



Det kongelige arbeids- og inkluderingsdepartement

Sendt per e-post: postmottak@aid.dep.no

⌈Vår dato:  
13.10.2009

⌈Vår ref.:  
KA-5248

⌈Deres dato:  
17.06.2009

⌈Deres ref.:  
200804809-/RYA

⌈Saksbehandler:  
Ingrid B. Tenfjord

## **HØRINGSUTTALELSE – HØRING OM ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVENS BESTEMMELSE OM MIDLERTIDIG ANSETTELSE – TILKALLINGSAVTALER M.V.**

Vi viser til høringsnotat fra departementet datert 17.06.09, med svarfrist 17.10.09. KA ønsker å knytte noen bemerkninger til departementets forslag. Vi er enig i hovedlinjene i departementets forslag, men har innvendinger knyttet til blant annet visse typer av de fravær som er foreslått medregnet i fireårsregelen, samt at vi ønsker en nærmere klargjøring av andre aspekter knyttet til arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd.

### **Midlertidig ansettelse – tilkallingsavtaler – jevnlig vurdering**

KA stiller seg generelt positiv til å få fastere rammer rundt vurderingene av behovet for midlertidige ansettelser. Etersom hovedregelen er at arbeidstakere skal ansettes i faste stillinger vil det være formålstjenelig at gjeldende regelverk gir rammer som kan gi økt bevissthet og overholdelse av de lovbestemte krav.

Departementet har i høringsnotatet lagt stor vekt på tilkallings-/ringevikarer. KA antar at behovet for jevnlig vurdering vil være betydelig tilstede også når det gjelder løpende fornyelser av korte vikariater, og vi ønsker derfor å understreke at også disse bør vektlegges, selv om kravet etter sin ordlyd vil gjelde alle midlertidig ansatte.

---

### **KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon**

Postadresse:  
Postboks 1034 Sentrum  
0104 OSLO

Telefon: 23 08 14 00  
Telefax: 23 08 14 09

www.ka.no  
ka@ka.no

Org.nr: NO 971 273 003 MVA  
Kontonr: 3000 15 30344



Det er etter KAs mening en fare for at den foreslåtte formuleringen av det nye punktet i aml. § 14-9 første ledd vil bli for generell og skjønnspreget. Det kan være vanskelig å avklare hvilke krav som stilles til form og hyppighet av vurderingene. Departementet har spesifisert at det må være en konkret vurdering i hver enkelt virksomhet, med bakgrunn i blant annet størrelsen på virksomheten og omfanget av bruk av midlertidig ansatte. KA har forståelse for begrunnelsen, men stiller oss likevel noe avventende til om regelen da faktisk vil gi en så stor effekt som ønsket. Ettersom det her ikke er noen endringer i de materielle kravene til midlertidig ansettelse, så er jo også en effekt begrenset til de tilfellene der det i dag forekommer ulovlige midlertidige ansettelser.

Kontrollmulighetene for å se om regelen etterleves vil også være begrensede når det ikke er stilt krav til verken hyppighet eller dokumentasjon for vurderingene. I mindre virksomheter vil neppe heller de tillitsvalgte være et effektivt kontrollorgan. Vi er likevel i tvil om generelle dokumentasjons- eller hyppighetskrav vil være hensiktsmessige, ettersom det er vanskelig å lage regler som vil passe for alle typer virksomheter.

Dette vil være en ren saksbehandlingsregel, og medfører ingen materiell endring av adgangen til midlertidig ansettelse. Vi stiller oss derfor noe undrende til departementets uttalelse om at domstolene i konkrete vurderinger av lovmessigheten av midlertidige ansettelser kan legge vekt på etterlevelsen av en slik bestemmelse. Vi kan vanskelig se for oss at manglende etterlevelse av et vurderingskrav skal være en saklig grunn for å kunne gjøre en ellers lovlig midlertidig ansettelse ulovlig.

### **Betydningen av fravær etter fireårsregelen**

Vi er enige med departementet i at det etter Høyesterettsdommen fra mai d.å. er nødvendig med en avklaring av spørsmålet om hvorvidt ulike typer fravær skal gå til fradrag ved beregning av om ansettelsestiden etter fireårsregelen er oppfylt. Det er nødvendig å gi et regelverk som er lettfattelig og enkelt å beregne for både arbeidstaker og arbeidsgiver. KA er likevel ikke udelt enig i departementets forslag til lovendring.



