

UiO : **Det juridiske fakultet**

# Adgangen til midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f

Kandidatnummer: 653

Leveringsfrist: 25. november 2016

Antall ord: 17 556



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1	Tema og problemstillinger .....	1
1.2	Aktualitet og bakgrunn.....	1
1.3	Rettskildebildet .....	4
1.3.1	Metodiske utfordringer .....	4
1.3.2	Forholdet til EU-direktivet om midlertidige ansettelser.....	5
1.4	Avgrænsninger og videre fremstilling .....	6
<b>2</b>	<b>BEGRENSNINGER I ADGANGEN TIL MIDLERTIDIGE ANSETTELSER PÅ GENERELT GRUNNLAG</b> .....	<b>8</b>
2.1	Tidsbegrensning på tolv måneder .....	8
2.1.1	Tolvmånedersperiodens start og opphør.....	8
2.1.2	Gjentatt ansettelse av samme arbeidstaker for arbeidsoppgaver av annen art ..	9
2.1.3	Fravær i tolvmånedersperioden .....	12
2.2	Kvotebegrensning .....	15
2.2.1	15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten .....	15
2.2.2	Kvotebegrensningen gjelder for midlertidige ansettelser etter bokstav f.....	16
2.2.3	Arbeidstakere som inngår i kvoteberegningen .....	17
2.2.4	Tidspunktet for kvoteberegningen.....	18
2.2.5	Virksomhetsbegrepet .....	19
2.2.6	Sanksjoner ved brudd på kvoteregelen.....	21
2.3	Karantenebegrensning.....	26
2.3.1	Karanteneperiodens start og varighet .....	26
2.3.2	«Arbeidsoppgaver av samme art» .....	29
2.3.3	Virksomhetsbegrepet .....	32
2.3.4	Gjentatt ansettelse av samme arbeidstaker for arbeidsoppgaver av samme art .....	35
2.3.5	Når flere arbeidstakere er ansatt på generelt grunnlag .....	38
2.3.6	Rettsvirkninger ved brudd på karantenerregelen .....	40
<b>3</b>	<b>KRAV PÅ FAST ANSETTELSE ETTER ANDRE RETTSGRUNNLAG</b> .....	<b>42</b>
3.1	Tre- og fireårsregelen.....	42
3.2	Grunnbemanningslæren .....	44
<b>4</b>	<b>FORMKRAV OG PROSESSUELLE VILKÅR</b> .....	<b>47</b>

<b>5</b>	<b>AVSLUTNING</b> .....	<b>49</b>
	<b>KILDELISTE</b> .....	<b>51</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstillinger

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven<sup>1</sup> § 14-9 første ledd er at arbeidstaker skal ansettes fast. Fast ansettelse innebærer at arbeidsgiver ansetter arbeidstaker for et ubestemt tidsrom.<sup>2</sup> Lovgiver har imidlertid åpnet for midlertidige ansettelser når arbeidet er avgrenset i tid eller omfang i § 14-9 første ledd bokstav a til f.<sup>3</sup> Bokstav a til e åpner for midlertidige ansettelser når arbeidet er av midlertidig karakter, ved vikarbehov, for praksisarbeid, i arbeidsmarkedstiltak og innenfor idretten.

Temaet for avhandlingen er arbeidsgivers adgang til midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd bokstav f. Bestemmelsen trådte i kraft 1. juli 2015, og innebærer at arbeidsgiver kan inngå avtale om midlertidig ansettelse «for en periode på inntil tolv måneder».<sup>4</sup> Det kreves ikke at det foreligger særskilte grunner for å ansette midlertidig etter bokstav f, i motsetning til § 14-9 bokstav a til e. Adgangen etter bokstav f blir derfor kalt «generell».<sup>5</sup>

I tillegg til tidsbegrensningen på tolv måneder innførte lovgiver to andre begrensninger i den generelle adgangen til midlertidige ansettelser. For det første er det en kvotebegrensning i § 14-9 første ledd bokstav f. Kvoteregelen innebærer at kun 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten kan være ansatt midlertidig på generelt grunnlag. For det andre er det en karantenebegrensning i § 14-9 syvende ledd. I karanteneperioden kan arbeidsgiveren ikke foreta nye ansettelser med hjemmel i bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art.

I avhandlingen analyseres den generelle adgangen til midlertidige ansettelser med tilhørende begrensninger. Den relativt nye bestemmelsen åpner for flere tolknings spørsmål og problemstillinger som hverken er løst i ordlyden, forarbeider eller praksis. Formålet med avhandlingen er å belyse disse tolknings spørsmålene og problemstillingene.

## 1.2 Aktualitet og bakgrunn

Regjeringen Bondevik II forsøkte å innføre en generell adgang til midlertidig ansettelse i 2005. Det ble vedtatt en generell adgang for en periode på seks måneder, med en mulighet til å forlenge perioden slik at samlet ansettelsesperiode var tolv måneder.<sup>6</sup> Loven begrenset arbeidsgiver fra gjentatte midlertidige ansettelser på generelt grunnlag siden arbeidsgiveren

---

<sup>1</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven, aml.)

<sup>2</sup> Se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 202 og Fanebust (2013) s. 73

<sup>3</sup> Fanebust (2013) s. 73

<sup>4</sup> Endringslov 24. april 2015 nr. 20.

<sup>5</sup> Se blant annet Prop. 39 L (2004-2015) s. 111 og Innst. 208 L (2014-2015) s. 15

<sup>6</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 363 og Besl. O. nr. 96 (2004-2005) s. 19 § 14-9 første ledd bokstav g

ikke kunne «bytte ut en arbeidstaker ved å ansette en ny arbeidstaker for å utføre det samme arbeidet».<sup>7</sup> Begrensningen minner om karantenebegrensningen i nåværende syvende ledd. Regjeringen Stoltenberg II kom til makten før den vedtatte loven trådte i kraft. Det nyvalgte Stortinget opphevet bestemmelsen som ga en generell adgang til midlertidig ansettelse.<sup>8</sup> Siden har det ikke vært en generell adgang før § 14-9 bokstav f trådte i kraft 1. juli 2015.

Reverseringen av lovarbeidet i 2005 viser at en generell adgang til midlertidige ansettelser er et politisk betent tema. Det samme gjør den sterke politiske uenigheten i forkant av innføringen i 2015. Den politiske venstreside og fagbevegelsen er imot en vid adgang til midlertidighet, mens den politiske høyreside og arbeidsgiverforeningene har vært pådrivere for en utvidet adgang. I begynnelsen av 2015 gjennomførte LO, YS og UNIO en landsomfattende politisk streik mot forslaget om en generell adgang til midlertidighet.<sup>9</sup> Videre har 50 kommuner med politisk ledelse fra venstresiden vedtatt ikke å bruke den generelle adgangen.<sup>10</sup> Jonas Gahr Støre har uttalt at Arbeiderpartiet ved et regjeringsskifte skal oppheve den generelle adgangen.<sup>11</sup>

Grunnen til at en generell adgang til midlertidige ansettelser er et politisk betent tema, er at adgangen oppfattes å true stillingsvernet som følger med faste ansettelser. Ved arbeidsgivers opphør av en fast ansettelse, vil arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler beskytte arbeidstakeren. Loven inneholder blant annet krav om saklig grunn for oppsigelse, drøftingsplikt, oppsigelsesfrister og formkrav.<sup>12</sup> Lovens stillingsvernsregler gjelder også ved arbeidsgivers opphør i løpet av en midlertidig kontrakt, se arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd siste punktum. Når en midlertidig avtale løper som normalt, vil den automatisk opphøre «ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet», se femte ledd første punktum. Det betyr at midlertidige avtaler i utgangspunktet opphører uten at oppsigelse er nødvendig, og uten at arbeidstakeren er beskyttet av lovens stillingsvern.<sup>13</sup> Siden bokstav f gir en utvidet adgang til midlertidige ansettelser utover det som følger av bokstav a til e, kan den føre til utstrakt bruk av midlertidige ansettelser på bekostning av faste ansettelser. Den generelle adgangen kan dermed true stillingsvernet.

---

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 4 og endringslov 21. desember 2005 nr. 121

<sup>9</sup> LO (2014)

<sup>10</sup> Frifagbevegelse (2015)

<sup>11</sup> DN (2016)

<sup>12</sup> Arbeidsmiljøloven §§ 15-7, 15-1, 15-3 og 15-4

<sup>13</sup> Egeland note 21

Departementet presiserte i forarbeidene at hovedregelen i det norske arbeidslivet fortsatt skal være faste ansettelser, fordi faste ansettelser antas å bidra til et arbeidsliv med trygge og anstendige arbeidsvilkår.<sup>14</sup> Å sikre trygge ansettelsesforhold er ett av formålene med arbeidsmiljøloven, se § 1-1 bokstav b. Stillingsvernet som følger med en fast ansettelse, gir arbeidstakeren en beskyttelse som skaper trygghet i arbeidslivet. Faste ansettelser gir også en forutsigbar lønnsinntekt, som eksempelvis kan være en forutsetning for lån i banken. Videre får arbeidstakeren en trygghetsfølelse gjennom en forutsigbarhet i jobb-situasjonen, som igjen gir en større mulighet til å planlegge fremtiden.

Det var to hovedbegrunnelser for å utvide adgangen til midlertidige ansettelser. Det var for det første et ønske om å gi virksomhetene mer fleksibilitet.<sup>15</sup> For virksomheter i oppstartsfasen, i omorganisering, eller med usikkerhet knyttet til fremtidig behov for arbeidskraft, vil en utvidet adgang til midlertidig ansettelse «kunne gi økt mulighet for å tilpasse arbeidskraften til variasjoner i etterspørsel og arbeidsmengde».<sup>16</sup> Det er ikke alltid virksomheten i slike situasjoner kan begrunne midlertidige ansettelser i ett av de særskilte vilkårene i bokstav a til e. En generell adgang til midlertidige ansettelser kan dermed gi virksomhetene en større fleksibilitet til å tilpasse sitt arbeidskraftsbehov.

Det var for det andre et ønske om å lette adgangen til arbeidsmarkedet for arbeidssøkere «hvor arbeidsgiver kan oppleve at det er risiko knyttet til ansettelsen».<sup>17</sup> Arbeidsgiver kan være «bekymret for kostnader ved eventuell feilansettelse og eventuell oppsigelse».<sup>18</sup> Tanken var at den generelle adgangen til midlertidig ansettelse, skal fungere som et «springbrett» inn i arbeidslivet for arbeidssøkere uten dokumentert kompetanse.<sup>19</sup> Den generelle adgangen kan være et springbrett inn på arbeidsmarkedet, men også fra midlertidig til fast ansettelse.<sup>20</sup> Arbeidsmiljøloven har til formål å bidra til et inkluderende arbeidsliv i § 1-1 bokstav e. Dersom den generelle adgangen fungerer som et springbrett, kan den bidra til et mer inkluderende arbeidsliv.

Selv om lovgiver innførte en generell adgang til midlertidige ansettelser, var ikke intensjonen å åpne opp for en fri adgang til midlertidighet på bekostning av hovedregelen om faste

---

<sup>14</sup> Ibid. s 95

<sup>15</sup> Ibid. s. 111

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> Ibid s. 110

<sup>18</sup> Ibid. s. 95

<sup>19</sup> Ibid. s. 111

<sup>20</sup> Ibid.

ansettelser.<sup>21</sup> Adgangen etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f strammes derfor inn gjennom de innførte begrensningene, som skal hindre at «varige arbeidsoppgaver utføres av en eller flere midlertidig ansatte over tid».<sup>22</sup> Tidsbegrensningen, kvote- og karantene-regelen skal dermed hindre «at den nye adgangen benyttes i slik stor utstrekning at fast ansettelse ikke lenger er hovedregelen i en virksomhet».<sup>23</sup>

## 1.3 Rettskildebildet

### 1.3.1 Metodiske utfordringer

En hovedutfordring i arbeidet med avhandlingen har vært det snevre rettskildebildet. Dette henger sammen med at bestemmelsen er relativt ny og at det derfor ikke foreligger praksis fra domstolene, som belyser tolkningsspørsmålene og problemstillingene som oppstår ved den nye regelen.<sup>24</sup> De sentrale rettskildene i drøftelsene er lovens ordlyd og forarbeider. Forarbeidene til den generelle adgangen er Arbeids- og sosialdepartementets proposisjon til Stortinget som ble fulgt opp av arbeids- og sosialkomiteens innstilling.<sup>25</sup> I arbeidet har det dukket opp flere problemstillinger, som hverken lovens ordlyd eller forarbeider gir svar på.

En annen relevant kilde som er brukt i drøftelsene, er begrunnelsen for innføringen av den generelle adgangen samt formålet med begrensningene. Et snevert rettskildebilde har gjort det nødvendig å trekke paralleller fra andre bestemmelser i loven, og åpnet for bruk av rimelighetsbetraktninger.

Det er noe juridisk litteratur som behandler den nye generelle adgangen.<sup>26</sup> Endringene er behandlet av Lill Egeland i kommentarene til arbeidsmiljøloven på arbeidsrett.no, i en artikkel av Gerd Englesrud og i innføringsboken til Hirst og Lønneid. Selv om den juridiske litteraturen har liten rettskildemessig vekt, har forfatterne fremstilt noen interessante problemstillinger som også er drøftet i avhandlingen.

Svensk og dansk rett åpner for en generell adgang til midlertidige ansettelser.<sup>27</sup> På grunn av rettskildesituasjonen er det sett hen til hvordan midlertidige ansettelser er regulert i skandinavisk rett. I Sverige er det en generell adgang uten begrensninger, men ansettelsen går

---

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Ibid. s. 111-112

<sup>24</sup> Det er undersøkt med domstolene per e-post

<sup>25</sup> Prop. 39 L (2014-2015) og Innst. 208 L (2014-2015)

<sup>26</sup> Egeland, Englesrud (2016) og Hirst (2015)

<sup>27</sup> Lagen (1982:80) om anställningsskydd («LAS») 5 § og lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse § 3

over i en fast ansettelse etter sammenhengende ansettelse i to år i løpet av en femårsperiode.<sup>28</sup> I Danmark må opphørstidspunktet på den midlertidige ansettelsen være fastsatt ut fra objektive kriterier, for eksempel en bestemt dato.<sup>29</sup> En eventuell forlengelse av kontrakten må være objektivt begrunnet.<sup>30</sup> Det er ikke innført kvote- eller karantenebegrensninger i Sverige og Danmark. Skandinavisk rett kaster derfor ikke lys over problemstillingene knyttet til disse begrensningene.

