



TRE ÅRS-REGELEN

Rett til å regnes som fast ansatt etter langvarig
midlertidig ansettelse

SAMMENDRAG

På disse sidene finner du en gjennomgang av reglene som gir rett til å regnes som fast ansatt etter å ha vært midlertidig ansatt i mer enn tre eller fire år.

Innhold

Rett til å regnes som fast ansatt	2
Aktualitet.....	2
Gjelder tre- eller fire års-regelen for meg?	2
Hvem kan vise til treårsregelen?.....	2
Hva med turnustjenesten?	3
Hvilken stillingsprosent har jeg krav på?	3
Hvilke oppgaver skal stillingen inneholde?	3
Kan jeg bli sagt opp?.....	3
Hvordan skal jeg gå fram overfor arbeidsgiver?	3
Spørsmål om midlertidig ansettelse eller tre- og fire års-reglene?.....	3

Rett til å regnes som fast ansatt

NFF blir jevnlig kontaktet av medlemmer som lurer på når de har krav på fast ansettelse. I denne artikkelen gjør vi rede for vilkårene om rett til å regnes som fast ansatt, samt innhold og omfang av stillingen. I artikkelen får du også tips til fremgangsmåten for å kreve fast ansettelse.

Aktualitet

Hovedregelen er at arbeidstakere skal ansettes fast, jf. [arbeidsmiljøloven](#) § 14-9 (1).

Retten til fast ansettelse etter langvarig midlertidig ansettelse, populært kalt treårsregelen, reguleres av arbeidsmiljøloven § 14-9 (7). I første setning står det at «arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter andre ledd bokstav a eller i mer enn tre år etter andre ledd bokstav b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse».

En «arbeidstaker ... skal anses som fast ansatt», hvis vilkårene er oppfylt. Det er derfor ikke snakk om en nyansettelse, men et arbeidsforhold som fortsetter etter at den siste kontrakten er utløpt. I en ideell verden trenger man ikke å fremme et krav om fast ansettelse, fordi man allerede skal anses som fast ansatt. Likevel opplever NFF at arbeidsgivere ikke har tilstrekkelig kunnskap om reglene, slik at vi jevnlig må bistå medlemmer ved å fremme krav om skriftlig arbeidsavtale om fast ansettelse.

I arbeidsmiljøloven § 14-9 (7) står det også at arbeidstakere i noen tilfeller må være ansatt i fire år før de har oppnådd fast ansettelse. Av den grunn er det i realiteten en treårsregel, og en fireårsregel.

Gjelder tre- eller fire års-regelen for meg?

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-9 (7) at fysioterapeuten må være ansatt i fire år for å oppnå fast ansettelse, dersom fysioterapeuten har vært ansatt i et arbeid som er av midlertidig karakter, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) a. Vanligvis er dette forskerstillinger og rene prosjektstillinger. I de stillingene er det allerede ved ansettelsen klart at arbeidsgiver ikke har bruk for arbeidskraften når prosjektet er ferdig.

For at en fysioterapeut skal kunne ansettes etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) a, er det et absolutt krav at behovet for arbeidskraft skal være tidsbegrenset. Hvis arbeidet ikke er tidsbegrenset, men arbeidstaker ansettes etter bokstav a, kan arbeidsgiver ikke benytte midlertidig ansettelse. Det er derfor få situasjoner hvor det vil være aktuelt å ansette fysioterapeuter etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) a. Ulovlig bruk av midlertidig ansettelse kan være grunnlag for å kreve fast ansettelse.

Hvis du blir ansatt som vikar, skal du ansettes etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) b. Hvis du er ansatt i ulike vikariater i tre år, eller har vært ansatt i en kombinasjon av vikariater og midlertidige stillinger i tre år, har du oppnådd fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (7). Av den grunn er det treårsregelen som er mest aktuell for de fleste fysioterapeuter. I det følgende vil jeg derfor referere til treårsregelen, men de samme reglene vil gjelde etter fireårsregelen.

Hvem kan vise til treårsregelen?

Treårsregelen står i arbeidsmiljøloven, og derfor gjelder bestemmelsen bare arbeidstakere. Den gjelder ikke for selvstendig næringsdrivende, selv om de har avtale om driftstilskudd med kommunen.

