



MIDLERTIDIG ANSETTELSE

SAMMENDRAG

Her finner du oversikt over de viktigste reglene om midlertidig ansettelse.

Innhold

Midlertidig ansettelse	2
Regelverket for ansatte i private, kommunale og fylkeskommunale virksomheter	2
Når arbeidet er av midlertidig karakter	2
Vikariat	2
Andre tilfeller.....	3
Generell adgang.....	3
Treårsregelen	3
Varslingsplikt.....	3
Drøftingsplikt	3
Fortrinnsrett	3
Regelverket for ansatte i staten	3
Regler som gjelder i staten	3
Når arbeidet er av midlertidig karakter	3
Vikariat	4
For en periode på inntil seks måneder.....	4
Andre tilfeller.....	4
Treårsregelen	4
Varslingsplikt.....	4
Drøftingsplikt	4

Midlertidig ansettelse

Midlertidig ansettelse innebærer ansettelse av en arbeidstaker for et begrenset tidsrom eller for et bestemt arbeid, og reguleres av arbeidsmiljøloven eller statsansatteloven. Å være midlertidig ansatt innebærer et unntak fra den grunnleggende hovedregelen i [arbeidsmiljøloven](#) § 14-9 om at ansettelse skal være fast. Midlertidig ansettelse er bare tillatt i den grad loven åpner for det. For ansatte i staten har [statsansatteloven](#) § 9 tilsvarende regler.

Midlertidige ansettelser i private, kommunale og fylkeskommunale virksomheter reguleres av arbeidsmiljøloven. For ansettelser i staten gjelder statsansatteloven. Hovedregelen i begge lovene er at arbeidstaker skal ansettes fast. Fast ansettelse innebærer at arbeidsavtalen gjelder inntil den blir sagt opp av en av partene. Midlertidig ansettelse innebærer at arbeidsavtalen opphører av seg selv når ansettelsestiden er utløpt, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet. Stillingsvernet er altså betydelig sterkere ved fast ansettelse enn ved midlertidig ansettelse.

Regelverket for ansatte i private, kommunale og fylkeskommunale virksomheter

Hovedregelen at arbeidstaker skal ansettes fast, og midlertidig ansettelse er kun tillatt i nærmere angitte tilfeller. Arbeidsmiljøloven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker. Det er derfor ikke adgang til å avtale midlertidig ansettelse utenom i de tilfellene som loven angir. Alle arbeidstakere har krav på skriftlig arbeidsavtale, men en muntlig avtale om midlertidig ansettelse vil også være bindende. Hvis midlertidighet ikke kommer frem av den skriftlige arbeidsavtalen, er det imidlertid arbeidsgiver som må bevise at midlertidig ansettelse er avtalt.

Dersom vilkårene for midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven ikke er oppfylt, har arbeidstaker normalt krav på fast ansettelse. I tillegg kan arbeidstaker ha krav på erstatning både for økonomisk og ikke-økonomisk tap.

Arbeidsmiljøloven åpner for midlertidig ansettelse i følgende tilfeller:

Når arbeidet er av midlertidig karakter

Her ligger det først og fremst et krav om arbeidets karakter tilsier midlertidighet. Med dette menes det at arbeidsoppgavene må ha et tidsbegrenset preg. Det er ikke noe krav om at arbeidet kvalitativt sett må atskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten, men dersom arbeidet ikke atskiller seg fra det som vanligvis utføres i virksomheten, skal det mer til for at det er adgang til å ansette midlertidig. Eksempler på tilfeller som kan omfattes, er prosjektstillinger der man ansettes for å utføre et bestemt utredningsarbeid. Budsjettmessige forhold, eller at virksomheten står foran en omorganisering, vil som hovedregel ikke omfattes.

Vikariat

Et vikariat vil si at arbeidstakeren utfører arbeid for en annen person som er midlertidig fraværende, for eksempel på grunn av permisjon eller sykdom. En forutsetning for at en avtale om midlertidig ansettelse etter dette alternativet skal være gyldig, er at det er tale om et reelt vikariat. Det er ikke noe krav om at det på forhånd er angitt hvem vikaren skal vikariere for, men dersom vikaren over lengre tid fyller et generelt og stort behov for ekstra arbeidskraft i virksomheten, skal vikaren ansettes fast.

Andre tilfeller

Midlertidig ansettelse kan avtales for praksisarbeid, ved deltakelse i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, og for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Generell adgang

Fram til 1. juli 2022 var det adgang til å ansette en arbeidstaker midlertidig i inntil 12 måneder på generelt grunnlag. Det vil si uten at det stilles krav om en nærmere begrunnelse eller krav om at det må dreie seg om dekning av et midlertidig behov. Denne muligheten er nå tatt ut av loven. Arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt etter denne bestemmelsen kan opptjene rett til å regnes som fast ansatt i kombinasjon med midlertidig ansettelse i arbeid av midlertidig art og/eller vikariat.