### 1.3.2 Forholdet til EU-direktivet om midlertidige ansettelser

Rådsdirektiv 1999/70/EF («EU-direktivet») iverksatte rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom arbeidslivsorganisasjonene på europeisk nivå.<sup>31</sup> EU-direktivet er en relevant rettskilde i denne avhandlingen, fordi direktivet er innlemmet i EØS-avtalen og dermed er bindende i norsk rett.<sup>32</sup> Ifølge rammeavtalens innledning er faste ansettelser utgangspunktet, men det erkjennes likevel at midlertidige arbeidsavtaler kan være nødvendige for å imøtekomme både arbeidstakers og arbeidsgivers behov. Formålet med direktivet er å sikre likebehandling for de midlertidige ansatte, og å forhindre misbruk ved at arbeidsgiver bruker gjentatte midlertidige ansettelser.<sup>33</sup>

Før den generelle adgangen i bokstav f ble innført, ble det diskutert om adgangen var i strid med EU-direktivets formål.<sup>34</sup> Siden EU-direktivet skal hindre «gjentatte» midlertidige ansettelser, er den første og eneste midlertidige ansettelsen for arbeidstakeren ikke i strid med formålet om å hindre gjentatte midlertidige ansettelser. Dette har også EU-domstolen uttalt i sakene Mangold og Angelidaki m.fl.<sup>35</sup> En generell adgang til midlertidig ansettelse i tolv måneder er derfor ikke i strid med direktivet.

Rammeavtalens klausul 5 pålegger medlemsstatene å gjennomføre ett eller flere av tre opplistede tiltak for å hindre misbruk ved gjentatte midlertidige ansettelser. De tre tiltakene er objektive grunner til fornyelse av midlertidige ansettelser, en maksimal samlet varighet av gjentatte midlertidige ansettelser, og å fastsette antallet ganger midlertidige ansettelser kan

---

<sup>28</sup> 5 § og 5 a § LAS

<sup>29</sup> Bekendtgørelse af lov om tidsbegrænset ansættelse § 3

<sup>30</sup> Ibid. § 5

<sup>31</sup> Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (dansk udgave).

<sup>32</sup> Ibid. og Innst. S nr. 20 (2000-2001)

<sup>33</sup> Rammeavtalen klausul 1 a og b.

<sup>34</sup> Se høringsuttalelsene til LO (2014) s. 4-5 og UNIO (2014) s. 2, og en masteroppgave av Bentestuen (2014).

<sup>35</sup> Sag C-144/04 Werner Mangold mod Rüdiger Helm avsnitt 42-43 og Sager C-378/07–C-380/07 Angelidaki m.fl. avsnitt 90



fornyes.<sup>36</sup> Bakgrunnen for diskusjonen i forkant av den generelle adgangen, var om det ville bli innført tilstrekkelige tiltak i tråd med klausul 5.

Siden medlemsstatene kan treffe «ett eller flere» av tiltakene, er det tilstrekkelig å gjennomføre ett av dem i nasjonal rett. Dette er også presisert av EU-domstolen i *Adeneler og Angelidaki*.<sup>37</sup> Medlemsstatene har en skjønnsmargin for hvilke av tiltakene i klausul 5 staten vil gjennomføre, se blant annet *Angelidaki-dommen*.<sup>38</sup> Den norske loven hindrer gjentatte midlertidige ansettelse gjennom treårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 sjette ledd, fordi treårsregelen begrenser «den maksimale samlede varighet af flere på hinanden følgende tidsbegrensede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold».<sup>39</sup> Siden det er innført et tiltak for å hindre gjentatte midlertidige ansettelse, er den generelle adgangen i arbeidsmiljøloven § 14-9 bokstav f i tråd med EU-direktivet.

Ettersom den norske regelen er i tråd med direktivet, gir direktivet få argumenter til de konkrete drøftelsene av problemstillingene knyttet til den generelle adgangen og begrensningene på denne. Selv om direktivet er en relevant rettskilde, har den derfor ikke en fremtredende plass i drøftelsene av problemstillingene. I de tilfellene hvor direktivet kan ha betydning for drøftelsen, blir det likevel trukket frem som en rettskildefaktor.

#### **1.4 Avgrensninger og videre fremstilling**

Siden avhandlingens tema er den generelle adgangen til midlertidige ansettelse, avgrenses fremstillingen mot de spesielle vilkårene for midlertidige ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a til e. Det er særskilte regler om midlertidige ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 tredje ledd og § 14-11 (åremål), tjenestemannsloven § 3, universitets- og høyskoleloven § 6-5, forsvarspersonelloven § 5 og opplæringsloven § 10-6.<sup>40</sup> Regjeringens oppnevnte tjenestemannslovutvalg, som vurderte en modernisering av tjenestemannsloven, foreslo ikke en generell adgang til midlertidig ansettelse i tjenestemannsloven.<sup>41</sup> Departementet har heller ikke foreslått en slik adgang i sitt høringsnotat.<sup>42</sup> Siden ingen av de særskilte reglene hjemler en generell adgang til midlertidig ansettelse, faller det utenfor avhandlingens tema å behandle reglene nærmere.

---

<sup>36</sup> Rammeavtalen klausul 5 nr. 1 bokstav a til c.

<sup>37</sup> Sag C-212/04, *Adeneler m.fl. mod Ellinikos Organismos Galaktos* avsnitt 67 og *Angelidaki m.fl.* avsnitt 94

<sup>38</sup> *Angelidaki m.fl.* avsnitt 93

<sup>39</sup> Rammeavtalen klausul 5 nr. 1 bokstav b

<sup>40</sup> Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m, Lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven), Lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa,

<sup>41</sup> Rapport fra Tjenestemannslovutvalget (2015) s. 153

<sup>42</sup> Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2016) s. 117 (ny § 9)

I tillegg til de tre begrensningene i arbeidsmiljøloven § 14-9, innførte lovgiver et forbud mot at arbeidsgiver gjennomsnittsberegner arbeidstiden til midlertidige ansatte på generelt grunnlag i arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd siste punktum.<sup>43</sup> Tillitsvalgte og Arbeids-tilsynet kan imidlertid inngå avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.<sup>44</sup> En begrensning i adgangen til gjennomsnittsberegning er ikke en begrensning på arbeidsgivers mulighet til å inngå midlertidig kontrakt, men beskytter arbeidstakeren når den allerede er ansatt med hjemmel i bokstav f. Siden avhandlingens fokus er på problemstillinger knyttet til begrensningene på selve adgangen, vil denne begrensningen ikke behandles ytterligere.

Avhandlingen er delt inn i fem kapitler. Begrensningene i den generelle adgangen til midlertidig ansettelse behandles i kapittel 2. I punkt 2.1 analyseres tolv månedersbegrensningen. Det drøftes om virksomheten kan ansette samme arbeidstaker på nytt med hjemmel i bokstav f, og om det har betydning for tolv månedersperioden at arbeidstakeren er fraværende i perioden. Derneft analyseres kvotebegrensningen i punkt 2.2, hvor det blant annet stilles spørsmål vedrørende kvotens nødvendighet. I punkt 2.3 analyseres karantene-regelen. Det problematiseres hva som er «arbeidsoppgaver av samme art», og hvilken betydning det har at loven opererer med to ulike virksomhetsbegrep for kvote- og karantenebegrensningen. Tre- og fireårsregelen behandles i kapittel 4, og det drøftes om en ny treårsregel innebærer at grunnbemanningslæren mister aktualitet. Derneft behandles formkrav og prosessuelle regler i kapittel 4, før avhandlingen avsluttes i kapittel 5.

---

<sup>43</sup> Endringslov 24. april 2015 nr. 21

<sup>44</sup> Se annet og tredje ledd. Dette er også presisert i Prop. 48 L (2014-2015) s. 23

## 2 Begrensninger i adgangen til midlertidige ansettelser på generelt grunnlag

### 2.1 Tidsbegrensning på tolv måneder

En midlertidig ansettelse på generelt grunnlag kan vare i inntil tolv måneder, se arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f. Bestemmelsen angir en maksimal lengde for den midlertidige ansettelsen. I proposisjonen la departementet til grunn at tolv måneder var en tilstrekkelig periode for både arbeidstaker og virksomheten.<sup>45</sup> I løpet av tolv måneder vil arbeidstakeren ha tid til å opparbeide seg arbeidserfaring, og virksomheten vil ha tid til å vurdere sitt arbeidskraftsbehov.<sup>46</sup> Formålet med begrensningene oppnås fordi tidsbegrensningen hindrer at midlertidige arbeidstakere utfører varige oppgaver i virksomheten over tid, og en uthuling av hovedregelen om faste ansettelser.

#### 2.1.1 Tolvmånedersperiodens start og opphør

Ordlyden i bestemmelsen indikerer ikke når tolvmånedersperioden starter. Det følger imidlertid av forarbeidene at perioden løper fra det tidspunktet arbeidstakeren tiltrer stillingen.<sup>47</sup> Dersom arbeidstakeren får tilsagn om stillingen 1. januar 2017, men tiltrer 1. april 2017, vil tolvmånedersperioden løpe fra 1. april. Det er hensiktsmessig at perioden starter ved tiltredelse for at arbeidstaker skal få lengst mulig tid til å opparbeide seg erfaring, og for at virksomheten skal få tid til å vurdere sitt arbeidskraftsbehov.

En midlertidig ansettelse på generelt grunnlag opphører når den avtalte perioden utløper, se arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd. Siden et arbeidsforhold med hjemmel i bokstav f kan vare i «inntil» tolv måneder, må arbeidsforholdet avsluttes senest tolv måneder etter tiltredelsen.<sup>48</sup> Arbeidsgiveren har imidlertid adgang til å videreføre det midlertidige arbeidsforholdet i en fast ansettelse, eller i en midlertidig ansettelse på ett av de andre grunnlagene i bokstav a til e.<sup>49</sup> I eksempelet ovenfor må arbeidsgiver enten avslutte eller videreføre arbeidsforholdet innen 31. mars 2018.

Arbeidsgiver kan ansette arbeidstakeren på generelt grunnlag for en kortere periode enn tolv måneder. Ved ansettelser under tolv måneder har arbeidsgiver anledning til å forlenge arbeidsforholdet innenfor tolvmånedersperioden.<sup>50</sup> Dersom arbeidstakeren har en arbeids-

---

<sup>45</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 111

<sup>46</sup> Ibid.

<sup>47</sup> Ibid. s. 135

<sup>48</sup> Dette er også presisert i Prop. 39 L (2014-2015) på s. 135

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> Ibid. s. 113

avtale på seks måneder, kan arbeidsgiver forlenge arbeidsforholdet i ytterligere seks måneder. Forutsetningen er at forlengelsen er avklart før arbeidsforholdet opphører.<sup>51</sup> At avklaringen må skje før arbeidsforholdet opphører, henger sammen med at karanteneperioden starter ved avtaleperiodens utløp. Dersom arbeidsforholdet forlenges, utsettes også karanteneperioden. Karanteneregelen blir nærmere behandlet i punkt 2.3.

Arbeidsmiljølovens regler om opphør gjelder i den midlertidige avtaleperioden, se arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd annet punktum. At midlertidige avtaler kan opphøre før den avtalte tiden, ble presisert i et nytt annet punktum ved lovendringen i 2015.<sup>52</sup> Presiseringen skjedde fordi Høyesterett i Rt. 2012 s. 168 (Notodden Fotballklubb) ga tvil om lovens opphørsregler gjaldt ved midlertidige kontrakter.<sup>53</sup> Etter presiseringen er det klart at arbeidsgiver kan gå til oppsigelse eller avskjed i løpet av den midlertidige ansettelsen, slik at en avtale på generelt grunnlag kan opphøre før den avtalte tolv månedersperioden er over.

### 2.1.2 Gjentatt ansettelse av samme arbeidstaker for arbeidsoppgaver av annen art

Karanteneregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 syvende ledd begrenser arbeidsgiver fra gjentatt ansettelse av arbeidstakere «for arbeidsoppgaver av samme art», se punkt 2.3. Karantenen begrenser ikke arbeidsgivers adgang til å ansette arbeidstakere med hjemmel i bokstav f for arbeidsoppgaver av *annen* art. Det er ingen tvil om at arbeidsgiver kan ansette *andre* arbeidstakere for andre arbeidsoppgaver. Problemstillingen som både Egeland og Dornfest har reist, er om tolv månedersbegrensningen hindrer at arbeidsgiver kan ansette *samme* arbeidstaker med hjemmel i bokstav f for arbeidsoppgaver av annen art enn det arbeidstakeren utførte i tolv månedersperioden.<sup>54</sup>

Et eksempel som kan belyse situasjonen, er at arbeidstaker A har vært midlertidig ansatt på generelt grunnlag som stuepike på et hotell. I karanteneperioden er hotellet hindret i å ansette en ny midlertidig ansatt med hjemmel i bokstav f for å utføre stuepikeoppgaver. Siden resepsjonsoppgaver er av annen art, kan hotellet ansette en ny arbeidstaker B som resepsjonist på generelt grunnlag. Spørsmålet er om hotellet kan ansette arbeidstaker A i en ny tolv månedersperiode med hjemmel i bokstav f som resepsjonist.

---

<sup>51</sup> Ibid.

<sup>52</sup> Endringslov 24. april 2015 nr. 20

<sup>53</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 105

<sup>54</sup> Egeland note 9, og i masteravhandlingen til Dornfest (2016) s. 11-17

En midlertidig ansettelse med hjemmel i bokstav f kan vare i «inntil tolv måneder». Ordlyden åpner for to ulike tolkninger.<sup>55</sup> En mulig tolkning er at tolv måneder er en absolutt grense på varigheten av midlertidige ansettelser på generelt grunnlag. Det betyr at hotellet ikke kan ansette arbeidstaker A som resepsjonist med hjemmel i bokstav f. En annen mulig tolkning er at tolv månedersregelen begrenser lengden av den enkelte ansettelsen, og ikke flere gjentatte ansettelser på generelt grunnlag. Ved en slik tolkning kan hotellet ansette arbeidstaker A som resepsjonist.

Når den midlertidige avtalen etter bokstav f er over, følger det av forarbeidene at arbeidsgiveren kan avslutte arbeidsforholdet eventuelt videreføre ansettelsen i en fast stilling eller en midlertidig ansettelse på et annet rettsgrunnlag.<sup>56</sup> Arbeidsgiveren kan altså ikke «videreføre» ansettelsen på generelt grunnlag, men med hjemmel i bokstav a til e. Det kan tale for at hotellet ikke kan ansette arbeidstaker A med hjemmel i bokstav f.

En språklig tolkning av «å videreføre» kan bety at arbeidsforholdet skal fortsette som før. En videreføring av ansettelsesforholdet vil være at arbeidstaker fortsetter å utføre de samme arbeidsoppgavene, noe karantenen skal hindre. Uttalelsene i forarbeidene gjelder for når karanteneprosessen starter, og omhandler ikke lengden av tolv månedersperioden som sådan. Karantenen skal hindre arbeidstaker i å utføre arbeidsoppgaver av samme art, ikke arbeidsoppgaver av annen art. Det taler for at «å videreføre» arbeidsforholdet er noe annet enn å ansette arbeidstaker på nytt for andre arbeidsoppgaver. En ansettelse av arbeidstaker A som resepsjonist, vil av den grunn ikke være en «videreføring» av arbeidsforholdet som stuepike. Forarbeidene gir følgelig ingen avklaring på hvordan tolv månedersperioden skal forstås.

Arbeidsmiljøloven § 14-9 sjette ledd gir arbeidstakeren krav på fast ansettelse etter tre år sammenhengende midlertidig ansettelse etter bokstav b og f. Ordlyden kan bety at arbeidstaker enten kan være ansatt sammenhengende i tre år etter bokstav f, etter b og f i kombinasjon, eventuelt begge deler. Det fremgår av forarbeidene at «[s]elv om den generelle adgangen vil være tidsbegrenset, vil det likevel være mulig å ansette gjentakende etter dette grunnlaget *alene eller i kombinasjon* med andre grunnlag ...».<sup>57</sup> Forarbeidene til treårsregelen presiserer at arbeidstaker kan være ansatt gjentakende etter bokstav f alene. Treårsregelen uttrykker dermed at arbeidstaker kan være ansatt sammenhengende i tre år med hjemmel i bokstav f, og at tolv månedersperioden ikke begrenser gjentatte ansettelser på generelt grunnlag. Systembetragtninger taler for at arbeidsgiver kan ansette samme arbeidstaker gjentakende med hjemmel i bokstav f for ulike arbeidsoppgaver.

<sup>55</sup> Dornfest (2016) legger også til grunn at ordlyden har flere tolkningsalternativer på side 12

<sup>56</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 112

<sup>57</sup> Ibid. s. 119 og Innst. 208 (2014-2015) s. 16

Formålet med tidsbegrensningen og karantenebegrensningen er å hindre at midlertidige arbeidstakere utfører varige arbeidsoppgaver over tid, og en uthuling av hovedregelen om fast ansettelse. Dersom hotellet ansetter arbeidstaker A på nytt med hjemmel i bokstav f, blir det en gjentatt midlertidig ansettelse og en uthuling av hovedregelen om faste ansettelser. Ansettelsen strider dermed mot formålet med begrensningene. Hvis hotellet ansetter arbeidstaker A for *andre* arbeidsoppgaver, vil arbeidstakeren imidlertid ikke gjøre *varige* arbeidsoppgaver over tid. I tillegg kan arbeidsgiveren likevel ansette arbeidstaker B med hjemmel i bokstav f for arbeidsoppgavene. En regel der arbeidstaker A ikke kan ansettes på nytt, forhindrer derfor bare gjentatte midlertidige ansettelser av samme arbeidstaker, ikke midlertidige ansettelser generelt. For å unngå at midlertidige ansatte utfører varige arbeidsoppgaver og en uthuling av faste ansettelser, har det ingen betydning om det er samme eller en annen arbeidstaker som utfører arbeidsoppgavene. Hvis hotellet ønsker å ansette en arbeidstaker midlertidig på generelt grunnlag som resepsjonist, bør den dermed kunne ansette både samme arbeidstaker A og en ny arbeidstaker B.

Det kan være urimelig at andre arbeidstakere får tilbud om ansettelse fremfor den som allerede har vært midlertidig ansatt. Konsekvensen blir at arbeidstaker A, som var ansatt som stuepike, ikke kan ansettes på generelt grunnlag som resepsjonist i samme hotell. Arbeidstakeren kan bli stående utenfor arbeidsmarkedet fordi hotellet i stedet ansetter en ny arbeidstaker B på generelt grunnlag. Rimelighetsbetraktninger taler for at det er adgang til å ansette samme arbeidstaker i en ny tolv månedersperiode for andre arbeidsoppgaver.

Siden ordlyden «inntil tolv måneder» åpner for to tolkninger, og ingen av dem er presisert i forarbeidene, er det åpent for en konklusjon begge veier. Selv om EU-direktivet har til formål å hindre gjentatte midlertidige ansettelser, så er den generelle adgangen i tråd med direktivet på grunn av treårsregelen. Det er dermed vanskelig å se at en gjentatt ansettelse for andre arbeidsoppgaver vil stride mot direktivet. Karantenen hindrer *samme* arbeidsoppgaver, og både treårsregelen og rimelighetsbetraktninger taler for at det er anledning til å ansette samme arbeidstaker gjentatte ganger. Det er mest nærliggende å konkludere med at hotellet kan ansette arbeidstaker A som resepsjonist i en ny tolv månedersperiode på generelt grunnlag. Egeland hevder også at arbeidstakeren kan ansettes for arbeidsoppgaver av annen art.<sup>58</sup> Hun begrunner sitt standpunkt i at adgangen «ikke strider mot lovens formål om å unngå at varige arbeidsoppgaver utføres av midlertidig ansatte», og videre at sjettede ledd gir rett til fast ansettelse etter tre års sammenhengende ansettelse med hjemmel i bokstav f.

---

<sup>58</sup> Egeland note 9

Konklusjonen er at tolv månedersbegrensingen ikke hindrer arbeidsgiveren i å ansette samme arbeidstaker med hjemmel i bokstav f for arbeidsoppgaver av annen art.

### 2.1.3 Fravær i tolv månedersperioden

En annen problemstilling er hva som skjer med tolv månedersperioden dersom en arbeidstaker, som er ansatt med hjemmel i bokstav f, har fravær i perioden. Skal et fravær i tre måneder komme til fradrag i tolv månedersperioden slik at perioden forlenges, eller skal arbeidsforholdet uansett avsluttes etter de avtalte tolv månedene?

Problemstillingen er hverken løst direkte i ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-9, eller trukket frem i forarbeidene. Det følger av bestemmelsen at midlertidige ansettelser etter bokstav f kan vare i «inntil tolv måneder». Ordlyden kan tale for en absolutt grense på tolv måneder, og dermed imot en forlengelse av tolv månedersperioden ved arbeidstakers fravær. En annen side ved ordlyden er at fravær ikke er særskilt regulert. Siden ordlyden er taus om fravær, vil en forlengelse ved fravær være en utvidende tolkning av ordlyden. At forarbeidene er tause om en utvidende tolkning av ordlyden, taler imot at ordlyden bør utvides slik at tolv månedersperioden forlenges.

Et annet moment som taler imot en forlengelse av tolv månedersperioden, er at hovedregelen i det norske arbeidslivet er fast ansettelse. Arbeidsgivers adgang til midlertidige ansettelser er særskilt hjemlet i arbeidsmiljøloven § 14-9. En forlengelse av tolv månedersperioden vil være en utvidet adgang til midlertidighet, noe som burde vært hjemlet i bestemmelsen. En begrunnelse for innføringen av tidsbegrensningen var å hindre at midlertidige arbeidstakere utfører varige oppgaver over tid i virksomheten, og at midlertidige ansettelser ble hovedregelen i arbeidslivet. Ved en forlengelse av tolv månedersperioden, vil en uthule lovens hovedregel om fast ansettelse som nettopp tolv månedersperioden skal hindre.

Ved beregning av ansettelsestid etter tre- og fireårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 sjette ledd, skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær. At arbeidstakers fravær ikke skal komme til fradrag, ble presisert i § 14-9 etter at Høyesterett i Rt. 2009 s. 578 (Sykehuset Innlandet) i avsnitt 102 la til grunn at arbeidstakers «sykefravær av en viss lengde» skulle gå til fradrag ved beregningen av fireårsregelen.<sup>59</sup> Systembetragtninger taler for at arbeidsgiver heller ikke skal gjøre fradrag i tolv månedersperioden.

---

<sup>59</sup> Bestemmelsen ble presisert ved endringslov 25. juni 2010 nr. 31

I forarbeidene til fireårsregelen la departementet vekt på at frister som fireårsregelen representerer skulle være forutsigbare.<sup>60</sup> En slik forutsigbarhet vil også være viktig for tolv månedersperioden. Departementet la videre til grunn at en midlertidig kontrakt som løper i fire år, «indikerer et stabilt behov for arbeidskraft», og at dette behovet vedvarer selv om den ansatte er fraværende.<sup>61</sup> En midlertidig ansettelse i tolv måneder trenger derimot ikke å indikere et stabilt behov for arbeidskraft. Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse ble innført nettopp fordi virksomheten skal få anledning til å finne ut av sitt arbeidskraftsbehov. Dersom arbeidstakeren er fraværende i tolv månedersperioden, kan det være vanskelig for virksomheten å vurdere behovet.

En annen begrunnelse for den generelle adgangen var arbeidstakers mulighet til å opparbeide seg arbeidserfaring. Dersom tolv månedersperioden ikke forlenges ved arbeidstakers fravær, får arbeidstakeren mindre tid til å opparbeide seg erfaring. Forskjellene i begrunnelsen for fireårsregelen og den generelle adgangen til midlertidige ansettelser, kan tale for at fravær ikke bør behandles likt etter reglene.

Konsekvensen av å forlenge perioden er at arbeidstaker går lengre på midlertidig kontrakt. Det er imidlertid ingen garanti for at arbeidstaker får fast ansettelse når den midlertidige kontrakten utløper. Når sykdom hindrer tilstedeværelse, mister arbeidstaker muligheten til å opparbeide seg arbeidserfaring i løpet av tolv månedersperioden. Av den grunn kan den midlertidige ansettelsen miste effekt av å være et springbrett inn i arbeidslivet for den ansatte. For arbeidstakeren kan det derfor være fordel at tolv månedersperioden blir forlenget for å få muligheten til å opparbeide seg erfaring, fremfor å være uten arbeid når perioden er over.

På grunn av kvoteregelen kan virksomheten være begrenset til å ansette en arbeidstaker midlertidig på generelt grunnlag, og karanteneperioden løper når arbeidsforholdet avsluttes etter tolv måneder. Dersom den ene arbeidstakeren er fraværende i tolv månedersperioden, vil virksomheten få liten mulighet til å finne ut sitt arbeidskraftsbehov. Virksomheten har fortsatt anledning til å ansette midlertidig på de andre rettsgrunnlagene i bokstav a til e, men det er ikke sikkert at virksomheten kan begrunne et midlertidig behov i de særskilte vilkårene.

En annen bestemmelse i arbeidsmiljøloven som regulerer arbeidstakers fravær, er § 15-6 om oppsigelsesvern i prøvetiden. Arbeidsgiver kan forlenge prøvetiden tilsvarende den perioden arbeidstaker var fraværende i prøvetiden.<sup>62</sup> I motsetning til fravær i tolv månedersperioden, er fravær særskilt regulert for prøvetiden. Forlengelse kan kun skje hvis arbeidstaker er

---

<sup>60</sup> Prop. 104 L (2009-2010) s. 12.

<sup>61</sup> Ibid.

<sup>62</sup> Aml. § 15-6 fjerde ledd.



skriftlig orientert om adgangen til forlengelse, og arbeidsgiver skriftlig har orientert arbeidstaker om at forlengelse vil skje.<sup>63</sup> Tilsvarende regler er ikke regulert for midlertidig ansettelse, noe som taler imot at tolv månedersperioden skal forlenges. At en annen bestemmelse i arbeidsmiljøloven regulerer fravær, kan tale for at fravær kan håndteres likt for tolv månedersperioden. Det er imidlertid mer nærliggende at fravær håndteres på samme måte som tre- og fireårsregelen som er i samme bestemmelse som den generelle adgangen til midlertidighet, og at fravær derfor ikke kommer til fradrag.

En forlengelse av tolv månedersperioden vil ikke være en gjentatt midlertidig ansettelse, som både EU-direktivet og begrensningene på den generelle adgangen, skal hindre. Ordlyden er imidlertid «inntil tolv måneder», og en adgang til forlengelse er ikke særskilt regulert. Siden en utvidende tolkning av ordlyden vil uthule en hovedregel om fast ansettelse, er det mest nærliggende å konkludere med at tolv månedersperioden ikke skal forlenges ved arbeidstakers fravær.

---

<sup>63</sup> Ibid.

## 2.2 Kvotebegrensning

### 2.2.1 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten

Den andre begrensningen i adgangen til å ansette midlertidig på generelt grunnlag er kvotebegrensningen i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f annet punktum. Kvoteregelen innebærer at midlertidige ansettelser etter bokstav f «kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker». Det følger av «inntil» at det er en øvre grense for hvor mange arbeidstakere i virksomheten som kan være ansatt på det generelle grunnlaget.<sup>64</sup>

I likhet med tidsbegrensningen på tolv måneder er kvotebegrensningen innført for å understreke at hovedregelen i det norske arbeidslivet fortsatt skal være fast ansettelse.<sup>65</sup> Hvis virksomheten ubegrenset kan ansette arbeidstakere midlertidig på generelt grunnlag, er det fare for at faste ansettelser blir unntaket i virksomheten. Kvotebegrensningen skal også hindre at varige arbeidsoppgaver gjennomgående løses av midlertidige ansatte på generelt grunnlag.<sup>66</sup> Når kun 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten kan være ansatt med hjemmel i bokstav f, begrenser det muligheten for at midlertidige ansatte utfører varige arbeidsoppgaver over tid i virksomheten.

Midlertidige ansettelser på generelt grunnlag kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne «avrundet oppover». Siden arbeidsgiver alltid skal avrunde oppover, skal den også runde opp desimaler under 0,50. I en virksomhet med tre ansatte vil 15 prosent av arbeidstakerne være 0,45. Når virksomheten skal runde 0,45 opp, har den mulighet til å ansette en arbeidstaker med hjemmel i bokstav f. Etersom arbeidsgiver alltid skal runde opp, er setningen «likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker», overflødig.

Departementet foreslo ikke en presisering om avrunding oppover i proposisjonen. Det var arbeids- og sosialkomiteen som tilføyde «avrundet oppover» til bestemmelsen. Den eneste begrunnelsen for presiseringen var at komiteen ønsket at «avrundingsregelen skal være klarest mulig og at kvotene skal rundes oppover».<sup>67</sup> At bestemmelsen ble presisert i innstillingen, kan være en forklaring på at setningen «likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker», ikke er fjernet.

Den overflødig setningen har skapt forvirring. Egeland skriver at «bestemmelsen får betydning for virksomheter med færre enn seks ansatte, som ellers alltid ville ha brutt

---

<sup>64</sup> Det er også presisert i Prop. 39 L (2014-2015) s. 115

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup> Innst. 208 L (2014–2015) s. 17

kvotebestemmelsen.<sup>68</sup> Engelsrud skriver at «i små virksomheter med bare seks ansatte eller færre vil det altså være tillatt å ansette én arbeidstaker på generelt grunnlag».<sup>69</sup> Forfatterne bruker seks ansatte, og færre enn seks ansatte, som eksempler. Det gir desimaler på henholdsvis 0,9 og 0,75. Slike desimaler skal virksomheten uansett avrunde opp siden de er over 0,5. En presisering av at virksomheten likevel kan ansette en arbeidstaker midlertidig, ville fått betydning dersom virksomheten skulle avrunde desimalen både opp og ned, og det var tre eller færre ansatte fordi desimalen da er 0,45. Men ettersom bestemmelsen presiserer at virksomheten kan avrunde opp, er setningen «likevel slik at det kan inngås avtale minst én arbeidstaker» en unødvendig presisering.

### 2.2.2 Kvotebegrensningen gjelder for midlertidige ansettelse etter bokstav f

Kvotebegrensningen gjelder for «slike avtaler», se bokstav f annet punktum. Kvoten på 15 prosent begrenser altså midlertidige ansettelse på generelt grunnlag. Det betyr at virksomheten kan inngå midlertidige avtaler utover 15 prosent dersom vilkårene i bokstav a til e er oppfylte.<sup>70</sup> Det kan, særlig i små virksomheter, medføre at flertallet av arbeidstakerne er midlertidig ansatt. For eksempel kan en virksomhet med syv arbeidstakere ansette to arbeidstakere på generelt grunnlag. I tillegg kan en av arbeidstakerne være langtidssykemeldt, og en annen kan være i foreldrepermisjon. På grunn av fraværet kan virksomheten ha behov for, og anledning til, å ansette to arbeidstakere midlertidig i vikariat med hjemmel i bokstav b. Benyttes denne adgangen, vil fire av syv arbeidstakere i virksomheten være midlertidige ansatte. I enkelte tilfeller vil dermed ikke kvotebegrensningen fungere som en sikkerhetsventil mot at midlertidig ansettelse blir hovedregelen i en virksomhet.

For å unngå at flertallet av arbeidstakerne i virksomheten er midlertidige ansatte, kunne kvoten omfattet alle rettsgrunnlagene for midlertidig ansettelse. Eksempelet ovenfor viser imidlertid at det vil være situasjoner der virksomheten har behov for å ansette flere arbeidstakere midlertidig. At en kvotebestemmelse skal forhindre arbeidsgiveren i å bruke midlertidige ansettelse ved midlertidige behov, vil sette virksomheten i en unødvendig vanskelig bemanningssituasjon. I tillegg vil det gjøre adgangen til midlertidige ansettelse strengere enn før bokstav f ble innført, fordi det tidligere ikke var begrensninger i adgangen til midlertidighet så lenge lovens vilkår var oppfylt. Et alternativ der kvoten omfattet alle midlertidige ansettelse, samsvarer ikke med lovgivers ønske om å utvide adgangen til midlertidighet. Selv om det i enkelte tilfeller kan bli en overvekt av midlertidige ansatte i virksomheten, er det hensiktsmessig at kvotebegrensningen kun gjelder midlertidige avtaler etter bokstav f.

---

<sup>68</sup> Egeland note 13

<sup>69</sup> Engelsrud (2016) s. 95

<sup>70</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 115

### 2.2.3 Arbeidstakere som inngår i kvoteberegningen

Det er 15 prosent av «arbeidstakerne» i virksomheten som kan være ansatt med hjemmel i bokstav f. For å få oversikt over hvor mange arbeidstakere som kan ansettes midlertidig på det generelle grunnlaget, må arbeidsgiveren vite hvem som er «arbeidstakere» i virksomheten og følgelig er med i beregningsgrunnlaget av kvoten. Adgangen til midlertidige ansettelser etter bokstav f vil være større jo flere arbeidstakere som inngår i beregningsgrunnlaget.

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 14-9 indikerer ikke hvem som er «arbeidstakerne» i virksomheten. Forarbeidene lister imidlertid opp hvilke arbeidstakere som inngår i beregningsgrunnlaget. Ansatte i hel- og deltidsstillinger, samt ansatte i fast og midlertidig stilling skal inngå.<sup>71</sup> Det er ikke opplyst at virksomheten skal regne deltidsstillingene om til hele stillinger. Det er derfor antallet hoder, og ikke årsverk, som utgjør beregningsgrunnlaget.

Departementet presiserer at «[i]nnleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere faller utenfor beregningsgrunnlaget».<sup>72</sup> Dette samsvarer med forståelsen av arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven § 1-8. Bestemmelsen definerer arbeidstaker som «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste», men det presiseres i forarbeidene at selvstendig næringsdrivende, konsulenter og oppdragstakere faller utenfor.<sup>73</sup>

Arbeidstakere som er i permisjon, skal heller ikke inngå i beregningsgrunnlaget.<sup>74</sup> Selv om ansatte i permisjon fortsatt er tilknyttet virksomheten, og per definisjon er «arbeidstakere» etter § 1-8, er det hensiktsmessig at arbeidstakerne ikke inngår i beregningen fordi de faktisk ikke er en del av arbeidshverdagen. Eventuelle vikarer for ansatte i permisjon inngår i beregningsgrunnlaget.<sup>75</sup>

Forarbeidene angir ikke om arbeidstakere som er fraværende på grunn av sykdom, skal inngå i beregningsgrunnlaget. På den ene siden er en sykemeldt arbeidstaker, i likhet med arbeidstakeren i permisjon, fortsatt ansatt i virksomheten, men ikke en del av arbeidshverdagen. At den sykemeldte er fraværende, taler imot at den skal inngå i beregningsgrunnlaget. På den andre siden er permisjoner i mange tilfeller planlagt, og arbeidsgiver har gjerne en større forutsigbarhet på varigheten av en permisjon enn et sykefravær. Selv om noen permisjoner kan forlenges, gir de en større forutberegnelighet for virksomheten ved beregningen av antallet arbeidstakere som skal inn i kvoten. Sykemeldinger er ikke planlagt og kan bli

---

<sup>71</sup> Ibid.

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73

<sup>74</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 115

<sup>75</sup> Ibid.

forlenget ved varig sykdom. Denne forskjellen i forutberegneligheten for arbeidsgiver taler for at sykemeldte bør inngå i beregningsgrunnlaget.

Hvis en av syv arbeidstakere i en virksomhet er sykemeldt i en uke, kan virksomheten, på grunn av svingningen i arbeidsstokken, ansette en arbeidstaker under sykemeldingen, fremfor to etter sykemeldingen. En slik tilfeldighet taler for at de sykemeldte er en del av beregningsgrunnlaget. Bakgrunnen for sykefraværet kan variere fra en forkjølelse på få dager til ryggskader som kan vare i flere måneder. Det vil derfor være varierende når den sykemeldte kommer tilbake i arbeid. Siden sykefravær er mindre forutsigbart og forutberegnelig enn permisjoner, er konklusjonen at arbeidstakere som er fraværende på grunn av sykdom, skal inngå i beregningsgrunnlaget. Dersom noen er ansatt som vikar for en langtidssykemeldt, er det imidlertid naturlig at kun vikaren inngår i beregningsgrunnlaget.

#### 2.2.4 Tidspunktet for kvoteberegningen

Svingninger i arbeidsstokken kan gjøre at antallet arbeidstakere som virksomheten kan ansette med hjemmel i bokstav f, varierer. I en virksomhet med syv arbeidstakere kan virksomheten ansette to arbeidstakere midlertidig på det generelle grunnlaget. Ved en endring til seks arbeidstakere, kan virksomheten ansette kun en arbeidstaker. Dersom virksomheten ansetter to med hjemmel i bokstav f, og en ansatt avslutter arbeidsforholdet før de to tiltrer stillingene, kan virksomheten bryte kvotebegrensningen. Det har dermed betydning om tidspunktet for kvoteberegningen er ansettelsen, tiltredelsen, eller om arbeidsgiver må holde kvoten konsekvent gjennom hele ansettelsen.

Ordlyden i bokstav f indikerer ikke på hvilket tidspunkt kvoteberegningen skal skje. Det følger imidlertid av proposisjonen at arbeidsgiver må beregne kvoten på tidspunktet for ansettelse av arbeidstakeren.<sup>76</sup> Arbeidsgiver må derfor ta stilling til kvoten ved hver ansettelse etter bokstav f, og den trenger ikke å holde kvoten konsekvent gjennom hele ansettelsen. Arbeidsgiver trenger heller ikke risikere brudd på kvotebestemmelsen ved at en ansatt avslutter arbeidet mellom ansettelsen og tiltredelsen slik som i eksempelet ovenfor.

Departementet begrunner tidspunktet for beregningen med at det vil være «urimelig om en nedbemanning eller arbeidstakers oppsigelse kan føre til at virksomheter bryter kvoteregelen».<sup>77</sup> Eksempelet ovenfor viser at tidspunktet kan slå urimelig ut for virksomheten, fordi det er utenfor dens kontroll om arbeidstakeren velger å avslutte arbeidsforholdet. I tillegg viser eksempelet hvor enkelt virksomheten kan bryte regelen. En annen begrunnelse

---

<sup>76</sup> Ibid.

<sup>77</sup> Ibid.

for tidspunktet er at «det blir klarere når et eventuelt brudd på kvoten skjer og hvem som skal ha rettigheter ved et brudd på regelen».<sup>78</sup> Rettsvirkningene ved brudd på kvotebestemmelsen blir nærmere behandlet i punkt 2.2.6.

### 2.2.5 Virksomhetsbegrepet

Arbeidsgiver kan ansette 15 prosent av arbeidstakerne i «virksomheten» på det generelle grunnlaget.<sup>79</sup> Hva som er «virksomheten» er hverken definert i § 14-9, eller i en legaldefinisjon i arbeidsmiljøloven. Heller ikke forarbeidene tar stilling til hvordan begrepet skal tolkes i tilknytning til kvotebegrensningen. Begrepet er derimot presisert i forarbeidenes merknader til virksomhetsbegrepet i karantenebegrensningen i § 14-9 syvende ledd. For karantenebegrensningen er virksomheten den juridiske enheten.<sup>80</sup> At bestemmelsen som helhet bør være i harmoni, taler for at virksomheten i kvotebegrensningen også bør være den juridiske enheten.

Høyesterett drøftet virksomhetsbegrepet i Rt. 2013 s. 1730 (YIT). Saken gjaldt et krav om fast ansettelse etter reglene om innleie av arbeidskraft. Spørsmålet var om arbeidstakers arbeidsforhold ble omfattet av arbeidsmiljøloven § 14-12 om innleie fra bemanningsforetak, eller § 14-13 om innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie. Selv om en drøftelse av virksomhetsbegrepet ikke var nødvendig for resultatet, valgte Høyesterett i et obiter dictum å kommentere virksomhetsbegrepet i tilknytning til § 14-13. Som for kvoteregelen, definerte hverken ordlyden eller forarbeidene til § 14-13 begrepet. I avsnitt 41 viste Høyesterett til juridisk teori og fremhevet at virksomhetsbegrepet kan ha ulik betydning i de forskjellige paragrafene i loven. Førstvoterende gjennomgikk virksomhetsbegrepet slik det er forstått i forarbeidene og teori, og fastslo i avsnitt 45 at rettskildene talte for at virksomhetsbegrepet i § 14-13 var den juridiske enheten. Selv om drøftelsen ikke var nødvendig for resultatet, gjennomgår Høyesterett rettskildebildet av virksomhetsbegrepet hvor både ordlyden og forarbeidene er tause. Dette taler for at uttalelsene er relevante også for virksomhetsbegrepet for kvotebegrensningen.

Juridisk litteratur støtter at virksomheten er den juridiske enheten for kvotebegrensningen.<sup>81</sup> Siden både Høyesterett i Rt. 2013 s. 1730 (YIT) og forarbeidene til syvende ledd definerer virksomheten som den juridiske enheten, er konklusjonen at virksomheten er den juridiske enheten for kvoteregelen.

---

<sup>78</sup> Ibid. s. 115-116

<sup>79</sup> Aml. § 14-9 første ledd bokstav f

<sup>80</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 113

<sup>81</sup> Engelsrud (2016) s. 99 og Egeland note 13

En juridisk enhet er et rettssubjekt som ikke er en fysisk person. Det er for eksempel en kommune, et selskap, et foretak eller en forening.<sup>82</sup> Noen konkrete eksempler på juridiske enheter er Oslo kommune, helseforetaket Oslo universitetssykehus og store selskap som NorgesGruppen, Nordic Choice Hotels og Statoil. Andre eksempler er små kaféer, restauranter, høyfjellshotell og butikker.

Virksomheten må regne kvoten ut fra antallet ansatte i hele den juridiske enheten. I små virksomheter med få ansatte er det enkelt for arbeidsgiver å ha oversikt over antallet ansatte i virksomheten. Da vil det følgelig være greit å ha kontroll over kvoteberegningen i virksomheten. For eksempel kan arbeidsgiveren enkelt ha oversikt over kvoteberegningen i et familiedrevet høyfjellshotell med 40 arbeidstakere, eller i en kafé med ti ansatte.

For større virksomheter med flere hundre eller tusen ansatte, vil det derimot være vanskeligere å ha oversikt over antallet ansatte og kvoteberegningen. En arbeidsgiver som Nordic Choice Hotels har eksempelvis 13 000 ansatte spredt over flere hotell i hele Skandinavia, og Oslo universitetssykehus har 20 000 ansatte fordelt på sykehusene Aker sykehus, Rikshospitalet, Radiumhospitalet og Ullevål sykehus.<sup>83</sup> De fleste norske kommuner har over 100 ansatte som gjerne er fordelt på flere mindre enheter på blant annet skoler og sykehjem.<sup>84</sup> De mindre enhetene kan igjen være delt inn i avdelinger. For eksempel er de fire sykehusene delt inn i avdelinger etter kompetanseområde. Siden store virksomheter gjerne er delt inn i flere lokale enheter både nasjonalt og internasjonalt, som igjen kan være delt inn i avdelinger, vil det være vanskelig å ha kontroll over kvoteberegningen. Virkningen kan bli at virksomheten bryter kvoten ved å ansette over 15 prosent av arbeidstakerne med hjemmel i bokstav f.

Det kan tenkes at departementet ønsket å forenkle kvoteberegningen ved å poengtere at «arbeidsgiver kan beregne kvoten per enhet i virksomheten».<sup>85</sup> Det kan være praktisk for store virksomheter å beregne kvoten per enhet, fordi det vil være enklere å ha kontroll over kvoten i mindre enheter sammenlignet med hele den juridiske enheten. Departementet presiserer at selv om virksomheten beregner kvoten per enhet, kan det totale antallet «likevel ikke overstige 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten».<sup>86</sup> Dersom arbeidsgiveren deler inn virksomheten i mindre enheter, må den uansett ha kontroll over kvoten for hele virksomheten. I en kommune er gjerne skolene, barnehagene og sykehjemmene eksempler på mindre

---

<sup>82</sup> Skjønberg (2014) s. 47

<sup>83</sup> Nordic Choice Hotels (2016) og Oslo Universitetssykehus (2016)

<sup>84</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 113.

<sup>85</sup> Ibid. s. 136

<sup>86</sup> Ibid.

enheter. Dersom kommunen ønsker å beregne kvoten i den enkelte skolen og barnehagen, må kommunen uansett ha oversikt sentralt over det totale antallet for å unngå at virksomheten bryter kvotebegrensningen. Beregningen som kunne gjøre kvoteberegningen enklere, mister sin kraft ved at noen sentralt i virksomheten likevel må ha kontroll over kvoteberegningen for hele den juridiske enheten.

Dersom arbeidsgiveren velger å dele virksomheten inn i mindre enheter, vil det skape oversikt i den enkelte enheten. Konsekvensen kan imidlertid bli færre arbeidstakere på generelt grunnlag i den enkelte enheten. Når arbeidsgiveren beregner kvoten ut fra hele virksomheten, kan arbeidsgiver velge å ansette alle de midlertidige ansatte etter bokstav f i en av enhetene. For eksempel kan en kommune med 1000 arbeidstakere ansette 150 arbeidstakere midlertidig på det generelle grunnlaget. Hvis kommunen har opprettet en ny enhet, men er usikker på bemanningsbehovet, kan den ansette midlertidig med hjemmel i bokstav f. Dersom enheten har 20 ansatte, kan kommunen ved å beregne kvoten per enhet, ansette tre arbeidstakere på generelt grunnlag. Hvis kommunen *ikke* deler inn per enhet, har kommunen anledning til å ansette alle de 20 arbeidstakerne på generelt grunnlag i den enkelte enheten. Ved å beregne kvoten per enhet kan altså færre i enheten ansettes med hjemmel i bokstav f, enn hvis arbeidsgiveren beregnet kvoten i hele virksomheten. Arbeidsgiver har følgelig større handlingsrom ved ikke å dele inn virksomheten per enhet. For store virksomheter vil dette neppe bli et problem, da det gjerne er et høyt antall som kan ansettes på det generelle grunnlaget. I tillegg kan virksomheten ha anledning til å ansette midlertidig etter de særskilte grunnlagene i bokstav a til e.

### 2.2.6 Sanksjoner ved brudd på kvoteregelen

Virksomheten bryter kvoteregelen hvis den ansetter mer enn 15 prosent av arbeidstakerne med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-9 bokstav f. I en virksomhet på seks personer, kan en av arbeidstakerne være midlertidig ansatt på generelt grunnlag. Virksomheten bryter kvoteregelen hvis den ansetter enda en arbeidstaker på det generelle grunnlaget.

Arbeidsmiljøloven § 14-11 regulerer rettsvirkningene ved ulovlige midlertidige ansettelse. Hovedregelen er at arbeidstaker har krav på fast ansettelse dersom arbeidsgiver bryter reglene for midlertidig ansettelse i § 14-9.<sup>87</sup> Hvis arbeidsgiver bryter kvoteregelen, har arbeidstaker derimot krav på fast ansettelse når «særlige grunner tilsier det».<sup>88</sup> Hovedregelen om fast

---

<sup>87</sup> Aml. § 14-11 første ledd.

<sup>88</sup> Ibid. siste punktum.



ansettelse er «snudd» for brudd på kvoteregelen, slik arbeidstaker i utgangspunktet *ikke* har krav på fast ansettelse.<sup>89</sup>

Ordlyden «særlige grunner» tilsier at terskelen for fast ansettelse er høy. Ifølge forarbeidene skal det skje en konkret vurdering, og «særlige grunner» skal omfatte «klare misbruks-tilfeller».<sup>90</sup> Både ordlyden og forarbeidene fremhever at det skal mye til før en arbeidstaker har krav på fast ansettelse ved virksomhetens brudd på kvoteregelen. Eksempler på tilfeller som departementet trekker frem, er «hvor en virksomhet har ansatt arbeidstakere på generelt grunnlag i stort omfang og utover kvoten, eller systematisk eller i lengre tid har overtrådt kvoteregelen mv».<sup>91</sup> Eksempelene viser at arbeidstakers krav på fast ansettelse er for de tilfeller hvor virksomheten har handlet kritikkverdig gjennom bevisst å bryte regelen, gjerne over lengre tid.

Departementet ønsket «å snu» hovedregelen fordi kvoteregelen er en tilleggsbegrensning og av den grunn skiller seg fra de øvrige bestemmelsene som § 14-11 gir rettsvirkninger for.<sup>92</sup> En kritikk av denne begrunnelsen er at også karantenebegrensningen i syvende ledd er en tilleggsbegrensning, og utgangspunktet om krav på fast ansettelse gjelder for brudd på karantenen. Videre mener departementet at «et brudd på kvoteregelen ikke er like kritikkverdig som andre brudd på vilkårene ettersom ansettelsen i utgangspunktet er lovlig, det er det totale antallet som er for høyt».<sup>93</sup> Hvorfor bruddet ikke er kritikkverdig blir ikke nærmere begrunnet enn at ansettelsen som utgangspunkt er lovlig. En ansettelse under karantenen er også i utgangspunktet lovlig, men et karantenebrudd blir likevel sanksjonert. Også denne begrunnelsen mister sin vekt når tilfellet er likt for karantenebegrensningen.

Som beskrevet ovenfor i punkt 2.2.5, kan det være vanskelig for store virksomheter å ha kontroll over antallet ansatte, og følgelig ha kontroll over hvor mange arbeidstakere den kan ansette midlertidig på det generelle grunnlaget. Virksomheten kan bryte bestemmelsen uten at det var hensikten, og av den grunn kan det hevdes at bruddet ikke er like kritikkverdig som andre brudd.

Det følger av forarbeidene at «rettsvirkningen av brudd på kvoten bør knyttes til den ansettelsen hvor bruddet på kvoten skjer».<sup>94</sup> En ytterligere begrunnelse for å snu hovedregelen

---

<sup>89</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 116

<sup>90</sup> Ibid.

<sup>91</sup> Ibid.

<sup>92</sup> Ibid.

<sup>93</sup> Ibid.

<sup>94</sup> Ibid.

om fast ansettelse, var at «det kan fremstå som noe tilfeldig at det er den arbeidstakeren som ble ansatt på det tidspunktet kvoten brytes, som skal ha krav på fast ansettelse».<sup>95</sup> For eksempel kan arbeidstaker A være ansatt midlertidig på generelt grunnlag i en virksomhet med seks ansatte. Virksomheten bryter kvoteregelen dersom den dagen etter ansettelsen av arbeidstaker A, ansetter arbeidstaker B med hjemmel i bokstav f. Siden bruddet skjer ved ansettelsen av arbeidstaker B, er det B som kan ha krav på fast ansettelse etter § 14-11.

At arbeidstaker B kan få et krav på fast ansettelse fremstår som en tilfeldig gevinst for B. Denne tilfeldigheten gjør det hensiktsmessig «å snu» hovedregelen om fast ansettelse ved kvotebrudd. Det kan imidlertid gjøre at virksomheten velger å bryte kvotebegrensningen fordi bruddet ikke sanksjoneres. At lovens vanlige rettsvirkning ikke gjelder for kvotebegrensningen, synliggjør ifølge Engelsrud «en neddemping av kvotebegrensningen som portvokter for at hovedregel om fast ansettelse følges».<sup>96</sup> Siden kvotebegrensningen er innført for å unngå en utstrakt bruk av midlertidighet på generelt grunnlag, bør virksomheten sanksjoneres ved brudd.

I stedet for å snu hovedregelen om fast ansettelse ved kvotebrudd, kunne regelen vært at de vanlige rettsvirkningsreglene i § 14-11 også gjaldt for kvotebestemmelsen. Annet punktum i bestemmelsen oppstiller et unntak fra kravet om fast ansettelse for «særlige tilfeller», hvor det etter en avveining av partenes interesser vil være «åpenbart urimelig» at arbeidsforholdet fortsetter. Lovens vilkår er strenge, men dersom det er tilfeldig hvilken arbeidstaker som får krav på fast ansettelse eller virksomheten har brutt kvoteregelen uten at det var hensikten, kan det være «særlige tilfeller» som gjør at det vil være «åpenbart urimelig» at arbeidsforholdet fortsetter.

For at kvotebrudd ikke skal være uten sanksjoner, har Arbeidstilsynet fått tilsynsansvar for kvoteregelen i arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd. Regelen om tilsyn ble foreslått av arbeids- og sosialkomiteen, og er av den grunn kun kommentert i innstillingen. Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at antallet midlertidige ansatte ikke overstiger 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten.<sup>97</sup> Tilsynet er begrenset til kvoteregelen, og det skal derfor ikke føres tilsyn av midlertidige ansettelser generelt.<sup>98</sup>

---

<sup>95</sup> Ibid.

<sup>96</sup> Engelsrud (2016) s. 101

<sup>97</sup> Innst. 208 L (2014-2015) s. 17

<sup>98</sup> Ibid.

Arbeidstilsynet kan gi pålegg og treffe enkeltvedtak som er nødvendige for gjennomføringen av kvoteregelen.<sup>99</sup> Ved brudd på kvoten kan Arbeidstilsynet gi virksomheten pålegg om at antallet ansatte etter bokstav f må samsvare med kvoteregelen.<sup>100</sup> Det er opp til arbeidsgiveren om den vil ansette flere fast, eller avslutte arbeidsforhold dersom det er lovlig grunnlag for det i arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd.<sup>101</sup> Siden rettsvirkningen etter § 14-11 unntaksvis vil sanksjonere virksomheten, kan Arbeidstilsynets tilsyn være med på å forebygge at virksomhetene bryter kvotebegrensningen.

Det kan tenkes at drøftingsplikten i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd, i likhet med tilsynet fra Arbeidstilsynet, kan forebygge brudd på kvoten. Gjeldende kvote bør drøftes i de årlige drøftelsene arbeidsgiver har med de tillitsvalgte.<sup>102</sup> Det kan ikke utelukkes at en bevisstgjøring av gjeldende kvote kan forebygge arbeidsgivere i å bryte kvoteregelen. Se mer om drøftingsplikten i kapittel 4.

En annen mulig sanksjon ved kvotebrudd er erstatning til arbeidstakeren. Erstatning kan kreves alene eller i kombinasjon med et krav om fast ansettelse, se arbeidsmiljøloven § 14-11 annet ledd. Det er presisert i forarbeidene at erstatningsregelen skal gjelde som tidligere, slik at både økonomisk og ikke-økonomisk tap kan være aktuelt.<sup>103</sup> Siden erstatningsregelen fortsatt gjelder, kan det iverksettes sanksjoner selv om det ikke foreligger «særlige grunner» etter § 14-11 første ledd.

Det kan settes spørsmålsteget ved nødvendigheten av kvotebegrensningen. Kvoteregelen kompliserer den nye generelle adgangen, og det hører til unntakstilfellene at virksomheten blir sanksjonert ved kvotebrudd. På den ene siden begrenser kvoten antallet midlertidige ansatte på generelt grunnlag, og hindrer en utstrakt bruk av midlertidige ansettelser. På den andre siden kan 15 prosent, særlig i store virksomheter, utgjøre mange midlertidige ansettelser på generelt grunnlag. I tillegg til de 15 prosentene ansatt på generelt grunnlag, kan arbeidsgiveren ansette midlertidig med hjemmel i bokstav a til e fordi kvoten ikke begrenser ansettelser på de særskilte vilkårene. I store virksomheter kan kvoten dermed ha begrenset betydning for å hindre en utstrakt bruk av midlertidige ansettelser.

En generell adgang til midlertidige ansettelser uten kvotebegrensningen vil ikke stride mot EU-direktivet om midlertidige ansettelser. Formålet med direktivet er å hindre gjentatte

---

<sup>99</sup> Aml. § 18-6 første ledd

<sup>100</sup> Innst. 208 L (2014-2015) s. 17

<sup>101</sup> Ibid.

<sup>102</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 121

<sup>103</sup> Ibid. s. 116

midlertidige ansettelser, noe en kvote på det totale antallet ansettelser ikke gjør. Det var ikke en kvotebegrensning på den generelle adgangen som ble innført og reversert i arbeidsmiljøloven i 2005, og en kvotebegrensning er heller ikke benyttet i de andre skandinaviske landene. Formålet med begrensningene vil i stor grad bli oppnådd uten kvoteregelen, siden både tolv-månedersbegrensningen og karantenen vil hindre at midlertidige ansatte utfører varige arbeidsoppgaver over tid, og en uthuling av hovedregelen om faste ansettelser.

## 2.3 Karantenebegrensning

En tredje begrensning i adgangen til å ansette midlertidig på generelt grunnlag, er karantenebegrensningen i arbeidsmiljøloven § 14-9 syvende ledd. Dersom en arbeidstaker, som er midlertidig ansatt med hjemmel i bokstav f, «ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiveren».<sup>104</sup> I karanteneperioden kan arbeidsgiveren ikke foreta «nye ansettelser» med hjemmel i bokstav f for «arbeidsoppgaver av samme art» som arbeidstakeren utførte.<sup>105</sup> Siden karantenebegrensningen gjelder nye «ansettelser», følger det av ordlyden at arbeidsgiver hverken kan ansette samme eller annen arbeidstaker i karanteneperioden.

Ettersom karantenen kun gjelder nye ansettelser etter bokstav f, kan arbeidsgiveren ansette arbeidstakere midlertidig med hjemmel i bokstav a til e for å utføre arbeidsoppgaver som er omfattet av karantenen. Siden karantenen gjelder for «arbeidsoppgaver av samme art», kan arbeidsgiver ansette arbeidstakere på generelt grunnlag for arbeidsoppgaver av annen art. Når karanteneperioden er over, kan arbeidsgiveren igjen ansette arbeidstakere med hjemmel i bokstav f for «arbeidsoppgaver av samme art».

Karantenen begrenser arbeidsgivers adgang til gjentatte midlertidige ansettelser med hjemmel i bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art. Karantenen kan derfor hindre muligheten for at midlertidige ansatte utfører varige arbeidsoppgaver over tid, som igjen kan føre til en uthuling av hovedregelen om faste ansettelser.

### 2.3.1 Karanteneperiodens start og varighet

Karanteneperioden starter hvis arbeidstakeren ikke får «videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp».<sup>106</sup> Departementet presiserer at «[k]arantenen inntreer fra og med første dag etter at avtalen utløper og arbeidsforholdet avsluttes», og at karanteneperioden er tolv måneder uavhengig av ansettelsens lengde.<sup>107</sup> Dersom arbeidstaker tiltrer stillingen 1. april 2017 og arbeidsforholdet avsluttes seks måneder senere, den 30. september 2017, vil karantenen inntre 1. oktober 2017. Siden karanteneperioden er tolv måneder uavhengig av lengden på den midlertidige ansettelsen, skal karanteneperioden vare i tolv måneder til 1. oktober 2019 selv om arbeidsforholdet varte i seks måneder.

En begrunnelse for at karantenen varer i tolv måneder uavhengig av lengden på ansettelsen, er at departementet ikke ønsket «å stimulere til mer bruk av kortvarige, midlertidige

---

<sup>104</sup> Aml. § 14-9 syvende ledd tredje punktum.

<sup>105</sup> Ibid. siste punktum, jf. første punktum.

<sup>106</sup> Ibid. tredje punktum.

<sup>107</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 113

ansettelser».<sup>108</sup> Det kan settes spørsmålstegn ved om dette ønsket harmonerer med formålet om å unngå at midlertidige ansatte utfører varige arbeidsoppgaver over tid i virksomheten. I forarbeidene er det imidlertid også fremhevet at en karantene på tolv måneder uavhengig av lengden på den midlertidige ansettelsen, «gir en tydelig regel som er enkel å forholde seg til».<sup>109</sup>

Karanteneperioden starter når en arbeidstaker «ikke får videre ansettelse».<sup>110</sup> Det betyr at karantenen ikke starter dersom arbeidstakeren *får* videre ansettelse ved utløpet av den midlertidige kontrakten. Det fremgår av proposisjonen at arbeidsgiver kan videreføre ansettelsen i fast stilling eller i midlertidig stilling på et av de andre grunnlagene i bokstav a til e.<sup>111</sup> At arbeidsgiver kan ansette arbeidstakeren midlertidig etter bokstav a til e, henger sammen med at karantenen kun begrenser gjentatte midlertidige ansettelser med hjemmel i bokstav f.<sup>112</sup> Departementet slår fast at karantenen heller ikke vil starte dersom arbeidstaker velger å takke nei til et tilbud om videre ansettelse.<sup>113</sup>

En arbeidsgiver som tilbyr arbeidstaker fast ansettelse, bidrar til et inkluderende arbeidsliv. Når arbeidsgiveren legger til rette for en springbretteffekt, er det rimelig at virksomheten blir belønnet med å unngå karantene. Engelsrud skriver at det er unødvendig å straffe virksomheten med karantene når arbeidsgiveren tilbyr en fast ansettelse.<sup>114</sup> Hvis arbeidsgiveren tilbyr arbeidstakeren en ny midlertidig ansettelse, er ansettelsen derimot ikke et springbrett til fast ansettelse. En av begrunnelsene for karantenen var å unngå at den generelle adgangen uthuler hovedregelen om fast ansettelse. Det kan derfor hevdes at karantene fortsatt burde starte når arbeidsgiver tilbyr arbeidstaker en ny midlertidig ansettelse. Under karanteneperioden kan virksomheten fortsatt ansette arbeidstakere midlertidig med hjemmel i bokstav a til e. Siden karanteneperioden ikke er avgjørende for virksomhetens adgang til midlertidige ansettelser, er det derfor ikke urimelig for virksomheten at det inntreer en karanteneperiode når arbeidstaker blir tilbudt en ny midlertidig kontrakt.

En problemstilling er om karantene inntreer dersom arbeidstaker velger å avslutte det midlertidige arbeidsforholdet med en oppsigelse. Ifølge forarbeidene skal karanteneperioden ikke inntre hvis «arbeidstaker selv går til oppsigelse med fratreden før avtaleperioden er

---

<sup>108</sup> Ibid.

<sup>109</sup> Ibid.

<sup>110</sup> Aml. § 14-9 syvende ledd tredje punktum

<sup>111</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 113-114

<sup>112</sup> Aml. § 14-9 syvende ledd første punktum

<sup>113</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 113

<sup>114</sup> Engelsrud (2016) s. 97

over».<sup>115</sup> Forståelsen samsvarer med ordlyden fordi karanteneperioden starter hvis arbeidstakeren ikke får «videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp». Arbeidstaker får ikke «videre ansettelse» dersom den går til oppsigelse. Og avtaleperioden kommer heller ikke til sitt «utløp» siden en oppsigelse kommer før avtaleperiodens slutt.

En annen problemstilling er om karantenen inntreder dersom arbeidsgiver går til oppsigelse eller avskjedigelse av arbeidstakeren. Problemstillingen er hverken løst direkte i ordlyden eller trukket frem i forarbeidene. Når arbeidstaker blir oppsagt eller avskjediget, får den ikke «videre ansettelse». Det kan tale for at karanteneperioden løper fra oppsigelse. Opphøret skjer imidlertid ikke ved «avtaleperiodens utløp», noe som kan tale imot at virksomheten blir satt i karantene.

Siden karantenen ikke inntreder ved arbeidstakers oppsigelse, taler likhetsbetraktninger for at den heller ikke bør gjøre det ved arbeidsgivers oppsigelse eller avskjed. Når oppsigelse og avskjed skyldes arbeidstakeren, kan det være urimelig at virksomheten belastes med en karanteneperiode på tolv måneder. Av den grunn taler hensynet til at virksomheten skal få prøvd ut sitt arbeidskraftsbehov imot en karanteneperiode. Arbeids- og sosialdepartementet hevder i en artikkel skrevet etter vedtakelsen av bokstav f, at det vil være «urimelig om det inntreder en karantene på oppgavene hvis arbeidsgiver har reell grunn for avskjed».<sup>116</sup> Departementet eksemplifiserer med at det er urimelig om karantenen starter dersom en midlertidig ansatt har gjort underslag. Artikkelen kan karakteriseres som «etterarbeider», og etterarbeider har liten rettskildemessig vekt. Den fremhever likevel urimeligheten ved en karanteneperiode når arbeidsgiver går til oppsigelse eller avskjed på grunn av arbeidstakers forhold. Konklusjonen er at karantenen ikke skal starte når arbeidsgivers opphør skyldes arbeidstakerens forhold.

For de tilfellene hvor arbeidsgiver går til oppsigelse av arbeidstakeren på grunn av virksomhetens forhold, taler virksomhetens manglende behov derimot for at karantenen skal inntre. En karanteneperiode er ikke urimelig for virksomheten fordi oppsigelsen viser at virksomheten ikke har et behov for å ansette nye arbeidstakere på generelt grunnlag.

Det kan stilles spørsmål ved om det er like urimelig at karanteneperioden inntreder når arbeidsforholdet opphører på grunn av oppsigelse etter elleve måneder, som ved et opphør etter en måned. I løpet av elleve måneder har virksomheten fått testet ut sitt arbeidskraftsbehov, og det

---

<sup>115</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 113

<sup>116</sup> Arbeids- og sosialdepartementet (2015)

er derfor ikke urimelig om en karanteneperiode starter. Det er imidlertid ikke holdepunkter i forarbeidene at det skal skilles på lengden av arbeidsforholdet.

### 2.3.2 «Arbeidsoppgaver av samme art»

Karanteneperioden gjelder for ansettelser etter bokstav f for «arbeidsoppgaver av samme art» innenfor virksomheten.<sup>117</sup> En arbeidsgiver kan derfor ansette samme eller en ny arbeidstaker på det generelle grunnlaget hvis oppgavene er av *annen* art enn det arbeidstakeren utførte. Det er ikke nærmere definert i bestemmelsen hvilke arbeidsoppgaver som er «av samme art».

I høringsforslaget foreslo Arbeids- og sosialdepartementet at ordlyden skulle være «samme arbeidsoppgaver».<sup>118</sup> I flere høringsuttalelser ble begrepet kritisert for å være for uklart, og at det ga rom for tolkningstvil.<sup>119</sup> På grunn av kritikken foreslo departementet å endre ordlyden til «arbeidsoppgaver av samme art».<sup>120</sup> Det var for å presisere at karantenen ikke bare omfatter nøyaktig de samme arbeidsoppgavene, men også likeartede oppgaver. Etter endringen vil flere arbeidsoppgaver rammes av karantenen. Presiseringen gjør det imidlertid ikke klarere hvilke arbeidsoppgaver karantenen omfatter, og det kan være vanskelig å vurdere hva som er samme eller lignende arbeidsoppgaver i en virksomhet.

Ifølge forarbeidene vil tolkningen av hva som er arbeidsoppgaver av samme art «bero på en konkret vurdering».<sup>121</sup> Det betyr at arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle må vurdere om arbeidsoppgavene som de ønsker å ansette en arbeidstaker etter bokstav f for, er så likeartede at de er av samme art som arbeidsoppgavene arbeidstakeren tidligere gjorde. Kjernen i vurderingen er «de faktisk utførte arbeidsoppgavene under den avsluttede midlertidige ansettelsen».<sup>122</sup> En lærer arbeider med undervisning, en sykepleier arbeider hovedsakelig med pleie og stell av pasienter og en butikkmedarbeider i en matbutikk jobber med kassebetjening og varepåfylling. Arbeidsgiveren kan ikke ansette en arbeidstaker på nytt med hjemmel i bokstav f for slike faktiske utførte arbeidsoppgaver.

De faktiske utførte oppgavene vil være «samme arbeidsoppgaver». Siden karantenen også rammer «likeartede oppgaver», omfatter den også «oppgaver som ville vært naturlig å pålegge

---

<sup>117</sup> Arbeidsmiljøloven § 14-9 syvende ledd første punktum.

<sup>118</sup> Arbeids- og sosialdepartementet (2014) s. 51

<sup>119</sup> Se blant annet høringsuttalelsene til NHO (2014) s. 5, Akademikerne (2014) s. 12, Arbeidstilsynet (2014) s. 19, Juss-Buss (2014) s. 3-4.

<sup>120</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 112

<sup>121</sup> Ibid.

<sup>122</sup> Ibid.



den midlertidig ansatte og som artsmessig er av samme karakter».<sup>123</sup> Hvilke arbeidsoppgaver arbeidsgiveren «naturlig kan pålegge» arbeidstakeren, avhenger av arbeidsgivers styringsrett innenfor rammene av den individuelle arbeidsavtalen, tariffavtaler og lovgivningen.<sup>124</sup> Arbeidsgiveren kan naturligvis pålegge en lærer å ha vakt i friminuttene og å rette prøver, og en butikkmedarbeider kan pålegges varetelling og lagerrydding. Slike oppgaver vil være av «artsmessig samme karakter». Selv om en arbeidstaker ikke utførte de lignende arbeidsoppgavene, kan arbeidsgiveren ikke ansette en ny lærer eller butikkmedarbeider med hjemmel i bokstav f for å utføre de lignende oppgavene.

I den konkrete situasjonen kan det være vanskelig for arbeidsgiver å trekke grensen for hva som er arbeidsoppgaver «artsmessig av samme karakter». På en skole vil undervisningsoppgaver som en lærer utfører, være annen karakter enn arbeidsoppgavene til vaktmesteren, kantinepersonalet og rektoren. Det kan derimot være vanskelig å vurdere om arbeidsoppgavene til en assistent er av artsmessig samme karakter som arbeidsoppgavene til en lærer. For eksempel kan en assistent være ansatt for å hjelpe til med en vanskeligstilt elev. Arbeidsoppgavene er å passe på at eleven følger med i timen, gi ekstra undervisning, og å tilpasse eleven inn i det sosiale miljøet. Ved behov kan det imidlertid falle naturlig at assistenten hjelper de andre elevene i klassen, har vakt i friminuttene, og retter klassens prøver.

Departementet lister opp noen momenter som arbeidsgiver kan bruke i vurderingen av hva som er arbeidsoppgaver av artsmessig samme karakter.<sup>125</sup> Momentene som departementet trekker frem, er organiseringen av arbeidet, ansvar, stillingsnivå, utdanning og kompetanse. Assistenten er ikke utdannet lærer og har et ulikt ansvarsområde, noe som taler for at arbeidsoppgavene ikke er av samme art. Momentene er eksempler på hva som kan vektlegges i den konkrete vurderingen, og er av den grunn ikke avgjørende for hvilke arbeidsoppgaver som er av samme art. Dersom assistenten faktisk utfører arbeidsoppgaver som er av lik karakter som undervisningsoppgavene til en lærer, kan det bety at karantenen vil omfatte undervisningsoppgaver, og at skolen ikke kan ansette en lærer med hjemmel i bokstav f.

Siden organiseringen av arbeidet er ett av momentene i vurderingen, kan når på døgnet arbeidet må utføres, være av betydning. Det følger imidlertid av forarbeidene at tidspunktet ikke er avgjørende.<sup>126</sup> Likevel kan oppgavene og organiseringen av en nattarbeidsstilling skille seg fra en dagarbeidsstilling, og derfor gjøre at arbeidsoppgavene er av forskjellig art.<sup>127</sup>

---

<sup>123</sup> Ibid.

<sup>124</sup> For en nærmere behandling av arbeidsgivers styringsrett, se blant annet Skjønberg (2014) s. 227 f.

<sup>125</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 112-113

<sup>126</sup> Ibid. s. 112

<sup>127</sup> Ibid. s. 113

En sykepleier som er ansatt på et sykehus, arbeider vanligvis turnus og skift, slik at sykepleieren må arbeide både dag- og nattevakter. I en slik stilling vil tidspunktet ikke være avgjørende. Det kan imidlertid være forskjellige arbeidsoppgaver som tilhører en dag- og nattevakt. For eksempel kan en sykepleierstudent være ansatt for nattevakter hvor arbeidet i utgangspunktet er overvåking av pasientene uten stell og pleie, mens sykepleiere på dagtid utfører stell og pleie av pasienten. I dette tilfellet er det ikke sikkert at arbeidet er av samme art. Det samme skillet kan være på et eldreheim hvor noen arbeidstakere har sovende nattevakter fordi de eldre trenger overvåking, mens andre arbeidstakere arbeider på dagtid med aktive oppgaver.

I tilfellene ovenfor kan andre momenter spille inn i vurderingen av om arbeidsoppgavene er av samme art. For eksempel har sykepleiestudenten som jobber på natten, ikke fullført utdanningen slik en sykepleier har. Studentens kompetanse og ansvar kan derfor være mindre. Det er da flere momenter som taler imot at arbeidet er av samme art. Ifølge forarbeidene «vil normalt en sykepleier ha artsmessig forskjellige oppgaver fra en hjelpepleier».<sup>128</sup> På grunn av ulikt nivå i utdanningen, vil vanligvis også ansvars- og stillingsnivået være ulikt. En sykepleier og hjelpepleier har derfor gjerne forskjellige arbeidsoppgaver. Siden utdanning og kompetanse bare er ett moment i den konkrete vurderingen, kan arbeidsoppgavene likevel være av lik karakter. Når lovens ordlyd er «arbeidsoppgaver av samme art» kan pleie og stell av eldre være samme arbeidsoppgaver, uavhengig av kompetansen til den som utfører oppgavene. Dersom en sykepleier med lengre utdanning og lengre erfaring har utført pleieoppgaver, kan arbeidsgiveren være begrenset i å ansette en hjelpepleier med mindre utdanning og kompetanse.

Departementet presiserer at arbeidstakere med lik kompetanse kan utføre artsmessig andre arbeidsoppgaver.<sup>129</sup> For eksempel kan «en sykepleier i en overordnet lederstilling kan artsmessig ha andre oppgaver enn en sykepleier uten lederansvar».<sup>130</sup> En avdelingssykepleier med administrative oppgaver og personalansvar, vil ha andre arbeidsoppgaver enn en nyutdannet sykepleier. Hvis en sykepleier har vært ansatt midlertidig på generelt grunnlag for å utøve ordinære sykepleieroppgaver, kan arbeidsgiveren likevel ansette en avdelingssykepleier med administrative oppgaver etter bokstav f fordi denne ikke har arbeidsoppgaver av samme art.

Departementet trekker opp momenter i forarbeidene, men til syvende og sist beror det på en konkret vurdering hvilke arbeidsoppgaver som er av «samme art». Det er et skjønnsmessig uttrykk, og det er vanskelig å trekke linjen for hvilke arbeidsoppgaver som rammes.

---

<sup>128</sup> Ibid.

<sup>129</sup> Ibid.

<sup>130</sup> Ibid.

Forarbeidene gir få holdepunkter for hvordan vurderingen skal skje utover å liste opp noen momenter. Det kan derfor være vanskelig for arbeidsgiveren å foreta den konkrete vurderingen av hvilke arbeidsoppgaver karantenen omfatter. Egeland fremhever at «[f]orarbeidenes uttalelser gir enkelte knagger for vurderingen, men det vil likevel i praksis være svært krevende å trekke grensen for hva som utgjør ‘arbeidsoppgaver av samme art’». <sup>131</sup> Også Engelsrud skriver at «‘[s]amme art’ handler ... om å finne likhetsstrekk i selve arbeidsoppgavene, men ‘hvor like’ to jobber må være for at karantene skal slå til er ikke særlig avklart i forarbeidene». <sup>132</sup>

Selv om det kan være vanskelig å avklare hvilke arbeidsoppgaver som er av samme art, begrenser ikke karantenen virksomheten i så stor grad som en kan få inntrykk av. Som det vil fremgå i neste punkt, kan arbeidsgiveren dele virksomheten inn i mindre enheter for karantenerегelen. Selv om skole A i en kommune, avdeling A på et sykehus, og butikk A i en butikkjede er begrenset fra å ansette arbeidstakere på nytt med hjemmel i bokstav f, vil andre enheter i samme virksomhet kunne benytte seg av adgangen. Hvis skolen i en kommune har ansatt en assistent og karantenen begrenser den i å ansette en lærer, vil fortsatt andre skoler i kommunen kunne ansette en lærer midlertidig på generelt grunnlag. Ettersom karantenen kun begrenser nye ansettelser etter bokstav f, har virksomheten i tillegg mulighet til å ansette midlertidig med hjemmel i bokstav a til e dersom vilkårene er oppfylt.

### 2.3.3 Virksomhetsbegrepet

Karantenebegrensningen gjelder for ansettelser innenfor «virksomheten». <sup>133</sup> I likhet med kvotereгelen inneholder heller ikke karantenerегelen en definisjon av virksomhetsbegrepet. Som beskrevet under behandlingen av virksomhetsbegrepet for kvoten i punkt 2.2.5, er virksomheten den juridiske enheten. <sup>134</sup>

I store virksomheter med mange hundre eller tusen ansatte i flere mindre enheter, vil det være vanskelig for arbeidsgiver å ha kontroll over karantenebegrensningen. Ansettelsene skjer gjerne på avdelings- eller enhetsnivå fremfor sentralt i virksomheten. For eksempel kan en avdeling på ett av de fire sykehusene i Oslo universitetssykehus HF ha ansvar for ansettelsene i avdelingen, uten at det kommuniseres sentralt i helseforetaket. Det vil være krevende for arbeidsgiverne å kommunisere og ha oversikt over ansettelsene på tvers av de ulike avdelingene og sykehusene.

---

<sup>131</sup> Egeland note 26

<sup>132</sup> Engelsrud (2016) s. 96

<sup>133</sup> Aml. § 14-9 syvende ledd første punktum.

<sup>134</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 113

Forarbeidene fremhever et annet poeng ved karantenerregelen i store virksomheter. Dersom karantenen skal omfatte alle arbeidsoppgaver av samme art i en stor virksomhet, vil karantenen gjøre adgangen til en midlertidig ansettelse på generelt grunnlag «svært restriktiv». <sup>135</sup> Departementet bruker resepsjonistoppgaver i en kommune som eksempel. Hvis en avdeling i kommunen bruker adgangen etter bokstav f til å ansette en resepsjonist, vil karantenen begrense hele kommunen i å ansette resepsjonister med hjemmel i bokstav f. Et annet eksempel er den ene avdelingen på Aker sykehus som ansetter en sykepleier på generelt grunnlag. På grunn av den ene ansettelsen, vil hele Oslo universitetssykehus i utgangspunktet begrenses fra å ansette sykepleiere med hjemmel i bokstav f. En slik restriktiv adgang til å ansette arbeids-takere midlertidig på generelt grunnlag, vil begrense virksomhetens mulighet for å prøve ut sitt arbeidskraftsbehov. En restriktiv adgang vil også dempe den mulige springbretteffekten den generelle adgangen skulle gi til arbeidssøkere.

På grunn av problemene som karantenebegrensningen kan medføre, har arbeidsgiver fått mulighet til å regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet i arbeidsmiljøloven § 14-9 syvende ledd annet punktum. Når det gjelder karantenes omfang, innebærer det at enheter med minst 50 ansatte «kan vurderes isolert og resten av virksomheten vurderes for seg». <sup>136</sup> En kommune og Oslo Universitetssykehus kan følgelig deles inn i flere mindre enheter så lenge disse har minst 50 ansatte.

Ordlyden gir ingen veiledning med hensyn til hvordan inndelingen skal skje utover at enheten må ha minst 50 ansatte. Ifølge forarbeidene er det en forutsetning at enhetene «er avgrenset organisatorisk og har en realitet over tid». <sup>137</sup> Departementet har ikke presisert hva som menes med «organisatorisk avgrensning» og «realitet over tid». At enheten må være avgrenset organisatorisk, tilsier at virksomheten ikke kan dele inn enhetene tilfeldig. Det bør være en funksjonell avgrensning av virksomheten. For eksempel er de ulike sykehusene funksjonelle avgrensninger i et helseforetak. De ulike avdelingene på sykehusene vil også være funksjonelle avgrensninger. Andre eksempler på organisatoriske avgrensninger er den enkelte butikk i en butikkjede og et hotell i en hotellkjede. Og i en kommune vil for eksempel de ulike skolene og sykehjemmene være ulike enheter.

At enheten må ha en realitet over tid, kan være begrunnet med at virksomheten ikke kan unngå karantenebegrensningen ved å opprette nye enheter. Det er vanskelig å definere konkret hvor lang tid enheten må ha eksistert for å ha en «realitet over tid». Siden virksomheter har handlefrihet når det gjelder organiseringen av enheter, bør det være tilstrekkelig at

---

<sup>135</sup> Ibid.

<sup>136</sup> Ibid.

<sup>137</sup> Ibid.

virksomheten har en funksjonell organisatorisk avgrensning som ikke er tilfeldig opprettet for å unngå karantenen.

Et eksempel som belyser hvordan regelen vil fungere i praksis er at skole A i en kommune ansetter lærer A midlertidig på generelt grunnlag. Så fremt skolen har 50 ansatte, vil skolen være en enhet i kommunen som er «avgrenset organisatorisk og har en realitet over tid». Når karanteneperioden inntreffer, er det kun skole A som er begrenset i å ansette en ny lærer midlertidig med hjemmel i bokstav f. Skole B er en annen avgrenset organisatorisk enhet i kommunen, og karantenen omfatter derfor ikke denne skolen. Av den grunn kan skole B ansette lærer A eller en ny lærer B med hjemmel i bokstav f. Nedenfor i punkt 2.3.5 vil det imidlertid bli drøftet om arbeidsgiver har anledning til å ansette arbeidstaker A på nytt for samme arbeidsoppgaver i en annen enhet i virksomheten.

Som beskrevet i punkt 2.2.5 i drøftelsen av virksomhetsbegrepet for kvoteregelen, kan arbeidsgiveren beregne kvoten per enhet i virksomheten, men arbeidsgiveren må uansett ha kontroll over kvoten i hele den juridiske enheten. For karantenebegrensningen kan arbeidsgiveren derimot dele virksomheten inn i mindre enheter, for å unngå at karantenen gjelder for hele den juridiske enheten. I eksemplet i avsnittet ovenfor er kommunen den juridiske enheten, og arbeidsgiveren må ha kontroll over kvoten i hele kommunen. Karantene omfatter derimot bare den ene enheten, skole A, i kommunen.

Både Engelsrud og Egeland har reist spørsmålet om virksomhetsbegrepet etter kvotebestemmelsen skal defineres snevrere når arbeidsgiver velger å dele inn i enheter etter karantenebestemmelsen.<sup>138</sup> Konsekvensen blir at arbeidsgiver kun kan ansette 15 prosent av arbeidstakerne i den mindre enheten med hjemmel i bokstav f. Det følger hverken av ordlyden i bestemmelsen eller forarbeidene at kvoten skal defineres snevrere.<sup>139</sup> At lovgiver har valgt å operere med to forskjellige størrelser av virksomheten for begrensningene, taler for at det faktisk skal være en forskjell, og at virksomhetsbegrepet i kvotebestemmelsen ikke skal defineres snevrere. Forskjellen kan imidlertid komplisere bruken av den midlertidige adgangen i bokstav f, noe som kan tale for at virksomhetsbegrepet etter kvotebestemmelsen bør defineres snevrere.

Det er ulike tidspunkt for når arbeidsgiver skal beregne kvoten og karantenen. Kvoten beregnes ved ansettelsen av arbeidstakeren, mens karantenen løper ved arbeidsavtalens

---

<sup>138</sup> Engelsrud (2016) s. 99-100, og Egeland note 13

<sup>139</sup> Noe også Egeland poengterer i note 13

opphør.<sup>140</sup> På grunn av de ulike tidspunktene, mener Egeland at det vil være uhåndterlig for arbeidsgiver at virksomheten skal defineres snevrere for kvoten.<sup>141</sup> Engelsrud hevder også at virksomhetsbegrepet ikke skal defineres snevrere for kvotebestemmelsen hvis arbeidsgiver gjør det for karantenebestemmelsen.<sup>142</sup> Siden loven opererer med to ulike begrep, og hverken ordlyd eller forarbeider åpner for en adgang til å definere virksomheten snevrere for kvoten, er konklusjonen at virksomhetsbegrepet ikke skal defineres snevrere for kvoten. Arbeidsgiver må altså forholde seg til to ulike virksomhetsbegrep, noe som kompliserer regelverket.

#### 2.3.4 Gjentatt ansettelse av samme arbeidstaker for arbeidsoppgaver av samme art

I punkt 2.1.2 drøftet jeg om arbeidsgiver har adgang til å ansette samme arbeidstaker for andre arbeidsoppgaver etter bokstav f. En problemstilling som er reist av Engelsrud er om virksomheten har anledning til å ansette *samme* arbeidstaker for *samme* arbeidsoppgaver på nytt med hjemmel i bokstav f.<sup>143</sup> Problemstillingen oppstår fordi arbeidsgiver kan dele virksomheten inn i mindre enheter for karantenen.<sup>144</sup> Som i eksemplet i punkt 2.1.2, kan hotellet som arbeidstaker A var ansatt i, være ett av flere hotell i en hotellkjede. Selv om hotell A er i karantene for stuepikeoppgaver, kan hotell B i hotellkjeden fortsatt ansette stuepiker med hjemmel i bokstav f, såfremt hotellet selv ikke er i karantene. Det er ingen tvil om at hotell B kan ansette en ny arbeidstaker B som stuepike på generelt grunnlag. Engelsrud hevder imidlertid at arbeidstaker A, som var ansatt på generelt grunnlag som stuepike i hotell A, ikke kan ansettes som stuepike i hotell B med hjemmel i bokstav f. Spørsmålet er derfor om arbeidsgiver kan ansette samme arbeidstaker på generelt grunnlag for samme arbeidsoppgaver i en annen enhet i virksomheten.

Engelsrud begrunner sitt standpunkt i tolv månedersbegrensningen, fordi «[e]n og samme arbeidstaker ikke [kan] være ansatt i mer enn tolv måneder på generelt grunnlag hos samme arbeidsgiver».<sup>145</sup> Som beskrevet ovenfor i punkt 2.1.2, kan tolv månedersperioden enten tolkes som en absolutt periode, eller at tolv månedersbegrensningen kun gjelder den enkelte ansettelsen. Konklusjonen ovenfor var at tolv månedersperioden kun gjaldt den enkelte ansettelsen, og at virksomheten dermed kan ansette samme arbeidstaker for andre arbeidsoppgaver med hjemmel i bokstav f. Spørsmålet er om det er rettskilder som taler for at tolv månedersperioden skal tolkes annerledes for arbeidsoppgaver av samme art.

---

<sup>140</sup> Ibid.

<sup>141</sup> Ibid.

<sup>142</sup> Engelsrud (2016) s. 99

<sup>143</sup> Ibid. s 99-100

<sup>144</sup> Aml. § 14-9 syvende ledd annet punktum.

<sup>145</sup> Engelsrud (2016) s. 100

Som drøftet i punkt 2.1.2, kan arbeidsgiveren ved opphøret av den midlertidige avtalen etter bokstav f enten avslutte arbeidsforholdet, eller videreføre ansettelsen i fast stilling eller en midlertidig ansettelse på et annet rettsgrunnlag.<sup>146</sup> Arbeidsgiveren kan altså ikke «videreføre» ansettelsen med grunnlag i bokstav f, men med hjemmel i bokstav a til e. Som beskrevet i punkt 2.1.2 vil «videreføre» bety at arbeidsforholdet fortsetter som før, noe som forhindrer arbeidsgiver i å ansette arbeidstakeren til å utføre arbeidsoppgaver av samme art med hjemmel i bokstav f. Her er situasjonen at arbeidsgiver ansetter stuepiken som var ansatt på generelt grunnlag som stuepike på nytt, altså for samme arbeidsoppgaver. Det kan tale for at ansettelsen av stuepiken i en annen enhet i virksomheten, er en «videre ansettelse». Hvis det er en «videre ansettelse», kan ansettelsen kun være en fast ansettelse eller en midlertidig ansettelse hjemlet i bokstav a til e.

Det kan imidlertid argumenteres imot at en ansettelse for samme arbeidsoppgaver er en «videre ansettelse» fordi virksomheten kan deles inn i mindre enheter for karantenen. Når hotellene er ulike enheter i hotellkjeden, vil karantenen ikke gjelde for andre hotell i kjeden. Hotell B kan derfor ansette arbeidstakere for samme arbeidsoppgaver. Det taler for at «videre ansettelse» som forarbeidene viser til, gjelder for ansettelse i samme enhet for samme arbeidsoppgaver. Det er nettopp det karantenen skal hindre, og følgelig kan det kun skje med hjemmel i bokstav a til e. Det er heller ikke tvilsomt at arbeidsgiveren kan ansette *andre* arbeidstakere som stuepike i hotell B med hjemmel i bokstav f. Ansettelsen er av den grunn ikke en «videre ansettelse» overfor andre arbeidstakere. Rimelighetsbetraktninger taler for at arbeidstakere i arbeidslivet bør behandles likt, noe som betyr at en ansettelse av samme arbeidstaker i en annen enhet ikke er en «videre ansettelse». Uttalelsene i forarbeidene om «videre ansettelse» hindrer altså ikke arbeidsgiver i å ansette arbeidstaker på nytt i en annen del av virksomheten.

Karanteneperioden gjelder for arbeidsgiveren.<sup>147</sup> Det gjelder ingen karantene for arbeidstakeren. Ifølge proposisjonen kan arbeidstakeren «ansettes i en annen virksomhet hvor karantene ikke gjelder for å utføre arbeid av samme art».<sup>148</sup> «Annen virksomhet» kan både bety en annen juridisk enhet, og en annen del av virksomheten når denne deles opp i mindre enheter for karantenen. Det er klart at arbeidstakeren kan ansettes som stuepike i en annen hotellkjede. «Annen virksomhet hvor karantene ikke gjelder», kan også omfatte hotell B i hotellkjeden hvor karantenen ikke gjelder. Hvis arbeidsgiver ikke hadde anledning til å dele inn virksomheten, eller den ikke gjør det, vil det være samme arbeidsoppgaver i samme

---

<sup>146</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 112

<sup>147</sup> Aml. § 14-9 syvende ledd tredje punktum

<sup>148</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 137

virksomhet. Siden arbeidsgiver er gitt anledning til å dele virksomheten i mindre enheter for karantenerregelen, bør uttalelsene tolkes dit hen at arbeidstakeren kan ansettes i en annen del av virksomheten hvor karantenen ikke gjelder. Et slikt standpunkt støttes i litteraturen. Hirst og Lønneid skriver at det er arbeidsgiveren som er begrenset av karantenen, slik at «[a]rbeidstaker har derfor ikke noe forbud mot ansettelse i den samme virksomheten så lenge karanteneperioden løper».<sup>149</sup> De fastslår videre at «[s]elv om karantene inntreffer i en virksomhet, kan arbeidsgiver ansette arbeidstakeren i en annen virksomhet hvor karantene ikke gjelder for å utføre arbeid av samme art». Karantenerregelen gir derfor uttrykk for at arbeidsgiver kan ansette samme arbeidstaker på nytt i en annen del av virksomheten.

Som beskrevet i punkt 2.1.2, gjelder treårsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 sjette ledd for gjentatt ansettelse med hjemmel i bokstav f. Harmoni innad i bestemmelsen kan tale for at arbeidsgiver kan ansette samme arbeidstaker på nytt for samme arbeidsoppgaver. Konklusjonen i punkt 2.1.2, var at arbeidsgiver kan ansette samme arbeidstaker for *andre* arbeidsoppgaver. Ettersom arbeidsgiver kan ansette samme arbeidstaker for *andre* arbeidsoppgaver, vil det være mulig med gjentatte ansettelser etter bokstav f uavhengig av om arbeidsgiver kan ansette samme arbeidstaker for *samme* arbeidsoppgaver. Det betyr at treårsregelen får effekt uavhengig av om arbeidsgiver gjentatt kan ansette arbeidstakeren for *samme* arbeidsoppgaver. Av den grunn gir treårsregelen ikke like stor vekt ved tolkningen av gjentatt ansettelse for *samme* arbeidsoppgaver, som den gjorde for *andre* arbeidsoppgaver.

Engelsrud hevder at et brudd på tolv månedersregelen gjør at arbeidstakeren har krav på fast ansettelse etter rettsvirkningsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-11. Selv om et brudd kan gi krav på fast ansettelse, kan det stilles tvil ved om fast ansettelse etter § 14-11 blir det faktiske utfallet i den konkrete situasjonen. Det er fordi hotell B kan velge å ansette en ny stuepike B på generelt grunnlag fremfor å bryte regelen som kan gi A fast ansettelse etter § 14-11. Arbeidstaker A kan da stå uten jobb. Den første ansettelsen var et springbrett inn i arbeidslivet, men ikke til fast ansettelse. For stuepike A vil det derfor være bedre å få en ny midlertidig ansettelse enn å være uten en jobb. Selv om resultatet av et brudd på tolv månedersbegrensningen kunne blitt fast ansettelse, kan det faktiske utfallet være at virksomheten heller ansetter en annen arbeidstaker B, eventuelt arbeidstaker A med hjemmel i et annet rettsgrunnlag hvis særskilte grunner foreligger.

Konsekvensen av at arbeidstakeren ikke kan ansettes i en annen del av virksomheten for samme arbeidsoppgaver, er at karantenen gjelder for *arbeidstakeren* i hele virksomheten, noe karantenen ikke vil gjøre for virksomheten selv. Etter tre år i samme virksomhet, vil arbeids-

---

<sup>149</sup> Hirst (2015) s. 65



takeren ha krav på fast ansettelse etter treårsregelen i § 14-9 sjette ledd. Rimelighetsbetraktninger taler både for at rettsvirkningsregelen ikke bør ha for stor vekt, og for at en annen del av virksomheten kan ansette samme arbeidssaker for samme arbeidsoppgaver.

Hverken ordlyden eller forarbeidene gir et klart svar på problemstillingen, men rettskildene taler heller ikke imot at en annen del av virksomheten kan ansette samme arbeidstaker for samme arbeidsoppgaver. Siden karantenerregelen og rimelighetsbetraktninger støtter en gjentatt ansettelse av samme arbeidstaker, er konklusjonen at arbeidsgiveren kan ansette samme arbeidstaker på generelt grunnlag for samme arbeidsoppgaver i en annen del av virksomheten.

### 2.3.5 Når flere arbeidstakere er ansatt på generelt grunnlag

Det vil være nokså enkelt for arbeidsgiver å ha kontroll over karanteneperioden når det er en arbeidstaker som er ansatt midlertidig på generelt grunnlag. Så lenge kvoteregelen er overholdt, kan virksomheten imidlertid ansette flere arbeidstakere på den generelle adgangen for å utføre arbeidsoppgaver av samme art. Dersom flere arbeidstakere er ansatt med hjemmel i bokstav f, blir det mer komplisert for arbeidsgiver å ha kontroll over karanteneperiodene.

Karanteneperioden inntreffer ved arbeidsperiodens utløp.<sup>150</sup> Før karantenen inntreffer, kan virksomheten ansette flere arbeidstakere på generelt grunnlag for samme arbeidsoppgaver. Hvis arbeidstaker A tiltrer sin tolv måneders kontrakt 1. januar 2017, vil karanteneperioden starte 1. januar 2018. Før karanteneperioden starter i 2018, kan virksomheten ansette arbeidstaker B den 1. mars 2017 og arbeidstaker C den 1. november 2017 for å utføre de samme arbeidsoppgavene som arbeidstaker A. Forutsatt at B og C har kontrakter på tolv måneder, og at ingen av arbeidstakerne får videre ansettelse, vil karanteneperiodene starte henholdsvis 1. mars og 1. november 2018.

Selv om karantenen løper på grunn av arbeidstaker A fra 1. januar 2018, er det presisert i forarbeidene at arbeidsforhold som er inngått før karantenen, kan fortsette i samsvar med avtalen.<sup>151</sup> Siden kontraktene som ble inngått før karantenen kan vare inntil tolv måneder, er det rimelig at B og C får fortsette sine arbeidsforhold. Karantenen får dermed ikke betydning for arbeidstakere som allerede er midlertidig ansatt på det generelle grunnlaget, men for eventuelle nye ansettelser med hjemmel i bokstav f.<sup>152</sup> Så lenge det er en karanteneperiode som løper, kan arbeidsgiver ikke ansette arbeidstakere på generelt grunnlag for arbeidsoppgaver av samme art.

---

<sup>150</sup> Aml. § 14-9 syvende ledd tredje punktum.

<sup>151</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 114

<sup>152</sup> Ibid.

Hvis arbeidstaker A får videreført arbeidsforholdet i fast ansettelse eller en midlertidig ansettelse i bokstav a til e, vil karanteneperioden likevel ikke inntre 1. januar 2018.<sup>153</sup> Siden virksomheten ikke er i karantene, kan den ansette arbeidstaker D den 1. februar 2018. Dersom arbeidstaker B ikke får videre ansettelse, vil det inntre karantene fra 1. mars 2018. Karanteneperioden varer til 1. mars 2019. Hvis heller ikke arbeidstakerne C og D får videre ansettelse, blir det overlappende karanteneperioder. Overlappende perioder medfører at den totale karanteneperioden blir lengre enn tolv måneder. Virksomheten vil være i karantene fra avslutningen av arbeidsforholdet til B den 1. mars 2018, til karantenen avsluttes ved D den 1. februar 2020. Virksomheten vil altså være i karantene i ett år og elleve måneder.

I store virksomheter der kvoten på antallet midlertidig ansatte på generelt grunnlag er høy, kan virksomheten ansette mange i løpet av det første året. På grunn av overlappende karanteneperioder, kan det deretter følge en periode på opp til to år der virksomheten ikke kan ansette noen på det generelle grunnlaget for samme arbeidsoppgaver. Ifølge forarbeidene er overlappende perioder «tilsiktet og i tråd med at man ønsker at regelen skal stimulere til videreføring av arbeidsforholdene etter utløp av midlertidige ansettelser på generelt grunnlag».<sup>154</sup> Når virksomheten viderefører arbeidsforholdet, bidrar den til et inkluderende arbeidsliv, og unngår karantene.

Ved flere ansettelser kan regelverket fremstå som komplisert fordi virksomheten må ha oversikt over de ansatte på generelt grunnlag. Virksomheten må ha kontroll over når de enkelte arbeidstakerne ble ansatt, når karanteneperioden starter og hvilke oppgaver karantenen omfatter. Det vil være særlig vanskelig å ha oversikt i større virksomheter. Ettersom virksomhetene kan deles inn i mindre enheter, blir problemet mindre. Departementet så at overlappende karanteneperioder «kan by på noen utfordringer for virksomheter som ønsker å prøve ut flere arbeidstakere».<sup>155</sup> Virksomheten får ikke stor fleksibilitet ved lengre karanteneperioder. Departementet mener likevel at den generelle adgangen tar sikte på «å prøve ut arbeidssøkende med sikte på varig arbeid og en virksomhets arbeidskraftsbehov i en utviklingsfase».<sup>156</sup> Den generelle adgangen skal ikke «fylle et stort behov for arbeidskraft i mange stillinger med arbeidsoppgaver av samme art».<sup>157</sup> Dersom virksomheten har behov for å ansette flere midlertidige ansatte, vil karantenen uansett ikke hindre virksomheten i å ansette arbeidstakere midlertidig med hjemmel i bokstav a til e.

---

<sup>153</sup> Ibid.

<sup>154</sup> Ibid.

<sup>155</sup> Ibid.

<sup>156</sup> Ibid.

<sup>157</sup> Ibid.

### 2.3.6 Rettsvirkninger ved brudd på karantenerregelen

Virksomheten bryter karantenerregelen hvis arbeidstaker fortsetter å arbeide på generelt grunnlag etter at avtaleperioden er utløpt og karanteneperioden har startet. Virksomheten bryter også karantenerregelen hvis den ansetter en ny arbeidstaker på generelt grunnlag for arbeidsoppgaver av samme art i karanteneperioden.

Når virksomheten bryter karantenen, har arbeidstaker som utgangspunkt krav på fast ansettelse, se arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd. For brudd på karantenerregelen er hovedregelen om fast ansettelse ikke «snudd», slik den er for kvotebestemmelsen. Erstatning kan kreves alene eller i kombinasjon med et krav om fast ansettelse, se § 14-11 annet punktum. Dersom arbeidstakeren ikke oppnår fast ansettelse ved å rette krav til virksomheten, kan den få stadfestet dette ved å reise sak for domstolene. Arbeidstaker kan enten nedlegge påstand om at det foreligger et fast arbeidsforhold, eller at arbeidsforholdet fortsetter.<sup>158</sup>

Arbeidstaker kan nedlegge påstand om at «arbeidsforholdet fortsetter» når arbeidstaker fortsatt er i stillingen. Dette er tilfelle når arbeidsforholdet fortsetter etter at avtaleperioden er utløpt uten at arbeidstaker får videre fast ansettelse eller midlertidig ansettelse på et annet rettsgrunnlag, og virksomheten derfor er i karantene.<sup>159</sup> En arbeidstaker kan nedlegge påstand om «et fast ansettelsesforhold» når arbeidstakeren har fratrudd stillingen. Dette er situasjonen når arbeidsforholdet er opphørt og virksomheten er i karantene, og virksomheten likevel ansetter en arbeidstaker i karanteneperioden.<sup>160</sup>

Ordlyden angir ikke hvem av arbeidstakerne som har krav på fast ansettelse dersom det er en ny arbeidstaker som blir ansatt i karanteneperioden. Arbeidstaker A har vært lovlig ansatt på generelt grunnlag i tolv måneder uten at kontrakten har blitt forlenget. Hvis arbeidstaker A ikke får videre ansettelse, starter karanteneperioden. