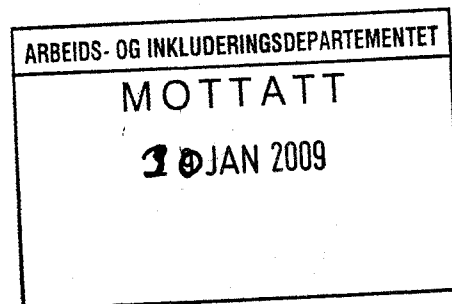


Arbeids- og inkluderingsdepartement  
Postboks 8019 Dep.  
0030 Oslo



Oslo, 27. januar 2009

## HØRING – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN

Handelshøyskolen BI ønsker å gi høringsuttalelse til departementets forslag til endring av arbeidsmiljøloven § 14-9(5) (høringens punkt 4.1.)

I arbeidsmiljøloven av 2005 ble det innført en "fireårsregel" for midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9(5). Departementet opplyser at det har flere henvendelser med spørsmål om fireårsregelen gjelder ved midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9(3), dvs. i henhold til tariffavtale innenfor kunstnerisk arbeid, forskning eller idrett. I forlengelsen av denne problemstillingen, har departementet reist spørsmål om fireårsregelen gjelder ved midlertidig ansettelse etter annet lovgrunnlag enn arbeidsmiljøloven § 14-9, for eksempel arbeidsmiljøloven § 14-10 om åremål og universitets og høyskoleloven kapittel 6.

### Departementets vurderinger

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at arbeidstaker skal ansettes fast, med mindre ett av vilkårene i § 14-9(1) eller (3) er til stede. Det følger av § 14-9 (5) 2. og 3. pkt; at;  
*"For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse. Dette gjelder likevel ikke for arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav c, d og e."*

Departementet påpeker at det ut i fra ovennevnte lovtekst kan fremstå som at oppregningen i 3. pkt. er ment å være uttømmende. Loven syntes således å indikere at fireårsregelen skal få anvendelse overfor paragrafens øvrige grunnlag for midlertidig ansettelse. Lovforarbeidene syntes imidlertid klart å trekke i retning av at bestemmelsen kun var ment å forholde seg til grunnlagene i første ledd. Departementet viser til Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 218 hvor det fremgår at; *"Bestemmelsen i femte ledd andre punktum innebærer at arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn fire år sammenhengende, får det samme oppsigelsesvern som en fast ansatt. Arbeidstaker som er midlertidig i praksisarbeid og utdanningsstillinger, ansatt på arbeidsmarkedstiltak og innenfor den organiserte idretten er uttrykkelig unntatt fra regelen. Det innebærer at fire års regelen vil gjelde ved vikariater og når arbeidstaker ansettes for å utføre et bestemt oppdrag, samt ved midlertidig ansettelse av arbeidstaker som ikke fyller lovbestemte kvalifikasjonskrav."*

Etter departementets oppfatning taler reelle hensyn for at fireårsregelen ikke bør gjelde ved midlertidig ansettelse i henhold til tariffavtale etter § 14-9(3). Loven tillater tariffavtale om midlertidig ansettelse for noen nærmere fastsatte sektorer, og dette anses som en erkjennelse av at disse sektorene har spesielle behov for midlertidig ansettelse.

Departementet har videre reist spørsmål om fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9(3) har gjennomslag overfor midlertidige arbeidsforhold med grunnlag i andre lovbestemmelser. Det finnes en rekke særhjemler for midlertidig ansettelse. Forarbeidene indikerer at fireårsregelen kun relaterer seg til § 14-9(1). Departementet legger til grunn at det måtte ha foreligget klare holdepunkter for å legge til grunn at fireårsregelen også skulle gjelde overfor annet lovverk. Spørsmålet er imidlertid ikke behandlet i forarbeidene til fireårsregelen, og departementet kjenner heller ikke til at det er drøftet i forbindelse med særbestemmelsene. Departementet anfører videre at samme synspunkt må legges til grunn overfor åremålsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 14-10.

På bakgrunn av nevnte legger derfor departementet til grunn at arbeidsmiljøloven skal fortolkes slik at fireårsregelen ikke har anvendelse overfor midlertidig ansettelse hjemlet i tariffavtale etter § 14-9(3) eller med hjemmel i andre lovbestemmelser. I og med at tolkningsresultatet ikke åpenbart, og brukerhensyn tilsier at lovteksten klargjøres på dette punkt, foreslår departementet å endre § 14-9(5) slik:

#### *§ 14-9 Midlertidig ansettelse*

(5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år *etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt, slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.*

Det antas at det ved en inkurie har kommet inn et ”ekstra” ord i ovennevnte lovtekst, slik at ny lovtekst vil være;

#### *§ 14-9 Midlertidig ansettelse*

(5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år *etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt, slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.*

Handelshøyskolen BI støtter departementets forslag til endring/presisering av § 14-9(5).

Reelle hensyn taler for at fireårsreglen ikke skal få anvendelse når midlertidig ansettelse har hjemmel i tariffavtale eller hjemmel i andre lovbestemmelser. Som påpekt av departementet, må det i forhold til midlertidig ansettelse hjemlet i tariffavtale, kunne forutsettes at partene har de beste forutsetninger for å ivareta hensynet til både arbeidstakers og arbeidsgivers interesser, og for å finne løsninger som er bedre tilpasset sektorens behov enn det de generelle kriteriene for midlertidig ansettelse er.

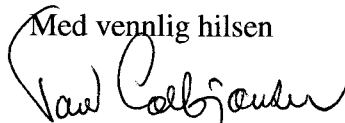
Også i de tilfelle hvor det finnes hjemmel for midlertidig ansettelse i andre lovbestemmelser, må det kunne legges til grunn at ordningen er vurdert i forhold til både arbeidstakernes og arbeidsgivernes interesser, og at det er åpnet for midlertidig ansettelse for å kunne ivareta særskilte behov. I universitet- og høyskoleloven er det gitt flere hjemler for ansettelse i midlertidige stillinger. I forhold til universitet- og høyskolesektoren er det dermed anerkjent et behov for å fravike reglene i arbeidsmiljøloven, både når det gjelder de materielle vilkår for midlertidig ansettelse og begrensningene i tid (oppad og nedad i forhold til fireårsregelen).

I forhold til for eksempel stipendiater, følger det av forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat (fastsatt av Kunnskapsdepartementet 31. januar 2006 med hjemmel i lov av 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler § 6-4(4)), at normal åremålsperiode er 4 år, jf forskriften § 1-3(3) jf § 1-1. Forlengelser utover denne perioden kan imidlertid gis, jf forskriftens § 2-3, som følge av blant annet permisjoner de ansatte har krav på etter lov eller tariffavtale. Slik forlengelse skal i henhold til forskriften, ikke medregnes ved beregning av ansettelsesperioden. Det samme gjelder ved forlengelse p.g.a sentrale lederverv i nasjonale organisasjoner og forlengelse for redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-2(4) på grunn av omsorg for barn og nær familie. Forlengelse kan også gis ved permisjon for å gå inn i kortvarig vikariat i undervisnings- og forskerstilling, utenlandsstipend og liknende når dette kan skje uten å redusere framdriften med mer enn et halvt år i postdoktorprosjekt, doktorgradsutdanning eller kunstnerisk utviklingsarbeid eller spesialistutdanning. I særskilte tilfeller kan også ansettelsesorganet gi forlengelse av ansettelsesperioden for forhold som har vært til hinder for progresjonen i forskerutdanningen. Slike forhold kan være særlige omsorgsbelastninger og uforutsette hindringer av arbeidsmessig art som ikke kan lastes stipendiaten. Når slike forhold medfører forsinkelse, kan det gis forlengelse av ansettelsesperioden, forutsatt at stipendiaten vil kunne fullføre forskerutdanningen innen forlengelsestidas utløp.

En tolking av § 14-9(5) som medførte at fireårsregelen kom til anvendelse også der midlertidig ansettelse var hjemlet i annen lovbestemmelse, ville i praksis medført at for eksempel stipendiat-stillingen ikke var en "reell" åremålstilling, og at arbeidsgiver i større grad aktivt måtte gå inn og avslutte arbeidsforholdet med stipendiaten når fireårsperioden nærmet seg. Dette ville i de fleste tilfeller få svært uheldige konsekvenser både for stipendiaten og arbeidsgiver. Praktiseringen av de skjønnsmessige reglene i forhold til innvilgelse av forlengelse, ville heller ikke ivareta reglernes formål, men ville bli styrt av om arbeidsgiver "risikerte" å få krav om fast ansettelse eller ikke som følge av forlengelsen. En slik praksis ville også medføre forskjellsbehandling i forhold til at en stipendiat som er "tidlig" i perioden, lettere vil få innvilget forlengelse enn en som har kort tid igjen av perioden.

På bakgrunn av ovennevnte tiltrer Handelshøyskolen BI departementets forslag til endring av § 14-9(5).

Med vennlig hilsen

  
Tom Colbjørnsen  
Rektor

  
Lene Haugen  
Juridisk leder - HR