Når det gjelder sykdomsfravær, kan KA støtte Høyesteretts mindretall, og departementet, i at arbeidstaker i slike situasjoner kanskje har et enda større stillingsvernsbehov enn de som er friske. Vi har derfor ingen innvendinger mot at slikt fravær ikke skal gå til fradrag ved beregningen av fireårsperioden.

Vi kan derimot ikke støtte forslaget når det gjelder at det generelt ikke skal gjøres fradrag for noen typer fravær. For eksempel vil avtalebaserte permisjoner vanligvis ikke være ansiennitetsgivende for ansatte i fast stilling. KA kan da ikke se noen grunn til at man skal opparbeide seg rett til fast stilling ved slikt fravær. Det må etter vår mening derfor i alle fall gjøres unntak for permisjoner basert på avtale.

KA ønsker også at det fra lovgivers side gis en nærmere avklaring av regelverket rundt fireårsregelen, når man først er i gang med lovendringsforslag. Det er i den sammenheng spesielt tre aspekter vi tenker på, henholdsvis brudd i den sammenhengende ansettelsen, prosentstørrelsen på den faste stillingen, samt stillingen til ansatte med tilkallingsavtaler.

Aml. § 14-9 femte ledd krever at arbeidstaker har vært ”sammenhengende midlertidig ansatt”. Det har vært antatt at ikke ethvert opphold mellom to ansettelsesavtaler vil føre til at sammenhengen er opphørt. Det kan nok tenkes tilfeller der arbeidsgiver lar det være en periode mellom hver kontrakt med tanke på å styre unna fireårsregelen, men på den annen side kan det være at en arbeidstaker etter eget ønske har jobbet for arbeidsgiver i flere avbrutte perioder, og eventuelt med ulike arbeidsoppgaver. Spørsmålet om hvor lang tid som kan gå mellom to kontrakter uten at sammenhengen er brutt er så vidt vi kan se heller ikke avklart i rettspraksis.

Det andre spørsmålet vi ønsker å rette fokus mot, er hvilken stillingsprosent den faste ansettelsen skal være i, etter at fireårsregelen er oppfylt. Dette kan vi heller ikke se at er avklart i forarbeider eller rettspraksis, og på ingen måte i selve loven. I tilfellene der arbeidstaker har arbeidet i en fast prosent til faste tider gjennom alle fire årene er dette uproblematisk, men slik vil det i mange tilfeller ikke være.



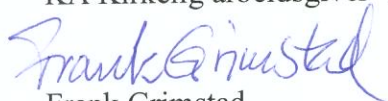
Det kan tenkes mange måter å gjøre dette på. Skal man foreta en gjennomsnittsberegning av arbeidede timer gjennom fire år, er det stillingsstørrelsen idet fireårsgrensen passerer som er avgjørende, skal man alltid ha krav på full stilling, eller er det rett og slett slik at partene må forhandle og oppnå enighet om stillingsprosenten? Ekstremeksemplene kan være der arbeidstaker har hatt 100 % stilling i 3 år 10 måneder, og så 20 % eller eventuelt ren tilkallingsvikar når fireårsgrensen passerer. Motsatt der vedkommende bare har tatt løse tilkallingsvakter i flere år, men jobber 100 % i et tre måneders vikariat akkurat idet grensen passerer.


KA antar at en gjennomsnittsberegning vil være det mest korrekte, ettersom rettigheten er opparbeidet gjennom alle de fire årene. Det er imidlertid gode argumenter for andre løsninger. Det viktigste er at spørsmålet avklares i forbindelse med en eventuell lovendring.

Det siste spørsmålet, som dessuten er spesielt aktuelt for oss i kirkelig sektor, er hvor "fjernt" man kan være tilknyttet og likevel opparbeide rett til fast ansettelse. Hva i tilfeller der man har en løpende tilkallingsavtale, men det tas rent sporadiske vakter, med uker eller måneder mellom hver gang? Likestilles slike ordninger med avbrudd i arbeidsforholdet mellom hvert spilleoppdrag, selv om tilkallingskontrakten formelt består? Dette er en vanlig ordning noen i kirkelige stillinger, blant annet for organister som spiller for andre enn sin hovedarbeidsgiver ved feriefravær og sykdom. Løsningen er ikke klargjort verken av domstolene eller i forarbeider. Et viktig spørsmål da er også hva som skjer i de tilfellene der verken arbeidstaker eller arbeidsgiver ønsker fast ansettelse. Det ønskes en avklaring fra departementet på dette punkt.

Med hilsen

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

  
Frank Grimstad  
Adm. dir.

  
for Steinar Moen  
Forhandlingsjef