

UiO : **Det juridiske fakultet**

Traineeordninger

- Arbeidsrettslige aspekter

Kandidatnummer: 571

Leveringsfrist: 25.11.2012

Antall ord: 15 857



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Tema og problemstilling.....	1
1.2	Begrepsavklaringer	2
1.2.1	Traineebegrepet.....	2
1.2.2	Traineeordning	2
1.3	Avgrensning.....	3
1.4	Videre fremstilling.....	4
2	RETTSKILDER OG METODE	5
3	TITTELEN TRAINEE OG LOVGIVNING.....	7
4	ARBEIDSGIVERBEGREPET.....	8
4.1	Innledning og problemstilling	8
4.2	Arbeidsgiverbegrepet i konsernforhold	9
4.3	Arbeidsgiverbegrepet i regionale traineeordninger	15
5	MIDLERTIDIG ANSETTELSE.....	21
5.1	Innledning, problemstilling og hensyn	21
5.2	Om traineeordninger faller inn under unntaket i § 14-9 (1) (c).....	23
5.3	Om traineeordninger faller inn under unntaket i § 14-9 (1) (a).....	28
6	OPPSIGELSESREGLER I TRAINEEPERIODEN	31
6.1	Problemstilling og arbeidsrettslig utgangspunkt	31
6.2	Kontraktspraksis	34
6.3	Bindingstid.....	35
6.3.1	Avtaler om bindingstid.....	35
6.3.2	Kontraktspraksis vedrørende bindingstid.....	38

7	ARBEIDSTED OG FLYTTEPLIKT	41
7.1	Rettslig utgangspunkt	41
7.2	Kontraktspraksis	43
7.2.1	Arbeidssted og flytteplikt i traineeprosjektet	43
7.2.2	Arbeidssted og flytteplikt ved videre ansettelse.....	43
8	ENDT TRINEEPROSJEKTET.....	45
9	BETRAKTNINGER – DE LEGE FERENDA.....	48
9.1	En sammenligning av arbeidsmiljøloven og kontraktene.....	48
9.2	Traineeordninger som rekruttering.....	49
10	LITTERATURLISTE.....	52
10.1	Lover, forskrifter og forarbeider.....	52
10.2	Rettspraksis.....	53
10.3	EU/EØS-rett.....	54
10.4	Litteratur	54
10.5	Kontraktspraksis	55
10.6	Nettdokumenter	55

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Tema for denne masteravhandlingen er arbeidsrettslige aspekter ved traineeordninger. Trainees rettsstilling søkes belyst ved å kartlegge hvilke arbeidsrettslige regler som gjelder og ved å undersøke hvordan arbeidsforholdene er regulert i praksis.

Historisk sett har traineeordninger vært knyttet opp mot et konsern som ønsker å lære opp fremtidige ledere. Opplæringen foregår ved at traineen arbeider i forskjellige avdelinger eller bedrifter i konsernet. Denne ideen har blitt adoptert for å etablere regionale traineeordninger, der bedrifter går sammen om å tilby nyutdannede arbeid i egen region.¹ Traineestillinger blir stadig mer utbredt og i dag har over 80 norske bedrifter egne traineeordninger.² Kommuner, fylker og statlige institusjoner har også etablert traineeordninger som en del av sin rekruttering.³ Det varierer hvor mange traineer programmene tar inn hvert år. Veidekke⁴ tar nå inn 50 traineer per år, Trainee Sør⁵ ansetter 13-14 traineer per år, mens Intro Innherred ansetter 5-7 traineer i året.⁶ Med minst 80 bedrifter som ansetter mellom 5 og 50 traineer hvert år, utgjør dette en stor og voksende arbeidstakergruppe i Norge.

Norsk arbeidslovgivning er ikke fullt ut tilpasset trainees arbeidsforhold. Det kan være uklart hvem som er arbeidsgiver, om det er adgang til å benytte midlertidige

¹http://www.hiof.no/nor/avdeling-for-informasjonteknologi/it_studier/trainee_ordning?lang=eng&PHPSESSID=3i522huav019cth0pmdfc3shl3&view=printer

² <http://www.trainee.no/sok-trainee> og <http://www.karrierestart.no/traineeordninger?Page=1>

³ Se bl.a. <http://www.skatteetaten.no/no/jobb/Traineeprogram-i-SITS1/> og <http://www.ks.no/tema/arbeidsgiver/Rekruttering/KS-traineeprogram/>

⁴ <http://www.veidekke.no/jobb-og-karriere/jobbe-hos-oss/trainee/article56428.ece>

⁵ http://traineesor.no/index.php?articleid=19&expand=18&topmenu_2=18

⁶ <http://intro-innherred.no/?Mode=Meny&HovedMenyId=92&InnholdMenyId=92>

ansettelsesavtaler og hvilke oppsigelsesregler som gjelder. Mange av traineeordningene er relativt nye, og denne type stillinger er lite behandlet i litteraturen og domstolene. Traineeene er en sårbar arbeidstakergruppe, da det hovedsakelig er nyutdannede som ansettes i traineestillinger. Disse arbeidstakerne har lite erfaring fra arbeidslivet, og mangler forutsetningene for å vurdere om deres arbeidsavtaler og –vilkår er rettmessige.

Hovedproblemstillingen oppgaven reiser vil være:

Hvordan skal de arbeidsrettslige regler anvendes på traineestillinger og hvordan er disse arbeidsforholdene regulert i praksis?

1.2 Begrepsavklaringer

1.2.1 Traineebegrepet

Det finnes ingen klar definisjon av hva en trainee er. I Norge benytter vi det engelske begrepet “trainee” som kan oversettes til praktikant, lærling, elev eller aspirant.⁷ Utredningen *Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet*⁸ beskriver en trainee som “en nyutdannet med høyere utdanning som får en praksisperiode i en eller flere bedrifter i en tidsbestemt periode”. Traineen er altså kvalifisert til å jobbe i bedriften. Det som skiller traineen fra en vanlig nyansatt er at den første perioden i bedriften brukes til å bli kjent med flere deler av en organisasjon eller flere bedrifter.

1.2.2 Traineeordning

En traineeordning er et arbeidsforhold som normalt strekker seg over 12-24 måneder⁹, der arbeidstakeren får prøve seg i ulike deler av en bedrift, eller i flere forskjellige bedrifter. Det finnes mange ulike traineeordninger. Den mest vanlige er den man har i enkeltbedrifter og konserner. Som konserntrainee får traineen prøve seg i ulike avdelinger eller bedrifter i et konsern, gjerne også ved et opphold i utlandet. Traineen tilbys personlig utvikling ved at

⁷ Engelsk blå ordbok

⁸ NOU 2011:3 s. 110

⁹ Se bl.a. Trainee Innlandet, Kom Trainee, Tine, Trainee Sør, Trainee Nedre Glomma og Trainee Finnmark

det legges opp et utviklingsprogram for traineeperioden. Traineen blir fulgt opp av en coach, fadder eller mentor, får faglig utvikling gjennom kurs, seminarer og fagmøter, og det arrangeres sosiale arrangementer for traineene.¹⁰

I de senere år har de regionale traineordningene blitt mer utbredt. I utredningen *Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet*¹¹ beskrives de regionale traineprogrammene som følger: “Regionale traineeprogram brukes som et samlebegrep for traineordninger som er avgrenset til et bestemt geografisk område, dvs. en eller flere kommuner i en region, hvor flere virksomheter i det definerte området samarbeider om å ta inn traineer og hvor traineene gjerne skal jobbe i flere virksomheter i løpet av traineperioden.” Mest vanlig er det at traineen arbeider i flere bedrifter¹², men i noen av ordningene er det slik at vedkommende kun jobber i én bedrift gjennom hele perioden.¹³

1.3 Avgrensning

Det finnes et vidt spekter av traineordninger. Det ville bli for omfattende å behandle alle i en avhandling som dette og det er nødvendig med visse avgrensninger. Det vil derfor bli fokusert på regionale traineordninger og konserntreineordninger med varighet og omfang som angitt under punkt 1.2.2. Ordninger med både fast ansettelse og midlertidig ansettelse vil bli behandlet. Det vil bli fokusert på de ordningene der traineen jobber på flere ulike steder i løpet av traineperioden.

En ordning som har kommet de siste årene, og som har store likhetstrekk med traineeprogrammer, er såkalte graduate-programmer. Disse programmene vil ikke bli

¹⁰ Se bl.a. <http://www.studenttorget.no/index.php?show=5006&expand=4631,5006&artikkelid=3191>, Sparebank1.no, dnb.no

¹¹ NOU 2011:3 s. 110

¹² Bl.a. Trainee Sør, Trainee Innlandet, Kom trainee, Trainee Nedre Glomma, Intro Innherred

¹³ Bl.a. Kandidat Helgeland Kunnskapsparken, Framtidsfylket Trainee, Trainee Finnmark

spesifikt drøftet, men mange av problemstillingene som behandles i avhandlingen kan ha relevans også for disse type stillinger.

Pensjon i forbindelse med traineeordninger vil ikke bli behandlet. Det er en interessant problemstilling, særlig når det gjelder de regionale traineeordningene. Traineen arbeider ofte ikke mer enn 8 måneder i en bedrift, og vil derfor ikke opparbeide seg rett til fripolise på de enkelte stedene. De fleste har løst dette ved at det er den administrerende bedriften som foretar pensjonsinnbetalinger. Grunnen til at dette ikke behandles er at pensjon er et svært omfattende tema. Likeledes behandles ikke rettigheter og plikter for traineen og bedriftene etter tariffavtaler, da også dette ville blitt for omfattende i forhold til avhandlingens rammer.

De aspektene ved en trainees arbeidsforhold avhandlingen vil ta for seg er arbeidsgiverbegrepet, midlertidig ansettelse, oppsigelsesregler og bindingstid, flytteplikt, og hva som er situasjonen ved endt traineeperiode. Temaene er valgt på bakgrunn av at det er på disse punktene en traineestilling atskiller seg mest fra en ordinær stilling.

1.4 Videre fremstilling

I det følgende vil det i kapittel 2 bli redegjort for hvilke rettskilder som er relevante for avhandlingen. Deretter vil det i kapittel 3 bli sagt mer om tittelen trainee og hvilken lovgivning som foreligger på dette området. I kapittel 4 vil arbeidsgiverbegrepet bli behandlet nærmere, da det kan være uklart hvem som skal anses som arbeidsgiver i en traineeordning. Videre vil avhandlingen ta for seg midlertidig ansettelse i kapittel 5 og vurdere om det lovlig kan inngås midlertidige arbeidsavtaler med traineer. I kapittel 6 vil det bli en behandling av hvilke oppsigelsesregler som gjelder i traineeperioden, samt en redegjørelse for hva bindingstid innebærer og om dette benyttes for traineestillinger. Kapittel 7 omhandler hva som er traineenes arbeidssted og om traineen har en flytteplikt i perioden. Det siste arbeidsrettslige aspektet ved en trainees arbeidsforhold som behandles er hva som er rettsstillingen for arbeidstakeren ved endt traineeperiode. Dette drøftes i kapittel 8.

Avslutningsvis vil det i kapittel 9 bli noen betraktninger de lege ferenda. Her vil det bli en vurdering av om det er samsvar mellom kontraktene og reglene i arbeidsmiljøloven når det gjelder traineenes rettigheter og plikter. Det vil i tillegg bli en vurdering av om traineeordninger er en reell rekrutteringsordning og om traineebegrepet brukes som en omgåelse av arbeidsrettslige regler som ville kommet til anvendelse på et ordinært arbeidsforhold.

2 Rettskilder og metode

Den sentrale loven for avhandlingen er arbeidsmiljøloven (heretter aml.) av 17. juni 2005 nr. 62 med tilhørende forarbeider. Arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse på traineers ansettelsesforhold og vil derfor være den sentrale loven å vurdere traineeordningene ut i fra. Arbeidsmiljøloven er ufravikelig i den forstand at den ikke kan fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstakeren, jf. aml. § 1-9.

Lovreguleringen av arbeidsforhold er et omstridt politisk tema, og dette har medført flere endringer i loven med tilhørende forarbeider. Mange av dagens bestemmelser er tilnærmet like bestemmelsene i arbeidsmiljøloven av 1977, og derfor er de eldre forarbeidene fortsatt relevante. Av samme grunn har tidligere rettspraksis fortsatt relevans og kan belyse dagens rettstilstand.

Det foreligger Høyesterettspraksis som omhandler noen av problemstillingene som behandles i avhandlingen. De mest sentrale dommene vil bli behandlet fortløpende der de er relevante og kan belyse rettsstillingen.

Vedrørende midlertidige ansettelser foreligger det et EU-direktiv¹⁴ som Norge har implementert på bakgrunn av forpliktelsene gjennom EØS-avtalen. Direktivet er basert på en rammeavtale inngått mellom de sentrale europeiske arbeidslivsparter.¹⁵ Direktivet

¹⁴ Rdir 99/70/EF

¹⁵ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 204

bygger på at fast ansettelse er hovedregelen, og det fastsetter generelle prinsipper og minstekrav for midlertidig ansettelse. Ved implementeringen av direktivet i Norge ble det lagt til grunn at arbeidsmiljøloven av 1977 § 58A (nå aml. § 14-9) tilfredsstillende krav direktivet stiller til nasjonalstatenes regulering av og rammer for bruk av midlertidig ansettelse.¹⁶ Direktivet får dermed liten selvstendig relevans ved behandlingen av midlertidig ansettelse.

Det foreligger omfattende litteratur om arbeidsrett, men mye av dette er kommentarutgaver til arbeidsmiljøloven. Litteraturen behandler de ulike problemstillingene i avhandlingen i svært ulikt omfang. Det eneste verket om arbeidsrett som omtaler traineebegrepet er Allstrin m.fl.¹⁷

Kontraktpraksis vil stå sentralt i avhandlingen, da både arbeidsforhold i regionale traineeordninger og konserntraineeordninger reiser spørsmål man ikke finner direkte svar på i lovgivningen. Kontraktpraksisen vil imidlertid ikke bli brukt til å oppstille generelle regler, men som illustrasjon på hvordan ulike spørsmål er løst i praksis.

Opplysningene innhentet til bruk i avhandlingen bygger på frivillige bidrag fra en rekke bedrifter, enten i form av arbeidsavtaler eller svar på hvilken praksis de har i forhold til de ulike problemstillingene. På bakgrunn av at det dreier seg om konfidensiell informasjon vil kontraktene kun bli brukt som bakgrunnsinformasjon, uten konkrete henvisninger eller gjengivelser.

¹⁶ Ot.prp.nr. 64 (2001-2002) s. 2

¹⁷ Allstrin (2012) s. 88

3 Tittelen trainee og lovgivning

Tittelen trainee er ikke en beskyttet tittel, og det finnes ingen formelle krav til hva man kan kalle en traineeordning eller en traineestilling. Det er laget sertifiseringsordninger¹⁸ for traineeprogrammer, men disse har ikke fått noen stor status og har ingen rettslig relevans.

