

Midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsbyrå

Ved behov for arbeidskraft er den klare hovedregelen at det skal ansettes fast, men arbeidsmiljøloven gir også åpning for at det i noen tilfeller kan inngås avtale om midlertidig ansettelse.



Rådgiver
Inger Rose Mathisen
Sticos

Nytt om ansettelser og innleie

Definisjonen av fast ansettelse ble klargjort i arbeidsmiljøloven ved lovendring 1. januar. Med fast ansettelse menes at: «... ansettelsen er løpende og tidsbegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang».

Arbeidsavtalen skal inneholde lengde og plassering av daglig og ukentlig arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal avtalen angi grunnlaget for å beregne når arbeidet skal utføres. Ved midlertidig ansettelse skal også grunnlaget det er ansatt etter, angis i arbeidsavtalen.

Vilkårene for når det kan ansettes midlertidig

For mange virksomheter er det et usikkert behov for arbeidskraft fremover i tid, men nødvendig med ekstra bemanning i en gitt periode. Kan man da ansette midlertidig? Det vil bero på hvilken type arbeidskraft det er snakk om, og om det er et arbeid som normalt utføres i virksomheten.

Avtale om midlertidig ansettelse kan inngås:

- a. Når arbeidet er av midlertidig karakter

- b. I arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c. For praksisarbeid
- d. Med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med NAV
- e. Med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten
- f. For en periode på inntil 12 mnd. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Som vi ser er det relativt begrensede muligheter for å ansette midlertidig, dersom det ikke er snakk om vikariat for en eller flere personer.

Vi skal her se nærmere på de ulike grunnlagene for midlertidig ansettelse.

Når arbeidet er av midlertidig karakter, bokstav a)

Midlertidig ansettelse er ikke tillatt når det er nødvendig med ekstra bemanning grunnet svingninger gjennom året i ordretilgangen. Er det derimot snakk om sesongarbeid, typisk varehandel før jul, innhøsting i jordbruk, mv., er det tillatt.

Likeledes vil et prosjekt med oppgaver som normalt ikke er innenfor driften, eller det er behov for en spesiell kompetanse, gi anledning til midlertidig ansettelse i prosjektperioden. Det kan også være snakk om slutføring av et bestemt oppdrag som gjør midlertidig ansettelse nødvendig.

Vikariat, bokstav b)

Når fast ansatte arbeidstakere er fraværende, for eksempel i permisjon, ved ferieavvikling eller er langtidssykmeldt, kan vikar leies inn for tilsvarende tidsrom. Innleie av en vikar kan dekke fraværet til flere ansatte, for eksempel ved ferieavvikling.

Det stilles ikke krav til at vikaren må komme i stedet for en navngitt arbeidstaker. Han kan for eksempel vikariere for flere andre, noe som er vanlig ved ferieavvikling. Mange arbeidsgivere benytter ekstravakter eller tilkallingshjelp. Også for disse må vilkårene for midlertidig ansettelse være oppfylt for hver enkelt arbeidsperiode. Forutsetningen er at det reelt sett er et vikarforhold.

Løpende kortvarige vikariater for å dekke et konstant behov for vikarer i virksomheter med permanent fravær av arbeidstakere, vil ikke være omfattet av arbeidsmiljølovens vikarbegrep. Det stilles ikke krav om at vikaren må gå inn i de arbeidsoppgavene den fraværende arbeidstakeren normalt har. Det er vanlig ved fravær at virksomheten omrokkerer de ansatte, slik at en annen fast ansatt går inn i stillingen til den som er fraværende, mens vikaren går inn i dennes arbeidsoppgaver.

Praksisarbeid, bokstav c)

Praksisarbeid vil være arbeid i forhold til opplæring eller kvalifisering innen et fagområde. Praksisarbeid vil ofte være et ledd i et utdanningsløp, for eksempel for lærlinger og lærerkandidater eller leger i turnustjeneste. Det vil ikke bli ansett som praksisarbeid at

arbeidsgiver sender arbeidstaker på kurs eller lignende for kvalifisering eller at arbeidstaker tas inn i stillingen for å opparbeide seg poeng til videre utdanning eller lignende.

Arbeidsmarkedstiltak, bokstav d)

Midlertidig ansettelse på dette grunnlaget forutsetter at arbeidstaker deltar på tiltak i regi av eller gjennom samarbeid med NAV. Det er videre en forutsetning at ansettelsen foretas i samarbeid med NAV. Dette kan gjelde for deltakere i arbeidsmarkedstiltak, både vanlig og yrkeshemmet arbeidskraft, samt utprøvnings- og avklaringsstiltak, kvalifiserings- og arbeidstreningstiltak og sysselsettingstiltak. Arbeidstakere med lønnstilskudd fra NAV kan ikke ansettes i midlertidig stilling etter denne bestemmelsen.

Idrettsutøvere, mv., bokstav e)

Innenfor dette området er det gitt en generell adgang til midlertidig ansettelse.

