledning til midlertidig ansettelse for vikariater, for eksempel ferievikarer som avløser ved ferieavvikling eller vikarer for ansatte i foreldrepermisjon

– men kun i den utstrekning en vikar jobber «i stedet for en annen». Arbeidsmiljøloven har også åpnet for midlertidig ansettelse for praksisarbeidere, deltakere i arbeidsmarkedstiltak, enkelte stillinger innenfor idretten og for lederstillinger på åremål.

Generell adgang til midlertidig ansettelse

I 2015 ble arbeidsmiljøloven endret og det er nå en generell, dog begrenset, adgang til



midlertidig ansettelse uten at det stilles krav til bakgrunnen for ansettelsen. Begrensningene gjelder både tid og omfang. En avtale om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag kan ikke overstige 12 måneder, og ansatte på slike avtaler kan ikke utgjøre mer enn 15 % av totalt antall ansatte i bedriften. Det er likevel tillatt med minst én slik ansatt, selv om én ansatt vil utgjøre mer enn 15 % av de ansatte.

For å begrense adgangen til gjentatte midlertidige ansettelser er det også en karanteneperiode ved avslutning av ansettelsesperioden dersom den ansatte ikke får videre ansettelse. Karantene innebærer at bedriften i en periode på 12 måneder ikke kan ta inn nye midlertidige ansatte for å utføre arbeidsoppgaver av samme art som ble utført av den midlertidige ansatte som ikke fikk videre ansettelse. Ved brudd på karantenebestemmelsen kan arbeidstaker som ble ansatt i karanteneperioden kreve krav om fast ansettelse eller erstatning.

Rett til fast ansettelse

I utgangspunktet vil et midlertidig ansettelsesforhold opphøre etter den avtalte tidsperioden. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at en ansatt som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, har rett til fast ansettelse i bedriften. Har en ansatt vært midlertidig ansatt som vikar og på generelt grunnlag, gjelder dette etter tre år. Fravær på grunn av sykdom o.l. har ikke betydning ved beregning av ansettelsestid.



“Björg Fjell er profesjonalitet og effektivitet i kombinasjon med personlig engasjement, omsorg og varme”

KATRINE WERGELAND Rådgiver
Mobil: 991 61 049 · katrine.wergeland@bjorgfjell.no
Ta kontakt for en uforpliktende prat

BJØRG FJELL
Rekruttering



Jobb smart med Maestro og Signant!

Elektronisk signatur med Signant er innebygget i Maestro Årsoppgjør. Det er enkelt å lage ferdig årsregnskapet og la hele signaturprosessen gå automatisk.

Maestro Årsoppgjør er den enkleste veien til korrekt utfylte ligningspapirer og regnskap.

Maestro Årsoppgjør er integrert med Altinn og åpner for elektronisk innlevering av skjema til flere offentlig etater på en enkel, rask og sikker måte.

Med Signant kan du signere engasjementsbrev og kontrakter enkelt og raskt med BankID eller BuyPass.

Signant er juridisk bindende og er den sterkeste form for e-signering i Norge med identifisering på sikkerhetsnivå 4.

Signering fra Signant er Lang Tids Validerbar (LTV aktivert), følger dokumentet og vises gratis i vanlig PDF leser.

Ta kontakt på telefon 02575
eller salg@maestro.no for mer informasjon og bestilling

maestro.no/arsoppgjør