Det er vanlig at fysioterapeuter jobber i ulike vikariater i ulike avdelinger, men i samme kommune eller helseforetak. En del lurer derfor på om det er tilstrekkelig å jobbe for eksempel i samme kommune i tre år,

eller om det må være i samme avdeling. Spørsmålet er ikke regulert i lovteksten, men det klare utgangspunktet er at du kan påberope deg fast ansettelse i en kommune selv om du har jobbet i ulike avdelinger eller etater i kommunen. Det begrunnes med at en kommune er en samlet juridisk enhet. Dette er fastslått i rettspraksis.

For å oppnå fast ansettelse må de midlertidige ansettelsene være sammenhengende. Kortere opphold er godtatt av domstolene. Et opphold på én uke eller to vil normalt være problemfritt, men et opphold på flere måneder vil normalt ikke godtas. Det er usikkert hvor de nøyaktige grensene går, og det må vurderes i det enkelte tilfellet.

Hva med turnustjenesten?

Turnustjenesten teller ikke med i opptjeningen for fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (7). Lovgiver har bevisst valgt å utelate denne typen midlertidig arbeid fra § 14-9 (7).

Hvilken stillingsprosent har jeg krav på?

Grunnen til at man blir regnet som fast ansatt etter tre år, er at den midlertidige ansettelsen har vist at arbeidsgiver har et varig behov for arbeidskraften. Hvis man har arbeidet i en 100 % stilling i tre år, har man krav på en 100 % fast ansettelse når opptjeningsperioden er ferdig. For fysioterapeuter som har blitt ansatt på deltid i midlertidige stillinger, gjelder følgende:

Det er fastslått i rettspraksis, og i forarbeidene til arbeidsmiljøloven, at en i disse tilfellene har krav på en fast stilling som tilsvarer gjennomsnittet av tidligere kontrakter. Et eksempel er et medlem som har jobbet i 100 % vikariat i 18 måneder, og deretter 50 % i et vikariat i de neste 18 månedene. I dette tilfelle vil NFF argumentere for at man har krav på en stillingsprosent på minst 75 %. Dette er likevel ikke en eksakt vitenskap, og rettstilstanden er ikke helt klar. Det kan derfor hende at arbeidstakeren i dette eksempelet må akseptere en fast stilling på 50 %, dersom det er behovet som arbeidsgiveren har i overskuelig framtid.

Hvilke oppgaver skal stillingen inneholde?

I den faste stillingen skal man i utgangspunktet fortsette med de samme arbeidsoppgavene som man hadde i opptjeningsperioden. Noen har hatt varierende arbeidsoppgaver i opptjeningsperioden. I slike tilfeller gir forarbeidene uttrykk for at stillingen skal samsvare med hva man har gjort i opptjeningsperioden. Derfor er det naturlig at du fortsetter med omtrent de samme arbeidsoppgavene du har hatt lengst i opptjeningsperioden.

I alle arbeidsforhold kan arbeidsgiver gjøre mindre endringer i arbeidsforholdet i kraft av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver kan likevel ikke endre grunnpreget på stillingen, ved å gi helt andre arbeidsoppgaver for eksempel.

Kan jeg bli sagt opp?

Den som oppnår rett til fast ansettelse etter tre/fire års-reglene får det ordinære stillingsvernet som gjelder etter arbeidsmiljøloven. Generelt er dette et godt vern mot oppsigelse, men heller ingen garanti. Hvis arbeidsgiver en gang i fremtiden må nedskalere driften kan oppsigelse bli resultatet.

Hvordan skal jeg gå fram overfor arbeidsgiver?

Som sagt er det er flere usikkerhetsmomenter i forbindelse med å opptjene seg rett til fast ansettelse etter reglene i arbeidsmiljøloven § 15-7. Hvis du mener at du oppfyller vilkårene for fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (7), anbefaler vi deg å ta kontakt med din lokale tillitsvalgte eller NFFs sekretariat, før du sender inn kravet til arbeidsgiver.

NFF har i noen tilfeller opplevd at medlemmer fremmer krav før de har rett til fast ansettelse, fordi de har misforstått regelverket. Det har dessverre ført til at de ikke får nytt vikariat, som igjen medfører at de mister muligheten til å oppnå fast ansettelse. Det lønner seg altså å sitte stille og vente til etter at det har gått tre år.

Spørsmål om midlertidig ansettelse eller tre- og fire års-reglene?

Har du spørsmål om midlertidig ansettelse? Ta kontakt med NFF-sekretariatet ved å opprette ny sak på Min side på fysio.no