Det finnes altså ingen almenne kriterier for hva et traineeprogram skal inneholde i Norge. Det nærmeste en kommer et lovregulert sammenligningsgrunnlag for traineeordninger er lærlingplassene. I lov av 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova, heretter oppl.) er det oppstilt strenge regler, hvor det muligens kan trekkes paralleller til hva som bør gjelde i en traineeordning. Som lærling har man krav på både en lærekontrakt og en arbeidsavtale med bedriften man skal være i, jf. oppl. § 4-5. Lærebedriften må være godkjent¹⁹ for å gi opplæring og påtar seg en rekke plikter ved å inngå en lærekontrakt med lærlingen. Bedriften er etter oppl. § 4-4 forpliktet til å lage en intern opplæringsplan, tilby et godt arbeids- og læremiljø, og til å gi instruksjon og veiledning i faget. Videre skal bedriften ha et system for planlegging, gjennomføring og vurdering av opplæringen som gis, gjennomføre vurderingssamtaler med lærlingen og jevnlig vurdere resultatet av opplæringen som gis.²⁰ Hvis lærebedriften er medlem i et opplæringskontor, er det opplæringskontoret lærlingen tegner lærekontrakt med.²¹ Opplæringskontoret har da ansvaret for å følge med på opplæringen og bidra til at den blir best mulig. Dette kan sammenlignes med den administrerende bedriften i en regional traineeordning.

Ut fra en sammenligning med lærlingplassene ser hovedkravet ut til å måtte være at det skal være mer enn en vanlig jobb, altså at traineeperioden, i likhet med en lærlingperiode,

¹⁸<http://www.trainee.no/trainee-artikkel/4282-sertifikat/2323-sertifikat-traineeprogram>,
www.traineenettverket.com

¹⁹ Jf. oppl. § 4-3

²⁰http://www.utdanningsetaten.oslo.kommune.no/getfile.php/utdanningsetaten%20%28UDE%29/Internett%20%28UDE%29/FAG/Dok/Larling_Oslo.pdf (gjelder Oslo, kravene kan variere etter lokale avtaler)

²¹ Jf. forskrift til opplæringslova av 23. juni 2006 § 11-2

skal inneholde opplæring og oppfølging fra kvalifiserte mennesker. I tillegg bør det stilles krav til at denne opplæringen er satt i et system og at det inngås klare ansettelsesavtaler som angir partenes rettigheter og plikter.

Selv om læringplassene har visse likhetstrekk med traineeordningene, kan ikke denne lovgivningen anvendes for traineeordninger. Derfor finnes det ingen rettslige holdepunkter for hva en traineeordning skal inneholde eller hvordan den bør være organisert. Det eneste en har å forholde seg til av lovgivning for å vurdere traineestillingene er arbeidsmiljøloven.

4 Arbeidsgiverbegrepet

4.1 Innledning og problemstilling

Det rettslige utgangspunktet er at arbeidsgiver er “enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”, jf. aml. § 1-8 (2). Denne bestemmelsen må man ta utgangspunkt i for å avgjøre hvem som er å anse som arbeidsgiver, men den løser ikke uten videre spørsmålet i alle sammenhenger. Det er viktig å ha klarhet i hvem som er arbeidsgiver i et arbeidsforhold da arbeidsmiljøloven knytter en rekke plikter til denne rollen. Det er arbeidsgiver som skal sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og som kan bringe et arbeidsforhold til opphør gjennom oppsigelse eller avskjed.²²

Arbeidsgiverbegrepets innhold kan variere etter hvilken sammenheng det brukes i, og det er mulig at flere kan anses som arbeidsgivere i samme arbeidsforhold.²³ I forarbeidene²⁴ til arbeidsmiljøloven forutsettes det at arbeidsgiver er et rettssubjekt som i all hovedsak vil være sammenfallende med arbeidsgivers virksomhet. Dersom det er en juridisk person som eier og driver virksomheten, er det den juridiske personen som er arbeidsgiver.²⁵

²² Jakhelln (2010) s. 36

²³ *Omstilling og nedbemanning* (2011) s. 32

²⁴ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 74

²⁵ *Omstilling og nedbemanning* (2011) s. 32

Kontraktsforholdets karakter tilsier at det er av sentral betydning for en arbeidstaker å kjenne til hvem som er hans eller hennes arbeidsgiver. Arbeidsmiljøloven krever klarhet og notoritet ved hvem som er arbeidsgiver, og det vil være arbeidsgiverens plikt å sørge for denne avklaringen.²⁶

Det kan være uklart hvem som har arbeidsgiveransvaret i en traineeordning, og det er derfor nødvendig med en nærmere behandling av arbeidsgiverbegrepet. I løpet av traineeperioden arbeider traineen på flere ulike steder. Spørsmålet blir da om traineen har forskjellige arbeidsgivere i løpet av perioden og hvem traineen skal forholde seg til dersom det oppstår problemer i arbeidsforholdet. Denne problemstillingen dukker særlig opp der traineen gjennom perioden utfører arbeid i flere forskjellige bedrifter, og dette belyses nærmere i det følgende.

4.2 Arbeidsgiverbegrepet i konsernforhold

Som trainee i et konsern jobber man gjennom hele perioden i samme konsern, men i ulike bedrifter eller avdelinger. Som nevnt sier aml. § 1-8 (2) at arbeidsgiver er “enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste”. Hva som utgjør et konsern er i aksjeloven § 1-3 definert slik: “Et morselskap utgjør sammen med et datterselskap eller datterselskaper et konsern”. Et konsern er gjerne organisert slik at morbedriften utøver administrative oppgaver, mens de ulike virksomhetene i konsernet er organisert gjennom flere datterselskaper. Dette skaper spørsmål om det er konsernet som sådan som er arbeidsgiver for traineen, eller om det er den enkelte datterbedrift traineen arbeider hos som skal anses som arbeidsgiver.

Det følger av aml. § 14-6 (1) (a) at partenes identitet skal angis i arbeidsavtalen. Dette innebærer at det skal fremgå hvem som er arbeidstaker og hvem som er arbeidsgiver. Den som er angitt som arbeidsgiver i arbeidsavtalen må ansees som arbeidsgiver og dermed ha det ansvaret som følger av lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtalen. Dette er imidlertid

²⁶ Rt. 1993 s. 954 side 957

ikke til hinder for at også andre enn denne kan ha et arbeidsgiveransvar i forskjellige relasjoner.²⁷ Arbeidslivslovutvalget²⁸ legger til grunn at det etter gjeldende rett blant annet skal legges vekt på hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner. De viser også til at det etter gjeldende rett er åpning for at arbeidsgiveransvaret kan plasseres hos flere dersom det foreligger et særskilt grunnlag for det. Dette betyr at man i hvert enkelt tilfelle må vurdere konkret hvem som er arbeidsgiver.

Hovedregelen er at den enkelte virksomhet i et konsern er arbeidsgiver for sine arbeidstakere.²⁹ Altså er det denne enkeltvirksomheten som er ansvarlig for at de ulike kravene i arbeidsmiljøloven blir oppfylt. Spørsmålet blir da hvem som er arbeidsgiver når arbeidsavtalen er inngått mellom traineen og konsernet, altså morselskapet, mens arbeidet utføres i en eller flere av datterselskapene. Det følger da av arbeidsavtalen at det er morselskapet som formelt sett er arbeidsgiver, men her må det vurderes om datterselskapet traineen er utplassert i også kan bli ansvarlig som arbeidsgiver. Det er den virksomheten traineen er i på daglig basis som vil utøve en del av arbeidsgiverfunksjonene, selv om det formelt sett er morselskapet som er angitt som arbeidsgiver.

Arbeidstakeres stilling i konsernforhold ble drøftet i NOU 1996:6. Det såkalte Konsernutvalget fremmet forslag til en lovtekst som skulle sikre arbeidstakernes stillingsvern på tvers av selskapsstrukturen i et konsern. De mente at arbeidstakernes rettsstilling ikke burde være avhengig av formelle selskapsstrukturer, men av de underliggende og reelle forhold. De foreslo derfor at dersom et annet foretak enn det som er arbeidsgiver etter arbeidsavtalen, har bestemmende innflytelse over spørsmål som har betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, så skal heller ikke arbeidsgiveransvaret og stillingsvernet begrenses til det selskapet som formelt er

²⁷ Jakhelln (2010) s. 42

²⁸ NOU 2004: 5 punkt 10.7.1.

²⁹ Ot.prp. nr 49 (2004-2005) punkt 6.2.1.

arbeidsgiver.³⁰ Forslaget møtte betydelig motstand i høringsrunden. Utredningen resulterte ikke i noen lovendring, men spørsmålet dukket igjen opp under Arbeidslivslovutvalgets arbeid.³¹ Et mindretall i utvalget gikk inn for å endre definisjonen av arbeidsgiver slik Konsernutvalget hadde foreslått. I denne høringsrunden møtte forslaget både støtte og motstand. De som støttet forslaget mente at det er lite tilfredsstillende at rettspraksis om felles arbeidsgiveransvar ikke er kodifisert gjennom lovgivningen. Motstanderne mente at dagens arbeidsgiverbegrep er godt innarbeidet og forutberegnelig, og at en endring ville slå ut i usikkerhet hos begge partene i arbeidsforholdet.³² Heller ikke denne gang resulterte forslaget i noen lovendring, og dermed er det fortsatt linjene som er trukket opp i rettspraksis som vil være avgjørende når det er aktuelt med et felles arbeidsgiveransvar.

Hvem som har arbeidsgiveransvaret har flere ganger vært oppe til behandling i Høyesterett. Det er der blitt lagt til grunn at flere rettssubjekter kan ha et arbeidsgiveransvar dersom arbeidsgiverfunksjonene har vært delt mellom dem.³³ Arbeidsgiveransvaret i et konsern vil altså ikke alltid være begrenset til det selskap hvor arbeidstakeren formelt er ansatt. Et eksempel på dette er Rt. 1990 s. 1126 (Wärtsilädommen). Et utenlandsk morselskap hadde et datterselskap i Norge, der den daglige leder i datterselskapet ble sagt opp på grunn av morselskapets omlegging av virksomheten i Norge. Det gamle datterselskapets virksomhet ble etter hvert overført til et annet selskap i Norge. Morselskapet og datterselskapet ble ansett for å ha et felles arbeidsgiveransvar for den daglige lederen, fordi arbeidsgiverfunksjonene var delt mellom begge selskapene. Rettslig sett var den daglige lederen ansatt i det norske datterselskapet, men det var avtalt at han skulle gjeninntre i morselskapets tjeneste når arbeidet i datterselskapet var over. Han ble lønnet av det norske datterselskapet, og pensjonsrettighetene hans skulle tilsvare dem han ville hatt som ansatt i morselskapet. Lønns- og pensjonsforholdene under oppholdet i Norge var nærmere

³⁰ NOU 1996:6 punkt 5.2

³¹ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) punkt 6.2

³² Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) punkt 6.2.3

³³ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) punkt 6.2.1

beskrevet i en avtale mellom arbeidstakeren og morselskapet. Det fremgikk av denne avtalen at morselskapet hadde avgjørende innflytelse på hans lønns- og pensjonsforhold og at han var forpliktet til å følge de direktiver som til en hver tid ble gitt av morselskapets ledelse. Indirekte hadde også morselskapet oppsigelsesretten. Høyesterett konkluderer med at den daglige lederens ansettelse i datterselskapet klart var å anse som et arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven, og at datterselskapet hadde arbeidsgiveransvaret overfor vedkommende. Men ut fra en samlet vurdering av forholdet mellom datterselskapet og morselskapet, og de plikter og rettigheter den daglige lederen hadde overfor morselskapet under sitt midlertidige opphold i Norge, kom førstvoterende til at også morselskapet måtte anses som arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 4 (nå aml. § 1-8 (2)). Det bemerkes deretter at det etter arbeidsmiljøloven ikke er noe til hinder for å anse et datterselskap og et morselskap for å ha et felles arbeidsgiveransvar der arbeidsgiverfunksjonene er delt mellom begge selskapene. Når det gjaldt synet på arbeidsgiveransvaret var det enstemmighet i Høyesterett.

Muligheten for et felles arbeidsgiveransvar for morselskapet og datterselskapet, tilsier at dette også kan være tilfelle i traineeordninger. Dersom traineen er formelt ansatt i morselskapet, men utfører arbeidet i et eller flere datterselskaper kan det altså foreligge et felles arbeidsgiveransvar dersom sentrale arbeidsgiverfunksjoner har vært utøvet av begge selskaper.

En annen avgjørelse der arbeidsgiveransvaret ikke ble ansett å være begrenset til det selskapet hvor arbeidstakerne formelt var ansatt er Rt. 1989 s. 231. Tre britiske oljeingeniører var ansatt i en internasjonal gruppe med selskaper i flere land. I en hovedansettelsesavtale var det bestemt at arbeidstakerne kunne beordres til andre medlemsselskaper innen gruppen. Etter å ha arbeidet en stund ved gruppens base i Bergen ble de tre arbeidstakerne beordret overført til Aberdeen. Da de nektet å flytte, ble de avskjediget. Ved vurderingen av om avskjedigelsene var rettmessige oppstod det spørsmål om hvem som skulle anses som arbeidsgiver. De tre ingeniørene hevdet at det gjennom deres tiltredelse i stillingene i Bergen ble etablert nye og selvstendige kontraktsforhold med

det norske selskapet som arbeidsgiver. Til støtte for dette anførte de at det norske selskapet hadde alle de reelle arbeidsgiverfunksjoner, bortsett fra utbetaling av lønn. De mente at en følge av dette var at flytteplikten hadde falt bort. Høyesterett stiller seg tvilende til om det kan gis et helt entydig svar på hvem som var arbeidsgiver for ingeniørene. Det var klart at det norske selskapet hadde viktige arbeidsgiverfunksjoner som instruksjonsrett og ansvaret for overholdelse av norsk arbeidsmiljølovgivning, og det måtte i mange relasjoner anses som arbeidsgiver for de tre. Dette kunne imidlertid ikke være til hinder for at bestemmelsen om flytteplikt i hovedansettelsesavtalen måtte gjelde på en slik måte at de ansatte kunne beordres til flytting som medførte at tilknytningen til det norske selskapet opphørte. Høyesterett mente at det var mest nærliggende å anse arbeidstakerne som ansatte i gruppen, ikke i det enkelte norske selskapet.

Når man ser på hvordan traineeordninger er organisert i lys av disse dommene, er det nærliggende å konkludere med at et datterselskap som utøver mange av arbeidsgiverfunksjonene vil bli ansett som traineens arbeidsgiver sammen med den formelle arbeidsgiveren, morselskapet.

Spørsmålet om hvem som skal anses som arbeidsgiver har også flere ganger vært til behandling i saker som gjelder virksomhetsoverdragelse. Det oppstår da spørsmål om den ansatte er arbeidstaker i det selskapet som overfører virksomheten, slik at vedkommende arbeidstaker skal ha rett til å bli overført til den overtagende virksomhet. Et eksempel på dette er dommen inntatt i Rt. 2012 s. 983. En borerigg var solgt og deretter bortleid, før den ble tilbakeført til eieren ved opphør av leieavtalen. Frem til tilbakeføringen var riggen bemannet med mannskap fra to selskaper i det konsernet den opprinnelige eieren tilhørte. Et av disse selskapene foresto driften av riggen. Mannskapene fra det andre selskapet var stilt til rådighet for driftsselskapet gjennom såkalte "secondment"-avtaler. Saken dreide seg om virksomhetsoverdragelse, samt hvem som skulle anses som arbeidsgiver for mannskapene med secondment-avtaler.