På generelt grunnlag, bokstav f)

Midlertidig ansettelse kan også foretas på generelt grunnlag, det vil si uten nærmere vilkår. Midlertidig ansettelse på dette grunnlaget er begrenset til en periode på maksimalt 12 måneder. Dersom arbeidstakeren etter denne perioden ikke får videre ansettelse i virksomheten, inntreder det en karanteneperiode på 12 måneder.

Karantenen inntreder fra og med første dag etter at arbeidsavtalen utløper og arbeidsforholdet avsluttes. I karanteneperioden kan man ikke ansette en ny arbeidstaker midlertidig på generelt grunnlag til å utføre samme type arbeid innenfor virksomheten.

Arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet. Når karanteneperioden er over, kan man inngå nye avtaler om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag for å utføre de arbeidsoppgavene som har vært omfattet av karantene.

På ansettelsestidspunktet kan høyst 15 % av arbeidstakerne i en virksomhet være midlertidig ansatt på generelt

grunnlag. Det betyr at virksomheten må ta stilling til om kvoten overstiges ved hver midlertidig ansettelse på dette grunnlaget. Beregning av hva som er 15 % av arbeidstakerne, skal alltid rundes oppover og man teller her antall arbeidstakere ansatt i virksomheten. Innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere skal ikke tas med i beregningsgrunnlaget. Heller ikke arbeidstakere som er i permisjon skal regnes med, men eventuelle arbeidstakere som vikarierer for disse, vil inngå i beregningsgrunnlaget. Det er likevel tillatt at minst én av arbeidstakerne er ansatt midlertidig på generelt grunnlag.

Drøftingsplikt for bruk av midlertidig ansettelse

Arbeidsgiver skal drøfte bruken av midlertidige ansettelse hvert år med de tillitsvalgte. Drøftingen skal dreie seg om grunnlaget og omfanget av midlertidig ansettelser, samt arbeidsmiljømessige konsekvenser.

Avslutning av midlertidig arbeidsforhold

Avtalene opphører ved avtaleperiodens slutt, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet.

Har arbeidsavtalen en varighet på mer enn et år, skal det gis et skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest én måned før, selv om det er avtalt fratredelsesdato fra før.

Med unntak av midlertidig ansettelse i arbeidsmarkedstiltak og på generelt grunnlag, vil arbeidstaker kunne kreve utsettelse av fratreden dersom varsel ikke gis innen fristen.

Vær oppmerksom på retten til fast ansettelse

Når en midlertidig ansettelse etter vilkårene i bokstav b) og f) har vart i minst tre år, er arbeidstaker å anse som fast. Etter vilkåret om midlertidig ansettelse på grunn av arbeidets art, bokstav a), er arbeidstaker å anse som fast ansatt etter fire år. Kombineres midlertidig ansettelse etter bokstav a) med b) og/eller f), er vedkommende fast ansatt

etter tre år. Konsekvensen av dette er at de da blir omfattet av det ordinære stillingsvernet, det vil si at reglene om oppsigelse av fast ansatte vil gjelde.

Innleie fra bemanningsbyrå

Det kan leies inn arbeidskraft fra bemanningsbyrå i samme tilfeller som det kan ansettes midlertidig, med unntak av bestemmelsen om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, bokstav f).

I tillegg kan det inngås avtale med tillitsvalgte i fagforening med innstillingsrett, det vil si en fagforening som har 10 000 medlemmer, om innleie for en tidsavgrenset periode. Det kan gjøres uten at vilkårene i bestemmelsene om midlertidig ansettelse er oppfylt. Denne bestemmelsen er ofte aktuell i byggebransjen. At avtalen kun kan gjøres med fagforening med innstillingsrett, kom i endringene i loven 1. januar. Dette er en innskjerping av tidligere bestemmelse hvor avtale kunne gjøres med tillitsvalgte, uten nærmere definisjon.

Åremålsansettelse

En annen form for midlertidig ansettelse er åremålsansettelse. Ansettelse på åremål kan bare avtales for øverste leder i virksomheten, for et bestemt tidsrom. Det vil normalt bare være én person som er øverste leder. Bestemmelsen kan benyttes selv om det er et fast behov for arbeidskraften.

En ansatt på åremål kan sies opp i avtaleperioden dersom det ikke er avtalt noe annet i arbeidsavtalen. En eventuell oppsigelse må være saklig.

Konsekvenser ved brudd på bestemmelsene

Reglene om når det kan ansettes midlertidig eller leies inn fra bemanningsbyrå, skal tolkes strengt.

Dersom vilkårene ikke er oppfylt, det vil si en ulovlig midlertidig ansettelse, kan arbeidstaker kreve fast ansettelse eller erstatning ved dom. Dette vil også gjelde for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag i en karanteneperiode.

Det er Arbeidstilsynet som fører tilsyn med at lovens bestemmelser følges.