Tre-årsregelen

Arbeidstakere som er ansatt midlertidig i mer enn tre år, skal også anses som fast ansatte. Kravet til et sammenhengende ansettelsesforhold innebærer at ansettelsesforholdet skal være uavbrutt. Mindre avbrudd mellom to ansettelsesforhold må trolig godtas, men det må foretas en totalvurdering av om ansettelsesforholdet skal regnes som sammenhengende eller ikke. Ved beregning av ansettelsestiden skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers rettmessige fravær, for eksempel på grunn av sykdom. At man skal anses som fast ansatt, betyr at man får det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt har.

Varslingsplikt

Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest én måned før fratredelsestidspunktet. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før én måned etter at varsel er gitt. Arbeidstaker har dermed rett, men ikke plikt, til å arbeide utover det opprinnelig avtalte fratredelsestidspunktet. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan denne velge å fratre selv om varsel ikke er gitt.

Drøftingsplikt

Arbeidsgiver er forpliktet til å drøfte bruken av midlertidig ansettelse med de tillitsvalgte minst én gang per år. Arbeidstilsynet kan gripe inn dersom slike drøftinger ikke gjennomføres.

Fortrinnsrett

Arbeidstaker som er midlertidig ansatt, og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse, har på visse vilkår fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet. Fortrinnsrett innebærer at arbeidsgiver må ansette den fortrinnsberettigede fremfor eksterne søkere. Fortrinnsretten gjelder imidlertid bare dersom arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og bare dersom arbeidstakeren har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst tolv måneder de siste to årene. Fortrinnsretten gjelder inntil ett år fra arbeidsforholdet opphørte. Arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i vikariat, har ikke krav på fortrinnsrett.

Regelverket for ansatte i staten

Fast ansettelse er hovedregelen også i statlig sektor, men adgangen til midlertidig ansettelse er videre etter statsansatteloven enn etter arbeidsmiljøloven.

Dersom vilkårene for midlertidig ansettelse etter statsansatteloven ikke er oppfylt, har arbeidstaker normalt krav på fast ansettelse. I tillegg kan arbeidstaker ha krav på erstatning for økonomisk tap.

Regler som gjelder i staten

Statsansatteloven åpner for midlertidig ansettelse i følgende tilfeller:

Når arbeidet er av midlertidig karakter

Arbeidstaker kan ansettes midlertidig når denne bare trengs for et begrenset tidsrom, eller for å utføre et bestemt oppdrag. Et bestemt oppdrag kan for eksempel være gjennomføring av en utrednings- eller forskningsoppgave, eller ledelse av et prosjekt. Forutsetningen for å bruke bestemmelsen er at arbeidet er av forholdsvis kortvarig art.

Vikariat

Et vikariat vil si at arbeidstakeren utfører arbeid for en annen person som er midlertidig fraværende, for eksempel på grunn av permisjon eller sykdom. En forutsetning for at en avtale om midlertidig ansettelse etter dette alternativet skal være gyldig, er at det er tale om et reelt vikariat. Det er ikke noe krav om at det på forhånd er angitt hvem vikaren skal vikariere for, men dersom vikaren over lengre tid fyller et generelt og stort behov for ekstra arbeidskraft i virksomheten, skal vikaren ansettes fast.

For en periode på inntil seks måneder

Det er adgang til å ansette en arbeidstaker midlertidig i inntil seks måneder. Vilkåret er at det har oppstått et uforutsett behov. Bestemmelsen kan ikke benyttes for å unngå faste ansettelser. Det må være et klart behov for en ansatt i en kort periode, og det er ikke adgang til å forlenge en slik ansettelse ut over seks måneder.

Andre tilfeller

Arbeidstaker kan i tillegg ansettes midlertidig ved praksisarbeid, i utdanningsstillinger (spesialistkandidater, vitenskapelige assistenter, stipendiater og lignende), og for aspirant eller elev ved etatskole.

Treårsregelen

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. Bestemmelsen gjelder for den som er midlertidig ansatt når arbeidet er av midlertidig karakter, i vikariat eller for en periode inntil seks måneder. At arbeidstakeren skal regnes som fast ansatt, innebærer at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

Varslingsplikt

Også i statlig sektor har arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest én måned før fratredelsestidspunktet, og virkningen av unnlatt varsel er den samme i statlig sektor som ellers.

Drøftingsplikt

Arbeidsgiver er forpliktet til å drøfte bruken av midlertidig ansettelse med de tillitsvalgte dersom de tillitsvalgte krever det.

Har du spørsmål om midlertidig ansettelse? Ta kontakt med NFF-sekretariatet ved å opprette ny sak på Min side på [fysio.no](https://www.fysio.no)