Avtaleformen secondment er ikke vanlig i norsk arbeidsliv, men kan sammenlignes med det ansettelsesforholdet man har i et bemanningsbyrå. Selskapet disse mannskapene formelt

var ansatt i hadde i den aktuelle perioden ikke hatt noen arbeidsgiverfunksjon overfor dem, slik at disse mannskapene måtte anses som ansatte i driftsselskapet. Høyesterett uttaler at dersom den opprinnelige arbeidsgiveren skal beholde statusen som arbeidsgiver, må denne opprettholde det vesentlige av arbeidsgiverfunksjonene. Dersom det reelle forholdet mellom verten og den “seconderte” har karakter av et ordinært ansettelsesforhold, vil dette kunne bli lagt til grunn, og i alle fall slik at den “seconderte” kan gjøre gjeldende rettigheter som tilkommer ordinært ansatte hos verten. Retten legger til grunn at driftsselskapet for alle praktiske formål opptrådte som de aktuelle mannskapenes arbeidsgiver, og de hadde tilsvarende arbeidsvilkår som de arbeidstakerne på riggen som var direkte ansatt i driftsselskapet. Det forelå ingen opplysninger i saken som tilsa at den formelle arbeidsgiveren hadde hatt noen form for arbeidsgiverfunksjon. Høyesterett fant derfor at når det gjaldt de rettighetene som følger av en virksomhetsoverdragelse, måtte mannskapene anses som ansatte i driftsselskapet.

Høyesterett trekker fram EU-domstolens dom av 21. oktober 2010 i sak C-242/09 (Albron) der arbeidsgiverbegrepet behandles i forbindelse med en virksomhetsoverdragelse. Arbeidstakeren i denne saken var ansatt i et bemanningsbyrå, men var på permanent basis utplassert i et cateringselskap. Da cateringselskapet ble solgt, var det spørsmål om arbeidstakeren hadde krav på ansettelse i det ervervende selskap. Til tross for at vedkommende var formelt ansatt i bemanningsselskapet, kom EU-domstolen til at han i det foreliggende tilfellet hadde krav på ansettelse i det ervervende selskap. At arbeidstakeren ikke hadde et kontraktsforhold til det overdragende selskapet kunne ikke få avgjørende betydning, da man måtte se på de reelle forholdene i arbeidsforholdet. I Rt. 2012 s. 983 uttaler Høyesterett at selv om Albron-saken dreide seg om en arbeidstaker som var utstasjonert på permanent basis, kan ikke dommen forstås slik at ikke forholdene også i andre tilfeller kan være slik at et ikke-kontraktuelt arbeidsforhold kan gi grunnlag for ansettelse hos erververen ved virksomhetsoverdragelse. På denne bakgrunn kommer de til konklusjonen om at de secondment-ansatte mannskapene skulle anses som ansatte i det overdragende selskap, og de anser dette å være et resultat som er i samsvar med EU-domstolens avgjørelse i Albron-saken. Tilsvarende må kunne gjelde der man ikke står

overfor en virksomhetsoverdragelse, men et tilfelle der en bedrift uten et kontraktsregulert forhold til arbeidstakeren har utøvet det vesentlige av arbeidsgiverfunksjonene.

I de tilfelle der rettspraksis har oppstilt et felles arbeidsgiveransvar har det etter en konkret vurdering vært et særskilt grunnlag for det. Slike særlige grunnlag har i hovedsak vært at det enten er avtalt flere arbeidsgivere, at flere selskaper reelt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvd arbeidsgiverfunksjoner, eller at arbeidsforholdet har hatt kontraktsmessige uklarheter. I et traineeforhold der det kan være uklart hvem som skal anses som arbeidsgiver, er det altså disse momentene som vil bli avgjørende i vurderingen av om flere selskaper skal anses å ha et felles arbeidsgiveransvar overfor traineen. På bakgrunn av den rettspraksis som foreligger er det klart at man kan komme i den situasjon at både morselskapet og det enkelte datterselskap traineen arbeider i kan bli ansett som arbeidsgivere i fellesskap. Som det har fremgått må det foreligge et særskilt grunnlag, og dette vil bli en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

4.3 Arbeidsgiverbegrepet i regionale traineeordninger

Hvem som skal anses som arbeidsgiver er komplisert å avgjøre også når det gjelder de regionale traineeordningene. I disse ordningene er det én bedrift som administrerer ordningen (heretter administrerende bedrift), samt at traineen er utplassert i opptil 3 ulike bedrifter i løpet av traineperioden (heretter deltakerbedrifter). Problemstillingen som reiser seg er da om det er den administrerende bedriften som er arbeidsgiver eller om det er den deltakerbedriften traineen til en hver tid arbeider i som skal anses som arbeidsgiver. Her må det også vurderes om det kan foreligge et felles arbeidsgiveransvar.

Det er i forarbeidene³⁴ og teorien³⁵ lagt til grunn at arbeidsmiljøloven bygger på et funksjonelt arbeidsgiverbegrep. Forarbeidene³⁶ sier at det blant annet skal “legges vekt på

³⁴ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 75

³⁵ Jakhelln (2010) s. 36

³⁶ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 76

hvem som i praksis har opptrådt som arbeidsgiver og som har utøvet arbeidsgiverfunksjoner”. Videre heter det at det “etter gjeldende rett er åpning for at arbeidsgiveransvaret etter en konkret vurdering kan plasseres hos flere dersom det foreligger et særskilt grunnlag for det, for eksempel at andre reellt har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjoner”. Som belyst overfor i punkt 4.2 viser dette at det ikke alene er avgjørende hvem som er angitt som arbeidsgiver i arbeidsavtalen. Man må se på hvem som reellt har utøvet arbeidsgiverfunksjonene og avgjøre hvem som skal anses som arbeidsgiver ut fra dette. At arbeidsgiverbegrepet skal forstås på en slik måte har også den funksjon at det motvirker muligheten til å fraskrive seg ansvar ved å angi en annen i arbeidsavtalen enn den som reellt sett er arbeidsgiver. Hvis formelle avtaler uten videre ble lagt til grunn, kunne dette medført en omgåelse og svekkelse av lovens verneregler.³⁷ Hvem som skal anses som arbeidsgiver i de regionale traineeordningene må, i likhet med konsernforhold, bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfellet.

De regionale traineeordningene angir hvem som formelt sett skal anses som arbeidsgiver i kontrakten som inngås mellom den administrerende bedriften og de enkelte deltakerbedriftene. Det varierer mellom de ulike traineeordningene hvordan dette er løst, og det foreligger i hovedsak tre måter å organisere arbeidsforholdet på.

Den første løsningen innebærer at det er deltakerbedriften traineen jobber i til enhver tid som etter kontrakten har arbeidsgiveransvaret. Dette er ofte angitt som at den enkelte deltakerbedrift har de juridiske forpliktelsene i arbeidsforholdet. Dette medfører at traineen vil ha opptil tre ulike arbeidsgivere i løpet av en periode på 12-24 måneder, noe som kan skape uoversiktlige arbeidsforhold for traineen. Samtidig har den administrerende bedriften en rolle overfor traineen gjennom hele perioden. Traineen vil være ansatt som deltaker i traineeordningen hos den administrerende bedriften, og den administrerende bedriften har ofte påtatt seg noen enkeltoppgaver. Dette kan blant annet være pensjonsinnbetalinger og at

³⁷ LB-2008-80778, Johansen (2011) s. 88

de skal stå for det faglige programmet i traineeperioden. I realiteten vil traineen ha opptil fire arbeidsgivere å forholde seg til i løpet av perioden, altså de tre deltakerbedriftene samt den administrerende bedriften.

Når det dukker opp problemer eller spørsmål i forbindelse med arbeidsforholdet kan det være noe uklart hvem traineen må henvende seg til ved denne ordningen. Prøvetid og oppsigelsesregler er ofte regulert både i avtalen traineen har med den administrerende bedriften og i arbeidsavtalen som inngås med den enkelte deltakerbedrift. Det kan da være uklart hvem det er som kan si opp traineen, eventuelt om begge de to bedriftene har en oppsigelsesadgang. Dette vil bli behandlet nærmere under punkt 6. At traineen bytter mellom flere arbeidsgivere og i realiteten har opptil fire arbeidsgivere i løpet av perioden kan altså være problematisk. Traineen har til enhver tid to formelle arbeidsgivere, da det inngås arbeidsavtale både med den administrerende bedrift og deltakerbedriften. Som nevnt i punkt 4.2 er det at det er avtalt flere arbeidsgivere et av de særlige grunnlag Høyesterett har oppstilt et felles arbeidsgiveransvar for. Det er derfor nærliggende at den administrerende bedrift vil anses som traineens arbeidsgiver gjennom hele traineeperioden, mens hver deltakerbedrift vil anses som arbeidsgiver i den perioden traineen arbeider der. At det inngås avtale om at deltakerbedriftene har det juridiske ansvaret i arbeidsforholdet, kan vanskelig sies å fritta den administrerende bedriften fra et arbeidsgiveransvar, så lenge de også utøver arbeidsgiverfunksjoner.

Den andre måten å organisere arbeidsforholdet på er at den administrative bedriften har arbeidsgiveransvaret gjennom hele perioden. Hver deltakerbedrift traineen arbeider i vil da ha mindre forpliktelser, slik som daglig oppfølging og lønnsutbetaling. Men også dette skaper spørsmål i forhold til arbeidsgiverbegrepet. Den deltakerbedriften traineen til en hver tid er i vil i praksis utføre mange av arbeidsgiverfunksjonene. Dermed blir det et spørsmål om solidarisk ansvar for den administrerende bedriften og deltakerbedriften. Vi kan tenke oss et eksempel der kravene til arbeidsmiljøet etter aml. kap. 4 ikke overholdes av deltakerbedriften. Dersom den administrerende bedriften skal anses som eneste arbeidsgiver, vil de bli ansvarlige for arbeidsmiljøet på en arbeidsplass de ikke har noen

reell myndighet over. Det er nærliggende at det i et slikt tilfelle kan bli tale om et felles arbeidsgiveransvar.

Den tredje løsningen er at den administrerende bedriften er organisert og registrert som et bemanningsforetak. Traineen er ansatt i utleievirksomheten og leies ut til deltakerbedriftene. Her er det i hovedsak bemanningsbyrået som har arbeidsgiveransvaret. Dette innebærer at den utleide traineen skal ha en skriftlig arbeidsavtale med bemanningsforetaket. Videre er den utleiende virksomheten ansvarlig for utbetaling av lønn og andre ytelser som følger av arbeidsavtalen. Men den virksomheten som leier en trainee har også et arbeidsgiveransvar overfor den innleide. Innleievirksomheten kan for eksempel ha et selvstendig ansvar for opplæring og innføring i interne rutiner.³⁸ Det er altså utleiebedriften som hovedsakelig er arbeidsgiver for traineen, men det reiser seg spørsmål om innleievirksomheten også kan anses som arbeidsgiver i særskilte tilfelle. Spørsmålet om innleievirksomheten kan anses som arbeidsgiver var oppe i Høyesteretts kjæremålsutvalgs kjennelse inntatt i Rt. 1999 s. 509. Arbeidstakeren hadde inngått arbeidsavtale med utleievirksomheten, mens det ikke var inngått noen arbeidsavtale mellom innleiebedriften og arbeidstakeren, verken skriftlig eller muntlig. Kjæremålsutvalget uttalte at dersom innleiebedriften skulle anses som arbeidsgiver måtte det foreligge helt spesielle forhold. Slike forhold forelå ikke i saken. Utvalget sier ikke noe nærmere om hva slike spesielle forhold vil være. Sannsynligvis vil det kreves enda mer for å statuere et felles arbeidsgiveransvar her, enn i tilfellene nevnt overfor. Hovedårsaken til den store veksten i bruk av bemanningsforetak de senere år er at bedrifter ønsker å redusere risikoen for å gi feil person fast ansettelse. Siden denne formen for bemanning er godkjent av lovgiver, vil nok domstolene være mer tilbakeholdne med å statuere et arbeidsgiveransvar for innleier, og dermed kreve “helt spesielle forhold” slik Høyesteretts kjæremålsutvalg har uttalt.

³⁸ <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78204>

Det foreligger ikke rettspraksis som omhandler regionale traineeordninger, men det foreligger avgjørelser om arbeidsforhold organisert som samarbeid mellom flere kommuner. Spørsmålet om hvem som skulle anses som arbeidsgiver var oppe i dommen inntatt i ARD 1980 s. 79. Saken dreide seg om flere kommuner som samarbeidet om pp-tjeneste. Når dette ble omorganisert ble fire personer sagt opp, for så å bli ansatt på nytt i det nye systemet. Arbeidsretten kom til at oppsigelsene ikke var saklige.³⁹ De mente at hver av de samarbeidende kommuner hadde et selvstendig arbeidsgiveransvar overfor de oppsagte, da det var disse som var arbeidstakernes reelle arbeidsgivere med blant annet ansvar for bevilgning av tilstrekkelige midler til lønninger mv. Retten fant det ikke tvilsomt at dette ansvaret ikke falt bort ved omorganiseringen.

Et lignende tilfelle var oppe i Rt. 1997 s. 623 og her kom retten til omvendt resultat. Et interkommunalt Pedagogisk-Psykologisk Distriktssenter nedla senterets skole- og boavdeling, og de ansatte ved boavdelingen ble oppsagt. De oppsagte arbeidstakerne mente at samarbeidskommunene pliktet å tilby dem passende ledige stillinger i kommunene. Det ble derfor et spørsmål om hvem som skulle anses som arbeidsgiver, PPD-senteret eller hver enkelt av samarbeidskommunene. Retten frifant kommunene, da de mente at PPD-senteret måtte anses som et eget rettssubjekt og som arbeidsgiver for de ansatte ved senteret. Retten mente at en interkommunal virksomhet som er å anse som et eget rettssubjekt vil være arbeidsgiver for sine ansatte. Retten uttalte også at flere rettssubjekter kan ha et arbeidsgiveransvar overfor de ansatte dersom arbeidsgiverfunksjonene har vært delt mellom dem, jf. Rt. 1990 s. 1126. Etter rettens oppfatning hadde dette imidlertid ikke vært tilfellet her. De la vekt på at alle de sentrale arbeidsgiverfunksjonene hadde tilligget og blitt utøvet av styret ved PPD-senteret. Det var dette styret som hadde foretatt ansettelsene, og styringsretten over de ansatte hadde både formelt og reelt tilligget styret. Retten mente også at uttalelser i rettspraksis om forholdet mellom selskaper i et konsernforhold ikke kunne få anvendelse ved et interkommunalt samarbeidsforetak. Dommen ble avsagt under dissens, med 4 mot 1 stemmer. Den dissenterende dommer mente at det måtte legges stor

³⁹ Saklighetskravet blir behandlet i punkt 6

vekt på hva arbeidstakerne hadde grunn til å forvente ved avgjørelsen av hvem som rettslig sett var å anse som arbeidsgiver. Den rettslige side ved arbeidsforholdet syntes å ha vært dårlig klargjort for de ansatte før nedleggelsen. I tillegg hadde kommunene en sterk overordnet styring med virksomheten. Annenvoterende var ikke uenig med førstvoterende i at PPD-senteret hadde en slik grad av selvstendighet at det måtte anses som et eget rettssubjekt, og heller ikke i at PPD-senteret utøvde de sentrale arbeidsgiverfunksjoner og måtte anses som arbeidsgiver. Men etter annenvoterendes mening kunne ikke senteret anses som arbeidstakernes eneste arbeidsgiver ved anvendelsen av stillingsvernsreglene i arbeidsmiljøloven. Det legges vekt på Rt. 1990 s. 1126, som viser at mer enn ett rettssubjekt kan være å anse som arbeidsgiver i relasjon til stillingsvernreglene, og ARD 1980 s. 79 der de ansatte ble ansett å ha stillingsvern i forhold til deltakerkommunene.

Dette er de rettsavgjørelsene der man kommer nærmest et sammenligningsgrunnlag for de regionale traineeordningene. Det som kan slås fast med sikkerhet er at ikke alle deltakerbedriftene i en traineeordning kan bli ansett å ha et arbeidsgiveransvar overfor traineen. En regional ordning har som regel mellom 10 og 30 deltakerbedrifter.⁴⁰ Det må være klart at det kun er deltakerbedriftene traineen har eller har hatt et arbeidsopphold hos som kan bli ansett som arbeidsgivere. Ut over dette klare utgangspunktet viser kontraktspraksis og rettspraksis at hvem som er arbeidsgiver i en regional traineeordning vil variere. For å løse spørsmålet må man se hen til kontrakten mellom den administrerende bedrift og deltakerbedriften, samt arbeidsavtalen(e). Dersom spørsmålet ikke er løst i noen av disse avtalene, vil det bli en konkret vurdering av hvem som reellt sett har utført arbeidsgiverfunksjonene som vil bli avgjørende. Gjennom denne vurderingen kan man også komme til at en annen bedrift enn den som er angitt som arbeidsgiver i kontrakten har opptrådt som arbeidsgiver, og at det dermed kan foreligge et solidaransvar der to bedrifter anses som arbeidsgivere og dermed er ansvarlige i fellesskap. I de tilfelle der traineen har en arbeidsavtale med to parter er det nærliggende at begge kan bli ansett som arbeidsgivere

⁴⁰ Se f.eks. Trainee Innlandet, Trainee Sør, Kom Trainee

i fellesskap. Det følger av aml. § 2-1 at arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven blir overholdt. Et solidaransvar kan særlig tenkes aktuelt ved brudd på arbeidsmiljøloven kapittel 3 og 4 om arbeidsmiljøet, kapittel 10 om arbeidstid, kapittel 15 om opphør av arbeidsforhold og kapittel 19 om straff.

5 Midlertidig ansettelse

5.1 Innledning, problemstilling og hensyn

En traineestilling er en tidsbegrenset stilling, og reiser derfor spørsmål i forhold til midlertidig ansettelse. I et konsern er traineen ofte fast ansatt fra første dag⁴¹ og dermed sikret videre ansettelse i bedriften når traineeprosjektet er over. Ved fast ansettelse av traineen oppstår det ingen spørsmål i forhold til midlertidig ansettelse. Derimot er det enkelte bedrifter som ansetter traineen midlertidig, og i de regionale traineordningene er dette det mest vanlige.⁴² En trainee i en regional ordning bytter som regel arbeidsplass med seks til åtte måneders mellomrom, og av denne grunn anses det lite praktisk å ansatte traineen fast. En mulighet ville vært å ansette traineen fast i den administrerende bedriften, men dette er også problematisk. Traineen har ikke noe jobbopphold i den administrerende bedriften og ofte er det kun et få antall ansatte der. Den administrerende bedriften vil derfor ikke kunne tilby traineen fast stilling ved endt traineperiode.

Det rettslige utgangspunktet er at midlertidig ansettelse på nærmere vilkår kan benyttes når arbeidsforholdet ikke har en varig karakter, jf. aml. § 14-9. I mange tilfelle skjer en ansettelse for å utføre en bestemt oppgave eller for å dekke et midlertidig behov for ekstra arbeidskraft. Som eksempel på dette kan nevnes sommerjobber, konsulenttjenester og julehjelp. Det er åpnet for en viss adgang til midlertidige ansettelser ut fra hensynet til de ulike arbeidsgiveres behov for å kunne variere antall ansatte fleksibelt, etter den

⁴¹ F.eks. Posten, Statnett, Veidekke, Mesta, Telenor.

⁴² F.eks. Trainee Innlandet, Kom Trainee, Trainee Salten, Trainee Sør

arbeidsmengde som foreligger i bedriften til enhver tid.⁴³ Dersom denne muligheten ikke forelå kunne arbeidsgivere søkt å dekke behovet for mer arbeidskraft på annen måte, for eksempel ved å pålegge de som allerede er ansatt å jobbe overtid.⁴⁴

Problemstillingen i dette avsnittet er om traineer må ansettes fast eller om loven åpner for at de kan ansettes midlertidig, og om de kan være midlertidig ansatt i hele traineeperioden. Utgangspunktet i Norge er at arbeidsavtaler skal inngås fast, altså tidsubegrenset og med vanlig oppsigelsesvern.⁴⁵ Hovedregelen fremgår av aml. § 14-9 (1) om midlertidig ansettelse, der det heter at “Arbeidstaker skal ansettes fast”. Fast ansettelse er også hovedregelen etter EUs rådsdirektiv 1999/70/EF.⁴⁶ Denne hovedregelen er begrunnet i at en fri adgang til å benytte midlertidige ansettelser kunne medført at oppsigelsesvernet for arbeidstakere ble illusorisk, i tillegg til at det kunne bli utnyttet til å benytte en lengre prøvetid enn det som er tillatt.⁴⁷ At man som hovedregel ønsker faste ansettelser følger også av lovens formålsbestemmelse i aml. § 1-1 (1) (b), der det heter at lovens formål er “å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet”. Det fremgår av forarbeidene⁴⁸ at lovens materielle rettslige regler skal tolkes i lys av formålet. Derfor er hovedregelen også for traineer at de skal ansettes fast.

I aml. § 14-9 er det oppstilt unntak fra hovedregelen om fast ansettelse, der det åpnes for i visse tilfelle å ansette arbeidstakere i midlertidige stillinger. Adgangen til midlertidige ansettelser er temmelig snever, og de tilfelle der det er adgang til å benytte seg av midlertidighet er uttømmende oppramset i bestemmelsens første ledd litra a til e.

⁴³ Jakhelln (2010) s. 243

⁴⁴ Jakhelln (2010) s. 243

⁴⁵ *Arbeidsrett.no kommentarer til arbeidsmiljøloven* (2011) s. 806

⁴⁶ Se punkt 2

⁴⁷ Jakhelln (2010) s. 242

⁴⁸ Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) punkt 5.1

I hvilken grad det skal være adgang til midlertidige ansettelse er et svært omstridt politisk tema. På den ene side taler oppsigelsesvernet og faren for at dette kan bli undergravd ved en for vid adgang til midlertidighet, mot å tillate midlertidige ansettelse. På den annen side har man hensynet til arbeidsgivernes behov å dimensjonere antall ansatte fleksibelt i forhold til den arbeidsmengde som foreligger, som taler for en adgang til midlertidige ansettelse.⁴⁹

Når det gjelder traineestillinger er det to unntak i aml. § 14-9 (1) som kan være aktuelle, nærmere bestemt lita a og c. I det følgende vil det bli drøftet om ett eller begge av disse unntakene hjemler midlertidig ansettelse av traineer. Denne vurderingen er også av betydning for de som ansetter traineer gjennom bemmanningsbyrå⁵⁰, da inneleie av arbeidskraft gjennom slike byråer kun er lov i tilfelle hvor det er tillatt med midlertidig ansettelse, jf. aml. § 14-12 (1).

5.2 Om traineeordninger faller inn under unntaket i § 14-9 (1) (c)

Det følger av aml. § 14-9 (1) (c) at avtale om midlertidig ansettelse kan inngås for “praksisarbeid”. I forarbeidene⁵¹ uttales at praksisarbeid er arbeid som skjer i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde, og at praksisarbeidet ofte vil være et utgangspunkt for videre utdanning. Det som typisk anses som praksisarbeid er arbeid som skjer under, og som ledd i, et fastsatt utdanningsløp, som for eksempel lærlinger og lærekandidater i lærebedrifter, jf. opplæringslova kapittel 4.⁵²

Det sentrale spørsmålet er så om en traineestilling kan anses som “praksisarbeid”. Uttrykket “praksisarbeid” betyr å anvende eller praktisere kunnskap gjennom arbeid.⁵³ En

⁴⁹ *Arbeidsrett.no kommentarer til arbeidsmiljøloven* (2011) s. 804

⁵⁰ Se punkt 4.3.

⁵¹ Ot.prp.nr 50 (1993-1994) s. 165

⁵² *Arbeidsrett.no kommentarer til arbeidsmiljøloven* (2011) s. 814

⁵³ Fougner (2009)

naturlig språklig forståelse tilsier at en traineestilling er “praksisarbeid”, da formålet med en slik stilling er videre opplæring og kvalifisering i en bestemt bransje eller bedrift. En traineestilling er imidlertid ikke et utgangspunkt for videre utdanning. Når traineeprosoden er over er ofte målet at traineen skal få en sentral stilling i bedriften vedkommende har vært i. Dette kan tale mot at en traineestilling anses som “praksisarbeid”.

Hva som skal anses som praksisarbeid var til behandling i Høyesterett i dommen inntatt i Rt. 2009 s. 578. Saken gjaldt en arbeidstaker som hadde vært ansatt i ulike midlertidige stillinger over flere år og spørsmålet var om han hadde krav på fast ansettelse etter fireårsregelen i aml. § 14-9 (5). Som et ledd i denne vurderingen måtte Høyesterett avgjøre om en av stillingene skulle klassifiseres som vikariat etter aml. § 14-9 (1) (b) eller praksisarbeid etter aml. § 14-9 (1) (c). Førstvoterende uttaler at ordet “praksisarbeid” i seg selv gir liten veiledning. Etter en gjennomgang av forarbeider og litteratur konkluderes det som følger: “Det kreves ikke at utdannelseselementet utgjør en overveiende og nødvendig del av stillingens område. Et midlertidig arbeid vil kunne være praksisarbeid i lovens forstand selv om det ikke er knyttet en organisert veiledningsfunksjon til stillingen, selv om hovedformålet med stillingen ikke er at arbeidstakeren skal lære seg noe genuint nytt, men at han eller hun skal praktisere sine teoretiske kunnskaper og selv om arbeidstakeren utfører arbeid som tilsvarer det fast ansatte utfører og på denne måten fyller et arbeidskraftsbehov”.⁵⁴

I artikkelen *Praksisarbeid*⁵⁵ kommenterer Fougner denne dommen. Etter hans oppfatning slår Høyesterett fast at formålet med praksisarbeid er å “praktisere sine teoretiske kunnskaper”. Av denne grunn har det ikke noen betydning om arbeidstakeren lærer noe genuint nytt eller om han utfører arbeid som tilsvarer det fast ansatte utfører og på den måten fyller et arbeidskraftsbehov. Videre er det ikke noe vilkår at utdannelseselementet skal utgjøre en overveiende og nødvendig del av stillingens område. Fougner uttaler

⁵⁴ Rt. 2009 s. 578 premiss 83

⁵⁵ Fougner (2009)

deretter at det er tilstrekkelig at arbeidstakeren gis anledning til å praktisere sine teoretiske kunnskaper og at kravene til organiseringen av praksisperioden er beskjedne. Det sentrale er at arbeidstakeren er i et miljø hvor det kan læres av erfarne fagfolk.

Høyesterett vurderer om praksisbegrepet skal begrenses til opplæring og trening knyttet til grunnutdanning, og uttaler følgende om dette: “Også arbeid med sikte på å gi opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde som utføres etter endt grunnutdanning, vil kunne være praksisarbeid i lovens forstand. Særlig gjelder det dersom arbeidet skjer som en integrert del av et utdanningsløp i regi av en utdanningsinstitusjon med sikte på formell kompetanse, og ganske særlig dersom arbeidet skjer i en øremerket praksisstilling”. Fougner⁵⁶ utleder av dette at enhver opplæring, uavhengig av nivå, vil kunne være praksisarbeid i lovens forstand.

Høyesterett poengterer imidlertid at ikke ethvert kurs kan gi grunnlag for å kalle en stilling “praksisarbeid”. De uttaler at “Dersom arbeidstaker derimot gis permisjon fra sitt daglige virke for å delta på et kurs eller annen teoretisk utdanning, vil ikke stillingen av den grunn få karakter av praksisstilling selv om arbeidstakeren vil kunne praktisere sin nyvunne kunnskap når han eller hun er tilbake på jobb. Det vil heller ikke uten videre bli praksisarbeid om arbeidsgiveren sender arbeidstakeren på kurs i deler av arbeidstiden for å dyktiggjøre seg i arbeidet”.

En punktvis gjennomgang av utgangspunktene Høyesterett oppstiller for å vurdere hva som er praksisarbeid, taler for at en traineestilling kan anses som praksisarbeid i lovens forstand. Høyesterett sier at praksisarbeid normalt vil skje i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde og at det ofte vil være et utgangspunkt for videre utdanning, men at det ikke kreves at utdannelseselementet utgjør en overveiende og nødvendig del av stillingens arbeidsområde. Traineestillinger må sies å være opplæring

⁵⁶ Fougner (2009)

eller videre kvalifisering innenfor et eller flere fagområder. Likevel er traineestillingene forbeholdt de som har fullført utdanningen sin, og arbeidet danner dermed ikke grunnlag for videre utdanning. Traineene følger et faglig program underveis, slik at de lærer både teori og får omsatt teorien de allerede kan i praksis. Utdannelseselementet utgjør ikke en overveiende del av det traineene totalt sett gjør, men dette er heller ikke nødvendig.

Videre følger det av Høyesteretts dom at et midlertidig arbeid vil kunne være praksisarbeid selv om det ikke er knyttet en organisert veiledningsfunksjon til stillingen. For traineestillinger er det nesten unntaksfritt knyttet en veiledningsfunksjon til stillingen. Traineen har en mentor eller coach som følger opp gjennom hele traineeprosessen. Dette momentet taler for at traineestillinger kan anses som praksisarbeid.

Til slutt slår Høyesterett fast at hovedformålet med stillingen ikke trenger å være at arbeidstakeren skal lære noe genuint nytt, det holder at vedkommende skal praktisere sine teoretiske kunnskaper. Dette stemmer godt overens med hvordan en traineestilling er lagt opp. Det er heller ikke noe i veien for at traineen utfører arbeidsoppgaver som tilsvarer det fast ansatte utfører, og dermed fyller et arbeidskraftbehov. Disse momentene sett under ett taler for at traineestillinger er å anse som "praksisarbeid".

På den annen side er det momenter som taler mot å klassifisere en traineestilling som "praksisarbeid". I 2010 ble det foreslått en endring i forskriften til tjenestemannsloven, da man ønsket å kunne benytte midlertidig ansettelse for traineer i staten. Tjenestemannsloven § 3 nr. 2 slår, på samme måte som aml. § 14-9, fast at fast ansettelse er hovedregelen. Det er deretter gjort visse unntak der det kan benyttes midlertidige ansettelser. Blant annet hjemler tjenestemannsloven § 3 nr 2 litra e midlertidig ansettelse for utdanningsstillinger. Utdanningsstillinger er nærmere definert i forskriften til tjenestemannsloven § 3 nr. 3 litra d, og opprøpningen i denne bestemmelsen er en uttømmende regulering av hva som faller inn under begrepet. Traineestillinger er ikke med i denne opprøpningen, og det er dermed ingen hjemmel for midlertidig ansettelse av traineer i staten.

I høringsuttalelsene⁵⁷ til forslaget om å omfatte traineer under “utdanningsstillinger” ser man at det foreligger en oppfatning om at private bedrifter ikke har adgang til å ansette traineer midlertidig med hjemmel i aml. § 14-9 (1) (c). Det møtte derfor motstand at staten skulle ha en videre adgang til å benytte denne formen for midlertidig ansettelse enn det de private aktørene har. Det foreligger ingen nærmere begrunnelse for denne oppfatningen i høringsuttalelsene.

Fornyings-, administrasjon- og kirke departementet (FAD) anser traineestillinger som “utdanningsstilling” i tjenestemannslovens forstand, og dette kan tale for at traineer faller inn under “praksisarbeid” i aml. § 14-9 (1) (c). Midlertidig ansettelse i utdanningsstilling etter tjenestemannsloven krever at utdanningselementet utgjør en overveiende og nødvendig del av stillingens område. FAD sendte i 2011 ut et nytt høringsbrev, der endringen i forskriften kun skulle gjelde for traineer med nedsatt funksjonsevne. FAD uttaler i høringsbrevet at “Det kan sies å være nærliggende på denne måten å definere trainee som utdanningsstilling, da dette må antas å være noenlunde i samsvar med stillingsinnhold og funksjon”.⁵⁸ Avklaringen i Rt. 2009 s. 578, der det heter at det ikke kreves at utdanningselementet utgjør en overveiende og nødvendig del av stillingens område for at det skal være tillatt med midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 (1) (c), tilsier etter dette at traineestillinger må sies å falle inn under begrepet “praksisarbeid” i arbeidsmiljøloven.

I vurderingen av om midlertidige traineestillinger kan hjemles i aml. § 14-9 (1) (c), må man også se hen til formålsbestemmelsen i aml. § 1-1 (1) (b). Lovens formål er å sikre trygge ansettelsesforhold, og dette kan tale mot at man skal tillate midlertidighet for traineestillinger. Ut fra forståelsen som nå foreligger av uttrykket praksisarbeid, der det ikke kreves at opplæringsdelen utgjør en overveiende del og at det kan dekke et normalt

⁵⁷ Akademikerne, Tekna

⁵⁸ Høringsbrev hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/horinger/horingsdokumenter/2011/horing-forskrift-tjenestemannsloven/horingsbrev.html?id=663891>

behov for arbeidskraft, vil det likevel være mest naturlig å si at traineestillinger kan sies å være praksisarbeid. Riktignok er hovedregelen fortsatt at arbeidstakere skal ansettes fast, jf. § 14-9 (1), slik at aml. § 14-9 (1) (c) ikke vil hjemle en generell adgang til midlertidig ansettelse av traineer. Det vil i alle tilfelle måtte foretas en konkret vurdering av de faktiske forhold i hvert enkelt tilfelle.

5.3 Om traineordninger faller inn under unntaket i § 14-9 (1) (a)

Arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) (a) åpner for midlertidig ansettelse “når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten”. Spørsmålet er om dette unntaket hjemler midlertidig ansettelse av traineer. Kommunalkomiteen tilføyde kravet om at arbeidet skal atskille seg fra det som ordinært utføres i bedriften i aml. 1977.⁵⁹ Bestemmelsen har blitt forstått slik at dette ikke er ment å utgjøre et tilleggsvilkår ved siden av vilkåret om at arbeidets karakter må tilsi tidsbegrensning, men som en presisering av “arbeidets karakter”, jf. Rt. 2001 s. 1413 (Minerydderdommen). Det dreier seg, på tross av ordlyden, altså ikke om kumulative vilkår. Høyesterett⁶⁰ forstår ordlyden slik at det ikke oppstilles noe absolutt krav om at arbeidsoppgavene innholdsmessig må atskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten. De uttaler at en sesongavhengig og sterk økning av ordinære arbeidsoppgaver vil kunne gi adgang til midlertidige ansettelser. Det er imidlertid antatt at lovens presisering og de hensyn som ligger til grunn for denne presiseringen må innebære at det nå stilles strengere krav enn tidligere til arbeidets karakter for at en tidsbegrensning skal være gyldig.⁶¹

Hva som ligger i “arbeidets karakter” er skjønnspreget, men innebærer at arbeidsoppgavene som utgangspunkt må ha et tidsbegrenset preg.⁶² Det følger av forarbeidene⁶³ at dersom

⁵⁹ Innst.O. nr. 2 (1994-1995)

⁶⁰ Rt. 2001 s. 1413 på s. 1422

⁶¹ Jakhelln (2010) s. 245

⁶² Jakhelln (2010) s. 246

⁶³ Ot.prp.nr. 24 (2005-2006) punkt 4.3.

arbeidstakeren “bare trengs for å utføre et bestemt oppdrag” er dette et tilfelle som omfattes av “arbeidets karakter”, og dermed kan midlertidig ansettelse lovlig benyttes. Varigheten av ansettelsesforholdet må derfor tillegges vekt når man skal vurdere om en midlertidig ansettelse er lovlig.

Spørsmålet er så om traineestillinger er en slik type stilling at “arbeidets karakter” tilsier at midlertidig ansettelse kan benyttes. Vanligvis er traineepriodens varighet 12-24 måneder.⁶⁴ Det er også vanlig med tre rotasjoner i denne perioden. Det vil si at traineen normalt er i hver avdeling eller bedrift i seks til åtte måneder. At traineen er såpass kort tid på hvert enkelt sted kan tilsi at arbeidets karakter tilsier en tidsbegrenset stilling.

Likevel er det ikke slik at traineen ansettes for å utføre et bestemt oppdrag. Traineen skal lære hvordan bedriften fungerer og bidrar i den daglige driften. Arbeidet traineen utfører skiller seg derfor ikke i stor grad fra arbeidet som normalt utføres i virksomheten. Dette kan tale mot en adgang til å ansette traineen midlertidig med hjemmel i aml. § 14-9 (1) (a).

Ansettelsesforholdets varighet må vurderes for å avgjøre om den midlertidige ansettelsen er lovlig. Som nevnt er ofte traineestillingens lengde to år. Dette må sies å være relativt lenge. På den annen side kan man vurdere dette opp mot regelen i aml. § 14-9 femte ledd som bestemmer at en som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år skal anses som fast ansatt. Dette kan tale for at en midlertidig stilling begrenset til to år ikke er lengre enn det loven tillater. Det at man er sammenhengende ansatt i to år kan likevel tale mot midlertidighet, da dette viser at traineen ikke er ansatt for å utføre et bestemt oppdrag, og arbeidets karakter preges ikke av et tidsbegrenset behov, da det utføres tilnærmet ordinære arbeidsoppgaver.

Et minstekrav må uansett være at traineeordningen i den enkelte bedrift ikke fremstår som et ordinært behov for arbeidskraft. Dersom det foreligger et ordinært behov for arbeidskraft skal virksomheten benytte fast ansettelse, jf. hovedregelen i aml. § 14-9 (1).

⁶⁴ Se bl.a. Trainee Innlandet, Kom Trainee, Tine, Trainee Sør, Trainee Nedre Glomma og Trainee Finnmark

Det er store betenkligheter ved å generelt tillate midlertidige traineestillinger med hjemmel i aml. § 14-9 (1) (a). Dette fordi lovens regler om prøvetid blir lette å omgå. Det følger av aml. § 15-6 tredje ledd at prøvetid maksimalt kan avtales for en periode på seks måneder. Dersom det skal være adgang til å kalle en stilling for traineestilling og ansette midlertidig for to år etter alternativ a, vil man i praksis kunne få stillinger der man bruker traineebegrepet som et dekknavn for å benytte seg av en prøvetid på to år.

Det er altså momenter som taler både for og mot å tillate midlertidige stillinger for traineer etter aml. § 14-9 (1) (a). Konklusjonen må bli at det *kan* være en adgang til å ansette en trainee midlertidig med hjemmel i aml. § 14-9 (1) (a), men at det vil måtte bli en konkret vurdering i det enkelte tilfellet. En kan ikke generelt si at alle traineer kan ansettes midlertidig med hjemmel i denne bestemmelsen, heller tvert i mot. Dersom traineen er et kortere tidsrom på hvert enkelt sted/avdeling, og formålet er å bli kjent med bedriften og å prøve seg på ulike arbeidsoppgaver, vil det kunne foreligge en lovlig midlertidig ansettelse etter denne bestemmelsen. Viser det seg derimot at traineebegrepet er brukt som en fordekt prøvetid på to år, vil man fort komme i den situasjon at traineen anses som fast ansatt, fordi det foreligger en ulovlig midlertidig ansettelse.

Kontraktspraksis viser at det ofte er aml. § 14-9 (1) (a) den midlertidige ansettelsen er hjemlet i. Det fremkommer ingen nærmere begrunnelse for dette enn at midlertidigheten kommer av at stillingene er ment som å skaffe erfaring og kontakter for nyutdannede med høyere utdanning. Dersom man vurderer det enkelte tilfellet konkret, kan det hende at dette er tillatt etter loven. Men det foreligger altså en mulighet for at stillingen i det enkelte tilfellet kan bli vurdert slik at "arbeidets karakter" ikke tilsier midlertidighet.

Dersom det etter en konkret vurdering fremgår at man har ansatt en trainee midlertidig uten å ha hjemmel til dette i aml. § 14-9, fremgår konsekvensene av aml. § 14-11. Hvis arbeidstakeren har fratrudd stillingen kan vedkommende få dom på at hun eller han er fast ansatt, og dersom arbeidstakeren fortsatt er i arbeid kan vedkommende få dom på at

arbeidsforholdet skal fortsette.⁶⁵ En ulovlig midlertidig ansatt kan også bli tilkjent erstatning, jf. § 14-11 annet ledd.

6 Oppsigelsesregler i traineeperioden

6.1 Problemstilling og arbeidsrettslig utgangspunkt

Temaet som her skal belyses er hvilket oppsigelsesvern en trainee har i traineeperioden, og hvilken forskjell det utgjør om traineen er fast eller midlertidig ansatt.

I Norge har vi helt siden arbeidervernloven av 1936 hatt et lovfestet oppsigelsesvern for fast ansatte arbeidstakere, og dette er blant de grunnleggende regler innen arbeidsretten.⁶⁶ Det rettslige utgangspunktet følger nå av aml. § 15-7 der det heter at arbeidstakeren ikke kan sies opp “uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold”. Bestemmelsen gjelder når det er arbeidsgiver som går til oppsigelse av arbeidstakers arbeidsforhold. En arbeidstaker står i utgangspunktet fritt til å avslutte sitt ansettelsesforhold når han eller hun måtte ønske, innenfor de frister som er oppstilt i lov eller avtale.

Hensynet bak stillingsvernet er at arbeidstakeren ikke skal utsettes for den personlige ulykke en oppsigelse kan være, uten at arbeidsgiver har særlige grunner for å fremkalle denne situasjonen.⁶⁷ Dette er også en av grunnene til at det fra lovgiverhold er et ønske om å begrense midlertidige ansettelser, da disse arbeidstakerne ikke har det samme stillingsvernet som fast ansatte.

Det synes å foreligge en oppfatning om at midlertidig ansatte kan sies opp uten at det er spesielle regler som gjelder. Utgangspunktet for midlertidig ansettelse er imidlertid at dette er et uoppsigelig arbeidsforhold i den tiden kontrakten er inngått for, og at arbeidsforholdet

⁶⁵ *Arbeidsrett.no kommentarer til arbeidsmiljøloven* (2011) s. 829

⁶⁶ Jakhelln (2010) s. 416 og s. 428

⁶⁷ Jakhelln (2010) s. 416

opphører når den tidsbestemte avtalen utløper. Dette er nå slått fast i Rt. 2012 s. 168 og kan utledes av aml. § 14-9 femte ledd første og annet punktum som lyder: “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”. Førstvoterende uttaler at denne ordlyden trekker i retning av at midlertidige arbeidsforhold ikke kan bringes til opphør i kontraktsperioden, men at en oppsigelsesadgang kan følge av skriftlig avtale.⁶⁸ Denne forståelsen av lovens ordlyd støttes av forarbeidene.⁶⁹

Spørsmålet i den nevnte dom var om Notodden Fotballklubb lovlig kunne gå til oppsigelse av to midlertidig ansatte fotballspillere. Oppsigelsene skyldtes dårlig økonomi i klubben. Høyesteretts flertall kom til at arbeidsavtalene, som bygget på Norges Fotballforbunds standardavtale, måtte forstås slik at de ga adgang til oppsigelse dersom klubben var vesentlig økonomisk svekket, forutsatt realistiske budsjetter. Det at sponsorinntektene kunne bli redusert var noe klubben var klar over da de inngikk arbeidsavtalene, og nedrykk kunne ikke i seg selv gi grunnlag for oppsigelse.

Høyesterett konkluderer med at midlertidige arbeidsavtaler i utgangspunktet ikke kan sies opp etter arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler så lenge avtalen løper, med mindre noe annet følger av avtale.⁷⁰ Dersom det er avtalt alminnelig oppsigelsesadgang kommer aml. § 15-7 om vern mot usakelig oppsigelse til anvendelse. Dette fremgår også av forarbeidene⁷¹ der det heter at “dersom avtalen kan tolkes slik at det er adgang til å avvikle arbeidsforholdet før arbeidet er utført eller den avtalte tid utløpt, gjelder lovens alminnelige regler om oppsigelsesfrister. Oppsigelsen må her som ellers være saklig begrunnet”.

⁶⁸ Rt. 2012 s. 168 premiss 49-50

⁶⁹ Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) s. 164

⁷⁰ Rt. 2012 s. 168 premiss 51

⁷¹ Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) s. 164

Utgangspunktet er etter dette at en midlertidig ansatt trainee ikke kan sies opp før kontraktperioden er over. Dersom bedriften skal ha mulighet til å gå til oppsigelse i denne perioden, må dette være skriftlig bestemt i arbeidsavtalen.

Er traineen fast ansatt foreligger det et tidsubestemt arbeidsforhold som bare kan avsluttes dersom det foreligger en saklig grunn til det, jf. aml. § 15-7. Saklighetskravet i aml. § 15-7 er en rettslig standard, og innholdet i rimelighetskravet vil derfor endre seg i tråd med den alminnelige samfunnsutvikling.⁷² Bestemmelsen gir anvisning på en konkret skjønnsmessig vurdering av den ansattes og virksomhetens interesser, med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen. Når det skal vurderes om saklighetskravet er oppfylt må man se hen til om det etter en samlet avveining av begge parter behov anses som naturlig og rimelig at arbeidsforholdet bringes til opphør.⁷³ Arbeidsmiljøloven § 15-7 bygger på prinsippet om individuell saklighet⁷⁴ og saklighetsvurderingen skal derfor foretas i forhold til den enkelte arbeidstakers situasjon. Denne saklighetsvurderingen må foretas både når det er en fast ansatt trainee som sies opp, og dersom det er en midlertidig ansatt som blir sagt opp med grunnlag i avtale om at arbeidsforholdet kan bringes til opphør før kontraktstidens utløp.

Dersom det ikke er avtalt en oppsigelsesadgang er det først ved utløpet av den midlertidige kontrakten at forskjellen i stillingsvernet materialiserer seg. En midlertidig ansatt trainees ansettelsesforhold vil da opphøre, mens den fast ansatte traineen vil ha et løpende ansettelsesforhold som kun kan avsluttes dersom arbeidsgiveren går til oppsigelse og saklighetskravet er oppfylt.

⁷² Rt. 1984 s. 1058

⁷³ Rt. 2009 s. 685 premiss 52

⁷⁴ Rt. 1989 s. 508

6.2 Kontraktspraksis

Spørsmålet er så om det i de midlertidige ansettelsesforholdene er lovens regel om uoppsigelighet som kommer til anvendelse mellom arbeidsgiver og traineen, eller om det er inntatt andre bestemmelser i arbeidsavtalene. Kontraktspraksis viser at samtlige bedrifter har inntatt bestemmelser om prøvetid og oppsigelsestid i arbeidsavtalene, både i de regionale ordningene og konserntraineeordningene. Prøvetiden er gjennomgående 6 måneder, der oppsigelsestiden varierer fra lovens angivelse på 14 dager⁷⁵ til én måned. Etter prøvetiden varierer oppsigelsestiden fra 1 til 3 måneder.

Noen kontrakter følger lovens utgangspunkt som angitt overfor i punkt 6.1. Der er utgangspunktet at den avtalte kontraktstiden er uoppsigelig, men ved visse forhold har bedriften og traineen en oppsigelsesadgang. Ved oppsigelse fra bedriftens side er det inntatt at denne må bygge på en saklig grunn.

Bestemmelsene om oppsigelsesadgang i arbeidsavtalene er uproblematisk da det nå er slått fast i Rt. 2012 s. 168 at utgangspunktet er uoppsigelighet, men at annet kan være skriftlig avtalt. Det er viktig at det som er avtalt mellom partene kommer klart til uttrykk i den skriftlige arbeidsavtalen, slik at det ikke oppstår usikkerhet rundt oppsigelsesadgangen. Dette skaper forutberegnelighet for traineen, da vedkommende vet hva han eller hun har å forholde seg til. Dersom det ikke har kommet klart nok til uttrykk i arbeidsavtalen at det skal være en oppsigelsesadgang kan dette føre til at arbeidsforholdet anses som uoppsigelig i tidsperioden det er inngått for.

Dersom traineen er fast ansatt har vedkommende det samme oppsigelsesvernet som andre fast ansatte, slik at det må foreligge saklig grunn for oppsigelse uavhengig av når i perioden arbeidsgiver velger å gå til oppsigelse. Dette følger også av arbeidsavtalene.

⁷⁵ Aml. § 15-3 (7)

Når det gjelder de regionale traineeordningene reiser det seg særlig spørsmål om hvem det er som har adgang til å si opp traineen. Utgangspunktet er at det er traineens arbeidsgiver som innehar oppsigelsesadgangen.⁷⁶ Traineen inngår imidlertid ofte arbeidsavtale både med den administrerende bedriften og med hver enkelt deltakerbedrift han eller hun skal arbeide i. Det kan derfor være uklart om det er den administrerende bedriften eller den deltakerbedriften traineen til en hver tid arbeider i som har adgang til å gå til oppsigelse. I praksis er det slik at deltakerbedriften vil ta kontakt med den administrerende bedriften dersom det oppstår konflikter eller andre problemer i arbeidsforholdet. Den administrerende bedriften følger traineen og deltakerbedriften tett underveis i traineeperioden, og forsøker å komme frem til en løsning alle parter kan være fornøyde med dersom problemer oppstår. Dersom det ikke er mulig å finne en løsning, avsluttes traineens arbeidsforhold hos den aktuelle deltakerbedrift. Traineen fortsetter imidlertid som deltaker i traineeordningen. Den administrerende bedriften har i slike tilfelle påtatt seg å lønne traineen frem til utplassering i neste deltakerbedrift. Dermed er traineen sikret at oppholdet i alle deltakerbedriftene vil bli gjennomført, og at vedkommende gjennom hele traineeperioden vil bli lønnet.

6.3 Bindingstid

6.3.1 Avtaler om bindingstid

Det er interessant å se på om det oppstilles noen form for bindingstid i forbindelse med traineeordninger, enten for selve traineeperioden eller etter endt traineeperiode. Spørsmålet reiser seg fordi den enkelte bedrift ofte investerer mer i en trainee enn i en vanlig nyansatt og fordi traineeperioden har et stort element av opplæring underveis. Det må derfor undersøkes om dette søkes kompensert ved at traineen binder seg til å jobbe for den aktuelle bedrift i et bestemt tidsrom.

⁷⁶ Se punkt 4.3

Bindingstid innebærer at det er avtalt at arbeidstakeren skal være forpliktet til å arbeide for arbeidsgiveren i et fastsatt tidsrom.⁷⁷ Dette bryter med utgangspunktet om at en arbeidstaker står fritt til å avslutte ansettelsesforholdet, innenfor de fristene som er oppstilt i lov eller arbeidsavtale. En avtale om bindingstid vil altså sette begrensninger for oppsigelsesadgangen. Etter at den fastsatte tidsperioden er over vil arbeidsforholdet fortsette som vanlig på de vilkår som for øvrig følger av arbeidsavtalen.

I Norge har vi ingen lovbestemmelser som regulerer avtaler om bindingstid. For å avgjøre om avtaler om bindingstid er gyldige og hvilke rettsvirkninger slike avtaler har, må man derfor gå til alminnelig kontraktsrett, sammenholdt med de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i arbeidsforhold.⁷⁸ Avtaler om bindingstid er vanligvis aktuelt der arbeidstakeren tar en utdanning som helt eller delvis finansieres av arbeidsgiveren. Det forekommer da at arbeidstakeren forplikter seg til å arbeide i bedriften i et fastsatt tidsrom etter endt utdanning.

Det reiser seg særlige spørsmål hvis en arbeidstaker avtaler seg bort fra retten sin til å si opp arbeidsavtalen etter lovbestemt eller avtalt oppsigelsesfrist. Arbeidstakeren anses som den svakere part i arbeidsforhold, og avtalt bindingstid kan bidra til å svekke arbeidstakers rettsstilling.⁷⁹

En manglende oppsigelsesadgang på grunn av bindingstid kan medføre ulemper. Dersom arbeidstakeren ikke trives med arbeidsoppgavene sine, ikke er fornøyd med vilkårene sine eller blir tilbudt en mer attraktiv stilling, vil arbeidstakeren være avskåret fra å si opp arbeidsforholdet dersom det er avtalt bindingstid. På den annen side kan bindingstid også være i arbeidstakerens interesse, dersom vedkommende for eksempel får en kostbar utdanning finansiert av arbeidsgiver.

⁷⁷ Jakhelln (2010) s. 530

⁷⁸ Jakhelln (2010) s. 530

⁷⁹ Jakhelln (2010) s. 531

Det har vært antatt at det er en adgang til å inngå avtale om bindingstid i et arbeidsforhold, men det har vært uklart hvilke begrensninger som må oppstilles.⁸⁰ Spørsmålet om bindingstid var tema i Høyesterett i dommen inntatt i Rt. 2006 s. 420 (Poppe-dommen), og dette er den sentrale avgjørelsen på området. Det fremgår av dommen at avtale om bindingstid vil være gyldig dersom det foreligger tilstrekkelig *saklig grunn* for avtalen. Saken gjaldt krav om erstatning som følge av kontraktsbrudd. En eiendomsmegler hadde sagt opp sitt arbeidsforhold til tross for en avtale med bestemmelse om bindingstid. Det forelå to avtaler som hovedsakelig gjaldt aksjekjøp, og bestemmelsen om bindingstid kunne ikke fullt ut forenes med de øvrige bestemmelsene i avtalene. Høyesteretts flertall kom til at avtalen påla megleren å forbli ansatt i firmaet ut bindingstiden, og at virkningene av mislighold ikke var begrenset etter de andre bestemmelsene i avtalene. Arbeidsmiljøloven av 1977 § 58, jf. § 5 (nå aml. § 15-3) var ikke til hinder for at en arbeidstaker binder seg til fire års arbeidsplikt uten oppsigelsesadgang. Dette forutsatt av at arbeidsgiveren har en tilsvarende plikt til å beholde arbeidstakeren i denne perioden, jf. setningen i aml. 1977 § 58 nr. 7 (nå §15-3 (8)) om at det ikke kan avtales “at oppsigelsesfristen fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side”. Høyesterett mente at denne bestemmelsen måtte anses som utslag av et generelt prinsipp “som innebærer at en bindingstid for den ansatte må korrespondere med en tilsvarende plikt for arbeidsgiveren til å beholde arbeidstakeren i perioden”.⁸¹ Bindingstiden ble etter en konkret vurdering heller ikke ansett å være ugyldig etter avtaleloven § 36, da også arbeidstakeren oppnådde store fordeler ved avtalen som var inngått. Samtidig uttalte Høyesterett at en bindingstid på nesten fire år er lang tid, og at det er nær grensen for hva som kan godtas. Det ble lagt avgjørende vekt på at både arbeidstaker og arbeidsgiver var profesjonelle parter, samt at begge parter hadde benyttet advokatbistand ved inngåelsen av avtalene. Dommen ble avsagt under dissens, med 4 mot 1 stemmer.

⁸⁰ Breibøl (2007)

⁸¹ Rt. 2006 s. 420 premiss 45

Det kan utledes av dommen at det er en adgang til avtale om bindingstid i arbeidsforhold, og at en slik avtale ikke er i strid med preseptoriske regler i arbeidsmiljøloven. Videre er det klart at bindingstiden ikke kan ha en ubegrenset lengde, og at det må være samsvar mellom fordelene arbeidsgiver og arbeidstaker oppnår ved å inngå denne type avtale. Styrkeforholdet mellom partene får også betydning, og plikten til å ikke si opp arbeidsforholdet må være gjensidig.

6.3.2 Kontraktspraksis vedrørende bindingstid

6.3.2.1 Bindingstid i traineeperioden

Når det gjelder bindingstid for konserntreineer i traineeperioden er det ingen av bedriftene som har bidratt til avhandlingen som har dette inntatt i avtalene sine. Begrunnelsen for dette er hovedsaklig at bedriftene ser seg best tjent med å kun ha motiverte medarbeidere, som er der av egen fri vilje. Dersom traineen ikke trives, eller av andre grunner ønsker å avslutte arbeidsforholdet, har derfor traineene oppsigelsesadgang på lik linje med øvrige ansatte.

I de regionale ordningene er det heller ikke noen av de som har bidratt til avhandlingen som har noen bindingstid inntatt i sine avtaler. Det nærmeste vi kommer noen form for bindingstid er ordningen som er nevnt i punkt 6.2, der de følger lovens utgangspunkt om at den midlertidige kontrakten er uoppsigelig i den avtalte tidsperioden. Det er likevel inntatt noen unntak der det åpnes for oppsigelse. Denne ordningen følger av arbeidsmiljøloven, så noen bestemmelse om bindingstid kan man ikke si at er inntatt.

En av de regionale traineeordningene gir imidlertid en sluttbonus til alle som fullfører programmet.⁸² Dette blir en ekstra motivasjon for traineen til å gjennomføre hele traineeperioden, og kan sees som et substitutt for avtale om bindingstid. Det blir ikke inngått noen avtale om at traineen forplikter seg til å arbeide hele den avtalte tidsperioden,

⁸² <http://traineeprogramsalten.no/wips/805427758/>

men en sluttbonus fører til at traineen er mer motivert enn ellers til å fullføre arbeidsforholdet.

6.3.2.2 Bindingstid etter endt traineepriode

Traineeene får opplæring og kurs underveis, og i noen tilfelle også utenlandsopphold dekket av bedriften. Dette reiser spørsmål om arbeidsgiver benytter seg av bindingstid ved endt traineepriode, for å være sikret et utbytte av sin investering i traineen. Av bedriftene som har bidratt til avhandlingen er det ingen som benytter seg av bindingstid etter endt traineepriode per i dag. Også her gjelder oppfatningen om at man ønsker arbeidstakere som er der av egen fri vilje og dermed er motivert for jobben.

Noen av bedriftene vurderer imidlertid å se på muligheten for å benytte seg av bindingstid dersom de implementerer mer kostbare deler i sitt traineeprogram. Dette kan for eksempel være utenlandsopphold i andre verdensdeler enn Europa, som for bedriften innebærer en større investering i traineen. Om dette vil være en lovlig bindingstid vil bero på bindingstidens lengde, og om traineen oppnår tilsvarende fordeler som bedriften ved å inngå en slik avtale.

Det finnes imidlertid bedrifter som benytter eller har benyttet seg av bindingstid i forbindelse med sitt traineeprogram. Et eksempel er NHO Logistikk og Transport. De tilbyr et traineeprogram som er en 2-årig utdanning med full lønn. Ved endt traineepriode er det en bindingstid på 24 måneder.⁸³ Det følger nå av Høyesteretts dom i Rt. 2006 s. 420 at det er adgang til å inngå avtale om bindingstid, men at hver enkelt avtale må vurderes konkret. For å avgjøre om det i dette tilfellet er en lovlig bindingstid må man se nærmere på utdannelsens innhold, og om traineen oppnår tilsvarende fordeler som det bedriften gjør. Videre er det et krav at bindingstiden er gjensidig for begge parter. Dersom utdannelsen har et slikt innhold at det hadde vært kostbart for traineen å finansiere denne på egen hånd, taler dette for at bindingstid lovlig kan avtales i dette tilfellet. I tillegg er traineen lønnet i

⁸³ [http://nholt.no/getfile.php/LTL%20Komptanse%20filer/Filer/Informasjon%20A5%20\(web\).pdf](http://nholt.no/getfile.php/LTL%20Komptanse%20filer/Filer/Informasjon%20A5%20(web).pdf)

hele perioden. På den annen side er dette i realiteten en bindingstid på fire år, da trainee- og utdanningsperioden er på to år, og man må arbeide der i to år etter endt traineeperiode. Høyesterett uttalte at en bindingstid på nesten fire år er lang tid og at man da nærmer seg grensen for hva som kan godtas.⁸⁴ Det kan derfor være noe usikkert om bindingstidens lengde vil bli godtatt av domstolene.

Et annet firma som har benyttet bindingstid er Kristian Gerhard Jebsens Skipsrederi (KGJS).⁸⁵ Her var traineeprogrammet på tre år, med en påfølgende bindingstid eller forventning om arbeid i tre år. Det er uklart om dette traineeprogrammet med disse betingelsene er opprettholdt. Seks år er svært lang tid å binde seg for, og her vil man sannsynligvis være over grensen for hva domstolene vil tillate.

FMC Technologies er en annen bedrift som tidligere har hatt et traineeprogram med bindingstid.⁸⁶ Der var traineeperioden på ett år, med en bindingstid på ett år etter endt traineeperiode. En slik bindingstid er det mindre betenkligheter ved, da de fleste er innstilt på å være i en ny jobb i to år. Ofte er traineeperiodene på to år, så her er innvendingene mindre enn når det er snakk om bindingsgtider på fire til seks år.

Spørsmålet om bindingstid etter endt traineeperiode er ikke like aktuelt når det gjelder regionale traineer. I de aller fleste ordningene er de knyttet til flere bedrifter i løpet av sin traineeperiode, og det ville derfor være vanskelig å operere med noen bindingstid. Det er heller ingen som har bestemmelser om at traineen er pliktig til å takke ja til et jobbtilbud vedkommende får fra en eller flere av bedriftene han eller hun har vært trainee i.

⁸⁴ Rt. 2006 s. 420

⁸⁵ http://www.tekna.no/ikbViewer/page/tekna/aktuelt/artikkel?p_document_id=799102

⁸⁶ <http://www.bindeleddet.no/student/stillingdetaljer.asp?id=2059>

7 Arbeidssted og flytteplikt

7.1 Rettslig utgangspunkt

Det ligger i traineeordningers natur at ikke alt arbeidet vil foregå på et og samme sted. Det reiser seg derfor spørsmål om hvor traineen har sitt arbeidssted, og om arbeidsgiver har adgang til å bestemme at traineen skal utføre sitt arbeid et annet sted enn det som opprinnelig er avtalt. Hva som er traineens arbeidssted avhenger av hva arbeidsgiver og arbeidstaker har avtalt eller forutsatt. Det følger av aml. § 14-6 (1) (b) at arbeidsplassen skal angis i arbeidsavtalen mellom partene. Dersom det ikke er noen fast arbeidsplass skal det fremgå av avtalen at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, jf. aml. § 14-6 (1) (b) annet punktum. Hvorvidt arbeidstakeren har en plikt til å flytte fra et arbeidssted til et annet ved instruksjon fra arbeidsgiver om dette, vil derfor måtte avgjøres ut fra en tolkning av arbeidsavtalen.⁸⁷

Innen en del bransjer vil det være forutsatt at arbeidet skal foregå på ulike steder. En kan si at det for traineeordninger foreligger en slik forutsetning. Et av poengene ved en traineeordning er at man skal få prøve seg innen ulike bedrifter eller innen ulike avdelinger i en bedrift. I dette ligger det en forutsetning om at arbeidsstedet ikke vil være det samme gjennom hele traineeperioden. Traineen må derfor regne med at arbeidet vil foregå på ulike steder.

En viss rett har også arbeidsgiver til å endre eller flytte arbeidsstedet ut fra arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten innebærer at arbeidsgiver har rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet som blir gjort.⁸⁸ Ansettelsesretten og retten til å bringe arbeidsforhold til opphør er sentrale elementer i styringsretten. Det samme gjelder arbeidsgivers rett til å bestemme arbeidstiden og arbeidsstedet.⁸⁹ Dersom arbeidsgiver driver virksomhet på flere

⁸⁷ Jakhelln (2010) s. 268

⁸⁸ *Omstilling og nedbemanning* (2011) s. 107

⁸⁹ *Omstilling og nedbemanning* (2011) s. 107-108

ulike steder, vil det kunne følge av arbeidsavtalen at arbeidstakeren er forpliktet til å utføre sitt arbeid på de forskjellige stedene etter nærmere beslutning fra arbeidsgiveren. Dette gjelder også dersom det er tale om å utføre arbeid i flere forskjellige land.⁹⁰ Det kan altså avtales at arbeidstakeren skal kunne forflyttes fra ett land til et annet. En endring av arbeidsstedet kan være svært inngripende, og arbeidsgiveren må derfor utøve styringsretten på et saklig grunnlag, og blant annet foreta en avveining av virksomhetens behov vurdert opp mot de ulemper som endringen vil påføre arbeidstakeren.⁹¹ Når man skal vurdere sakligheten av arbeidsgivers beslutning vil det ha betydning om endringen av arbeidssted er kortvarig og midlertidig eller om det er snakk om en permanent flytting. Videre vil det bli tillagt vekt om arbeidstakers utgifter i forbindelse med flyttingen blir dekket av arbeidsgiver.

Rt. 1989 s. 231 dreide seg om flytteplikt i henhold til arbeidsavtale for tre britiske oljeingeniører.⁹² Høyesterett konkluderte med at de tre arbeidstakerne hadde en flytteplikt etter arbeidsavtalen, og uttaler at det er et “åpenbart behov for at det i slike internasjonalt pregede arbeidsforhold som det her er tale om, må kunne inngås avtale som pålegger arbeidstakeren en internasjonal flytteplikt innenfor selskaper tilhørende vedkommende selskapsgruppe”.⁹³ De tre britiske arbeiderne nektet å flytte, og ble derfor avskjediget. Et av spørsmålene for Høyesterett var om ingeniørene hadde motsatt seg flytting på en slik måte at det ga avskjedsgrunnlag. Avskjedigelse er et alvorlig skritt og det rammer arbeidstakeren hardt. Høyesterett mente derfor at dersom det skulle bli tale om avskjedigelse på grunn av tilsidesettelse av flytteplikten, måtte det ha kommet klart frem for arbeidstakerne at de fikk et *pålegg* som utløste flytteplikten.

⁹⁰ Jakhelln (2010) s. 270

⁹¹ Jakhelln (2010) s. 270

⁹² Se punkt 4.2 for saksforhold

⁹³ Rt. 1989 s. 231 side 238

7.2 Kontraktspraksis

7.2.1 Arbeidssted og flytteplikt i traineeperioden

Traineens arbeidssted i traineeperioden er vanligvis angitt i arbeidsavtalen, og som nevnt foreligger det en forutsetning for traineestillinger om at dette er arbeid som skal utføres på ulike steder. Av arbeidsavtalen fremgår det også at traineen har en plikt til å godta endring av arbeidssted, så lenge det er innen rimelig reiseavstand.

I de ordningene som innebærer en periode i utlandet, er det inntatt i kontrakten at arbeidsstedet er ulike bedrifter og at dette også omfatter arbeidssteder i andre land enn Norge. Traineen skriver altså ved avtaleinngåelsen under på at arbeidsgiver har en rett til å plassere traineen ved en bedrift eller avdeling utenfor Norge. Ut fra Høyesteretts praksis, jf. dommen over, må dette være avtalevilkår som kan godtas. Sentralt er da at arbeidsgiveren gjør forholdene så forutsigbare som mulig for arbeidstakeren. Forutsigbarheten kan sikres ved at det ved avtaleinngåelsen om traineestilling gjøres klart, så langt det er mulig, hvilken periode av traineprogrammet som vil foregå i utlandet.

I de regionale ordningene er det bestemt at traineen er pliktig til å arbeide i de bedriftene der man blir tildelt traineeplass, og dette innebærer at traineen er pliktig til å arbeide på det sted den aktuelle virksomhet holder til. Traineen kan også overføres til annet arbeidssted innen samme bedrift innenfor en rimelig reiseavstand. Det følger av avtalene at traineen må rette seg etter de tildelinger av arbeidssted som blir gjort. Slike vilkår i arbeidsavtalen må godtas, særlig når dette klargjøres ved inngåelsen av arbeidsavtalen.

7.2.2 Arbeidssted og flytteplikt ved videre ansettelse

Dersom traineen blir tilbudt fast stilling eller har vært fast ansatt i hele perioden reiser det seg spørsmål om hva som vil være traineens arbeidssted etter endt traineperiode.

Dersom traineen har vært midlertidig ansatt og blir tilbudt en fast stilling i en av deltakerbedriftene, oppstår det få problemer. Da får traineen et jobbtilbud, inkludert informasjon om arbeidssted, og står fritt til å takke ja eller nei ut fra om arbeidet og arbeidsstedet passer traineen eller ikke. Har traineen derimot vært fast ansatt gjennom hele

traineeperioden blir spørsmålet hvor vedkommende er sikret fast ansettelse videre etter endt traineeperiode. Dette er aktuelt for konserntraineene. Problemstillingen blir da om konsernet står fritt til å plassere traineen i hvilken som helst bedrift og på hvilket som helst sted. Dersom arbeidsstedet ikke passer traineen, blir spørsmålet om det er mulig å finne et alternativt arbeidssted, eller om traineen må si opp fordi vedkommende ikke har mulighet til å flytte på grunn av for eksempel familieforhold. Hvilket arbeidssted den videre ansettelsen er på er ikke avklart i kontraktene som inngås ved traineeperiodens begynnelse. Dette har for så vidt en naturlig forklaring, da traineen vil være utplassert i ulike avdelinger eller bedrifter i konsernet, og ved endt traineeperiode blir det et spørsmål om hvor traineen har trivdes best og hvilke av stedene traineen har arbeidet som ønsker å ha vedkommende som fast arbeidstaker. I praksis er det visstnok slik at det blir rift om traineen mellom de ulike stedene han eller hun har vært på, og det blir da enighet mellom traineen og konsernet, der også traineens ønsker hensyntas i stor grad.

Dersom arbeidsgiver ensidig avgjør hvor traineens videre arbeidssted skal være, må denne beslutningen vurderes ut fra arbeidsgivers styringsrett. Dersom traineen plasseres i samme område som vedkommende har arbeidet gjennom traineeperioden, vil denne beslutningen være innenfor styringsrettens grense. Blir traineen derimot plassert på et helt annet sted, og med lang reisevei, må situasjonen vurderes nærmere. Som del av styringsretten har arbeidsgiver en forholdsvis vid adgang til å forandre arbeidssted, men det må skje innenfor rammen av den arbeidsavtale som er inngått. Dersom det ikke er noen holdepunkter i arbeidsavtalen vil avgjørende momenter være om det er gode kommunikasjonsmuligheter til det nye arbeidsstedet og om avstanden er innenfor en rimelig grense for daglig reisetid. Dersom hele traineeperioden har foregått i Oslo og omegn, kan ikke arbeidsgiver i kraft av styringsretten beordre arbeidstakeren til Bodø for å fortsette sitt arbeid der.

Der arbeidet i traineeperioden foregår på kun ett sted, eller i hovedsak på ett sted, er det dette stedet som vil være det videre arbeidsstedet etter endt traineeperiode også. Dette er avklart i arbeidsavtalen som inngås ved traineeprogrammets begynnelse.

8 Endt traineeperiode

Når traineepериoden er over blir spørsmålet om traineens arbeidsforhold fortsetter eller om det opphører. Svaret på dette vil blant annet bero på om traineen er fast eller midlertidig ansatt, og vil bli belyst i det følgende.

Ved midlertidig ansettelse er traineen ansatt for et bestemt tidsrom, og det følger av aml. § 14-9 (5) at arbeidsforholdet opphører ved tidsrommets utløp.⁹⁴ I utgangspunktet har traineen derfor ikke krav på fast eller videre ansettelse. I de regionale traineeordningene er det tydelig presisert i arbeidsavtalen at stillingen dreier seg om tidsbegrensede engasjementer i ulike bedrifter, og når ansettelsesforholdet opphører. Ved endt traineeperiode er det opp til de virksomhetene traineen har arbeidet i om de ønsker å tilby traineen en fast stilling videre eller ikke. Disse avtalevilkårene må anses rettmessige, forutsatt at den midlertidige ansettelsen er lovlig etter aml. § 14-9 (1).⁹⁵

Dersom traineen har vært fast ansatt gjennom hele traineepериoden vil arbeidsforholdet fortsette etter at traineepериoden er over. Traineen er fast ansatt, og vil ved endt traineeperiode ha krav på å bli plassert i en fast angitt stilling i en av bedriftene i konsernet. For øvrig er arbeidstakeren fast ansatt på linje med øvrige ansatte, og de vanlige oppsigelsesregler gjelder. Virksomheten må sørge for å ha arbeid til traineen ved endt traineeperiode, hvis ikke må de ha en saklig grunn for å kunne bringe arbeidsforholdet til opphør.

For konserntraineer som er fast ansatt fra første dag, er det ikke spesifisert i arbeidsavtalen hvilken fast stilling traineen vil få ved endt traineeperiode. Det synes som at bedriften prøver å komme til enighet med traineen om dette, der begge parter behov og ønsker tillegges vekt. Flere av stedene traineen har vært utplassert kan være interessert i å beholde traineen videre, og det traineen selv ønsker blir da søkt å hensyntas i størst mulig grad. Her

⁹⁴ Se punkt 6.1

⁹⁵ Se punkt 5.3

kan det imidlertid oppstå problemer og uenigheter. Dersom bedriften fritt kan bestemme hvor traineen skal fortsette sitt arbeid ved endt traineeperiode, kan dette komme i konflikt med traineens ønsker og behov. Både type stilling og arbeidssted kan skape problemer, dersom dette på ingen måte er avklart ved traineepriodens begynnelse. Her kan det være grunn for traineen til å prate med arbeidsgiver ved starten av traineeprioden for å klargjøre hva traineen ser for seg videre ved endt traineepriode, og hvor vedkommende helst ønsker å fortsette sitt arbeid. Det kan være vanskelig for bedriften å vite hvilken stilling de har behov for å fylle to år frem i tid, men det kan være en fordel å delvis avklare dette med traineen på forhånd, slik at man i det minste får kartlagt begge parters forventninger.

Traineeordninger startet med det formål å utvikle fremtidige ledere, og det kan være en slik forventning traineen kommer inn i bedriften med. Det viser seg imidlertid at svært få traineer blir ledere. En spørreundersøkelse blant de største bedriftene med traineeordninger i Norge viser at få eller ingen av lederne er tidligere traineer.⁹⁶ Det var først for ti år siden at traineeprogrammer begynte å bli utbredt i Norge. Mange ledere på toppnivå kan derfor ikke forventes enda. Men heller ikke på ledernivåene under er det mange med bakgrunn som trainee i selskapet. Dette er noe traineene burde undersøke før de går inn i en fast stilling som trainee. Traineen bør klarlegge hvilke forventninger vedkommende har i forhold til videre karriere i selskapet, og undersøke om en traineestilling er den rette veien å gå for å nå sine mål. Selv om de tallene som foreligger er en nokså uformell undersøkelse, viser det at det ikke foreligger noen automatikk i det å starte som trainee og senere arbeide seg opp til et ledernivå.

I de regionale ordningene og for konserntreineer som er midlertidig ansatt reiser det seg spørsmål om det er avtalt noen plikt til å takke ja dersom man blir tilbudt en fast jobb ved endt traineepriode. Av bedriftene som har bidratt til avhandlingen er det ingen som har noen bestemmelse om at traineen er pliktig til å takke ja til et eventuelt jobbtillbud, verken i

⁹⁶ Dahle (2009)

de regionale ordningene eller i konsernene. Som tidligere påpekt synes det å være den oppfatning at bedriftene ønsker motiverte medarbeidere, som selv ønsker å arbeide i bedriften. Traineen står derfor fritt til om hun eller han vil takke ja til et jobbtilbud. En plikt til å takke ja til jobbtilbud ville i realiteten utgjort en form for bindingstid.

I de regionale ordningene ville det ikke vært praktisk å operere med en slik plikt. Her kan traineen stå overfor den situasjon at han eller hun får tilbud om fast ansettelse fra tre bedrifter. Da er det opp til traineen selv hvilket av disse jobbtilbudene vedkommende ønsker å takke ja til, eventuelt om vedkommende ikke ønsker å takke ja til noen av dem.

I de regionale traineeordningene foreligger det begrensninger med tanke på når de ulike bedriftene traineen har arbeidet i har adgang til å tilby traineen en fast stilling i deres bedrift. Meningen er som regel at traineen skal arbeide i tre ulike bedrifter. Noe av formålet ville blitt ødelagt dersom den første bedriften traineen jobber i kunne tilbudt en fast stilling ved endt periode der. Det kunne medført at traineen mistet motivasjonen til å gjennomføre arbeidet i de øvrige bedriftene. Dette kan også sies å være utslag av en lojalitetsplikt mellom de deltakende bedriftene og er regulert i avtalene mellom den administrerende bedriften og deltakerbedriftene. Likevel er det et mål at traineen skal få fast jobb i en av bedriftene i regionen, da rekruttering til regionen er et av målene med disse traineeordningene. Avtalen mellom den administrerende bedriften og deltakerbedriftene bestemmer derfor at bedriftene har adgang til å gi traineen tilbud om fast ansettelse i løpet av de siste tre eller seks månedene av traineeprogrammet.

Det er foretatt undersøkelser av hvilke virkninger traineeprogrammer har og hvor mange som får tilbud om fast jobb ved endt traineeperiode. En studie⁹⁷ av ni regionale traineeprogrammer i Norge viser at 82 % har fått tilbud om jobb etter at traineeperioden var over.

⁹⁷ Ideas2evidence (2011)

9 Betraktninger – de lege ferenda

9.1 En sammenligning av arbeidsmiljøloven og kontraktene

Som avhandlingen har belyst er det mange arbeidsrettslige spørsmål som reiser seg når en skal inngå arbeidsavtale med stillingsbeskrivelsen trainee. Det at det finnes et vidt spekter av traineeprogrammer, uten et ensartet innhold, gjør arbeidsforholdet enda mer komplisert. Det går ikke an å oppstille generelle retningslinjer for hvilke vilkår og bestemmelser som er tillatt i en slik type arbeidsavtale. Som det har fremgått må dette på de fleste punkter avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle.

Som nevnt innledningsvis er ikke de arbeidsrettslige regler fullt ut tilpasset en stilling som trainee. Dette gir seg også utslag i kontraktene. Det kommer tydelig frem at alle prøver å følge lovens regler, men at det er en usikkerhet, og kanskje også uenighet, om hvilke regler som er de riktige å benytte. Et godt eksempel på dette er reglene rundt midlertidig ansettelse. Noen bedrifter velger den enkle løsningen, som er å forankre stillingen i aml. § 14-9, uten å ta stilling til hvilket av alternativene man hjemler stillingen i. I de avtalene hvor det er inntatt hvilken av unntaksbestemmelsene man hjemler midlertidigheten i, varierer det om det er litra a eller litra c som er anvendt. Selv om det ikke er en entydig regulering av dette, betyr ikke dette nødvendigvis at noe er feil i arbeidsavtalene. Som det har fremgått under punkt 5 kan det variere om det er litra a eller c en midlertidig traineestilling må forankres i. Derfor kan det hende at hver enkelt bedrift eller ordning har valgt riktig alternativ etter en konkret vurdering av deres traineestillings innhold. Det kan være mulig å forankre det i litra a så vel som i litra c, men det kan også hende det ikke foreligger en adgang til å benytte seg av midlertidig ansettelse.

Det som er positivt er at arbeidsavtalene gir et klart uttrykk for at det er vilje til å følge de arbeidsrettslige regler. Det som derimot er negativt med dagens rettstilstand er at det for den enkelte trainee kan være svært vanskelig å sette seg inn i hvilke regler han eller hun skal forholde seg til, og om deres arbeidsavtaler er i samsvar med gjeldende regelverk. Arbeidsgiver benytter ofte advokatbistand ved utformingen av sine arbeidsavtaler. Ved at

det er så vanskelig for en trainee å sette seg inn i sin arbeidsrettslige rettsstilling, forsterker dette styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. At arbeidstakeren er den svake part i et arbeidsforhold blir ytterligere forsterket når det er komplisert å sette seg inn i hvilke rettigheter og plikter man har i arbeidsforholdet. Her kommer også problematikken med hvem som er å anse som arbeidsgiver inn i bildet. Dersom traineen avdekker forhold eller avtalevilkår som er i strid med regelverket kan det være vanskelig å være sikker på hvem dette skal tas opp med. Skal det tas opp på den arbeidsplassen man er på det gitte tidspunkt, eller skal det tas opp med den administrerende bedriften eller kontaktpersonen man har i konsernet? At dette ansvarsforholdet kan være uklart, kan også føre til ansvarsfraskrivelser, ved at traineen sendes frem og tilbake mellom de ulike parter når vedkommende tar opp klanderverdige forhold.

Da FAD sendte forslaget om å inkludere traineer under utdanningsstillinger i tjenestemannsloven på høring⁹⁸, uttalte de at dersom denne endringen ble vedtatt ville de definere begrepet trainee. Dette for å unngå at stillingen skulle benyttes feilaktig.⁹⁹ Selv om denne definisjonen ville blitt utformet i forbindelse med tjenestemannsloven, ville den gitt en veiledning om hva en traineestilling innebærer også i privat sektor. Endringen er foreløpig ikke vedtatt og man er derfor ikke nærmere noen avklaring av hva en traineestilling innebærer fra lovgiverhold. Så lenge dagens rettstilstand opprettholdes vil det foreligge en usikkerhet rundt hva en traineestilling innebærer og hvilke arbeidsrettslige rettigheter og plikter en trainee og dens arbeidsgiver har.

9.2 Traineeordninger som rekruttering

Det er grunn til å reise spørsmål om traineeprogrammer brukes som en reell rekrutteringsordning. Begrepet kan misbrukes i flere henseender. For det første er det grunn til å stille spørsmål om stillingsbeskrivelsen benyttes til å omgå regler som ellers måtte vært fulgt, for eksempel reglene om prøvetid. For det andre kan det stilles spørsmål om

⁹⁸ Se punkt 5.2

⁹⁹ <http://www.juristforbundet.no/Global/Juristforbundet/Dokumenter/h%C3%B8ringsbrev%20280610.pdf>

“traineestilling” har blitt så attraktivt og velrennomert at begrepet misbrukes for å tiltrekke seg attraktive søkere til ordinære jobber. For det tredje kan det stilles spørsmål om det har blitt en generell aksept for å ansette traineer midlertidig, slik at man bruker denne stillingsbeskrivelsen for å slippe faste ansettelses.

Gjennom arbeidet med denne avhandlingen har det kommet frem at mange av traineeprogrammene er svært seriøse og mange bruker betydelige ressurser på sin traineordning. Det er viktig å understreke at alle de bedriftene som har bidratt til avhandlingen fremstår som svært seriøse i sin virksomhet med traineordninger. Samtlige har et reellt innhold, og er ikke et skalkeskjul for ordinære jobber, lang prøvetid eller lignende. De har alle klare avtaler både med traineene og med de deltakende virksomheter, og de har et fastsatt opplæringsprogram traineene skal følge. Arbeidsavtaler og -vilkår kan by på problemer, men dette er først og fremst grunnet arbeidsforholdets art, som de arbeidsrettslige regler ikke fullt ut er tilpasset. På den annen side er på langt nær alle bedrifter som tilbyr traineestillinger blitt kontaktet i forbindelse med denne avhandlingen. Det har vært saker fremme i media som ikke fremstår på samme positive måte. For noen år tilbake brukte for eksempel Netcom traineebegrepet i en SMS-konkurrans.¹⁰⁰ Stillingen var beskrevet som et “tre ukers betalt traineeprogram” i tilknytning til Grand Prix-finalen. Traineeprogrammet gikk ut på at man skulle betjene Netcoms sponsorer og leverandører, med særlig vekt på å ta seg av VIP-gjester. Da Netcom ble konfrontert med bruken av stillingsbeskrivelsen trainee i denne sammenhengen, var svaret at de ikke så problemet ved dette så lenge det ikke finnes formelle krav til hva man kan kalle en traineestilling. Dette illustrerer en manglende respekt for traineebegrepet.

I artikkelen¹⁰¹ der det fremgår at få lederstillinger er besatt av arbeidstakere med bakgrunn som trainee, søkes dette også å forklare med at norske bedrifter ikke har hatt godt nok organiserte traineeprogrammer. Noen mener at traineeprogrammer blir etablert for å skaffe

¹⁰⁰ Høvik (2007)

¹⁰¹ Se punkt 8, Dahle (2009)

seg billig arbeidskraft. Dette ved at traineene fungerer mer som lærlinger som får samme oppgaver som en vanlig ansatt og at bedriften ikke har noen videre formål med traineordningene ut over dette. Ved kontakt med de som jobber i bransjen viser det seg at det også der er mistanke om at mange bedrifter misbruker traineebegrepet og det rennomeèt traineeprogrammene har fått.

Om traineebegrepet i noen tilfelle brukes som stillingsbeskrivelse kun for å omgå regler om prøvetid, fast ansettelse eller lignende er vanskelig å avdekke. Et konkret svar på dette ville kreve mye større undersøkelser enn det rammene for en masteravhandling som dette gir rom for. Det som er klart er at det er en reell problemstilling. Den beste løsningen for å unngå omgåelser av viktige arbeidsrettslige regler i relasjon til traineestillinger ville vært å fått en avklaring fra lovgiverhold om hva som ligger i begrepet trainee og hvilke krav som bør stilles for å kunne bruke denne tittelen. I og med at midlertidige ansettelser allerede foreligger i stor grad for disse stillingene, kunne et alternativ være å tilføye “traineestillinger” som et alternativ til midlertidig ansettelse i aml. § 14-9 (1). I forbindelse med dette kunne man utarbeidet en definisjon som klargjorde hvilke krav som måtte være oppfylt for å kunne kalle en stilling for traineestilling i denne relasjon. Ulempen med en slik regulering vil imidlertid være at det kan føre til en økning av antallet useriøse traineordninger, fordi bedrifter ønsker å kunne benytte seg av midlertidige stillinger i større utstrekning enn det de kan i dag. For at en slik regulering skulle fått tilsiktet virkning måtte det i tilfelle foreligget veldig klare krav til hva stillingen måtte inneholde for å oppfylle kravet til å bli kalt traineestilling. Dersom useriøse aktører får misbruke traineebegrepet, er dette trist for de bedriftene som har et seriøst traineeprogram. I verste fall kan en utbredt bruk av kamouflerte traineestillinger føre til et dårlig rykte for traineordninger generelt.

10 Litteraturliste

10.1 Lover, forskrifter og forarbeider

Lover

- 1983 Lov om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) av 4. mars 1983 nr. 3.
- 1998 Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) av 17. juli 1998 nr. 61.
- 2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven, aml.) av 17. juni 2005 nr. 62.

Forskrift

- 2006 Forskrift til opplæringslova av 23. juni 2006 nr. 724

Forarbeider

- Innst.O.nr. 2 (1994-1995) Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
- Ot.prp.nr. 50 (1993-1994) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v
- Ot.prp.nr. 49 (1995-1996) Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v og lov av 29 april 1988 nr 21 om ferie
- Ot.prp.nr. 64 (2001-2002) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø m.v. (informasjon om ledige stillinger)
- Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp.nr. 24 (2005-2006)	Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Ot.prp.nr. 54 (2008-2009)	Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)
NOU 1996:6	Arbeidstakeres stilling i konsernforhold m.v.
NOU 2004:5	Arbeidslivslovutvalget
NOU 2011:3	Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet

10.2 Rettspraksis

EU-domstolen

Sag C-242/09 Albron Catering BV mod FNV Bondgenoten og John Roest

Høyesterett

Rt 1984 1058
Rt 1989 231
Rt 1989 508
Rt 1990 1126
Rt 1993 954
Rt 1997 623
Rt 1999 509
Rt 2001 1413
Rt 2006 420
Rt 2009 578
Rt 2009 685
Rt 2012 168
Rt 2012 983

Lagmannsrettene

LB-2008-80778

Arbeidsretten

ARD 1980 s. 79

10.3 EU/EØS-rett

Rdir 99/70/EF Direktiv 99/70/EF om rammeaftalen vedrørende tidsbegrenset
ansættelse

10.4 Litteratur

Engelsk blå ordbok, Oslo, Kunnskapsforlaget, 2001.

Omstilling og nedbemanning, Jan Fougner, 2. utgave, Oslo, Universitetsforlaget, 2011.

Allstrin, Tor, Gry Brandshaug Dale og Jon Østensvig, *Endring og opphør av arbeidsforhold*, 2. utgave, 1. opplag, Oslo, Kommuneforlaget, 2012.

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, 4. opplag, Oslo, N.W. Damm & søn, 2010.

Arbeidsrett.no kommentarer til arbeidsmiljøloven, Henning Jakhelln, 3. utgave, Oslo, Cappelen Damm, 2011.

Johansen, Atle Sønsteli, Einar Stueland, *Arbeidsmiljøloven kommentarer og praksis*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag, 2011.

Breibøl, Camilla Schøyen. *Er det fritt frem for bindingstid i arbeidsforhold? En kommentar til Høyesteretts dom av 7. april 2006*, Arbeidsrett Nr 03, 2007, (sitert fra idunn.no) .

Fougner, Jan, *Praksisarbeid*, Arbeidsrett Nr 03, 2009 (sitert fra idunn.no).

Idea2Evidence, *Bosettingsvirkninger av regionale traineeprogram*, Ideas2evidence, 2011.

Tilgang: <http://www.distriktssenteret.no/ressurser/bosettingsvirkninger-av-regionale-traineeprogram>

Høvik, Kjartan, *Lurer ungdom med traineejobb*, aftenposten.no, 2007 (sitert 16.11.2012)

Tilgang: <http://old.aftenposten.no/forbruker/article1772621.ece>

Dahle, Dag Yngve, *Få traineer blir ledere*, tu.no, 2009 (sitert 16.11.2012)

Tilgang: <http://www.tu.no/jobb/2009/10/28/fa-traineer-blir-ledere>

10.5 Kontraktspraksis

Fjelltrainee

Trainee Finnmark

Trainee Sør

Trainee Namdalen

Kunnskapsparken Helgeland

Trainee Nedre Glomma

Kom Trainee

Kongsberg Automotive

SEB

ABB

Aker Solutions

Schibsted Media Group

10.6 Nettdokumenter

Samtlige dokumenter er sitert/hentet ut med siste oppdatering 16.11.2012

Traineeordninger

<http://www.skatteetaten.no/no/jobb/Traineeprogram-i-SITS1/>

<http://www.ks.no/tema/arbeidsgiver/Rekruttering/KS-traineeprogram/>
<http://www.statoil.com/no/NewsAndMedia/News/2005/Pages/DoublingTraineeProgramme.aspx>
http://traineesor.no/index.php?articleid=19&expand=18&topmenu_2=18
<http://www.traineeinnlandet.no/Traineeprogram.aspx>
<http://traineeprogramsalten.no/wips/467608090/>
<http://traineeprogramsalten.no/wips/805427758/>
<http://www.komtrainee.no/kom-trainee>
<http://www.tine.no/om-tine/jobb-og-karriere/trainee-i-tine/om-traineeprogrammet>
<http://www.traineedreglomma.no/>
<http://www.honu.no/trainee-finnmark/>
https://www2.sparebank1.no/portal/1001/3_privat?nfpb=true&nfls=false&pageLabel=page_privat_innhold&aId=1213666132649
<https://www.dnb.no/om-oss/karriere/konserntrainee/om-trainee-programmet.html>
<http://www.kunnskapsparken.com/trainee/om-ordningen/>
<http://framtidfylket.no/for-arbeidssokjar/bli-trainee/>
<http://www.postennorge.no/jobb-og-karriere/trainee-i-posten/trainee/mer-om-traineeprogrammet>
<http://www.statnett.no/no/Jobb/Studenter/Trainee/>
<http://www.veidekke.no/jobb-og-karriere/jobbe-hos-oss/trainee/article56428.ece>
http://www.mesta.no/no/jobb_i_mesta/trainee/
<http://www.telenortrainee.no/bli-trainee/om-traineeprogrammet/>
<http://intro-innherred.no/?Mode=Meny&HovedMenyId=92&InnholdMenyId=92>

Sertifiseringsordninger og om traineeordninger

<http://www.trainee.no/sok-trainee>
<http://www.karrierestart.no/traineeordninger?Page=1>
www.traineenettverket.com
<http://www.studenttorget.no/index.php?show=5006&expand=4631,5006&artikkelid=3191>
<http://www.trainee.no/trainee-artikel/4282-sertifikat/2323-sertifikat-traineeprogram>

<http://www.studenttorget.no/index.php?show=5006&expand=4631,5006&artikkelid=7455>
<http://www.traineenettverket.com/membership-requirements/>

Høringsbrev og høringsuttalelser

<http://www.akademikerne.no/utvidet-adgang-til-midlertidig-tilsetting-i-staten>
<https://www.tekna.no/ikbViewer/Content/800812/H%F8ring%20-%20endring%20i%20forskrift%20til%20Tjenestemannsloven.pdf>
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/horinger/horingsdokumenter/2011/horing-forskrift-tjenestemannsloven/horingsbrev.html?id=663891>
<http://www.juristforbundet.no/Global/Juristforbundet/Dokumenter/h%C3%B8ringsbrev%20280610.pdf>

Øvrig

http://hiof.no/nor/avdeling-for-informasjonsteknologi/it_studier/traainee_ordning?lang=nor&PHPSESSID=qersb864gd1lv5hph1v0fd8ab3&view=printer
http://www.utdanningsetaten.oslo.kommune.no/getfile.php/utdanningsetaten%20%28UDE%29/Internett%20%28UDE%29/FAG/Dok/Larling_Oslo.pdf
<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78204>
[http://nholt.no/getfile.php/LTL%20Komptanse%20filer/Filer/Informasjon%20A5%20\(web\).pdf](http://nholt.no/getfile.php/LTL%20Komptanse%20filer/Filer/Informasjon%20A5%20(web).pdf)
http://www.tekna.no/ikbViewer/page/tekna/aktuelt/artikkel?p_document_id=799102
<http://www.bindeleddet.no/student/stillingdetaljer.asp?id=2059>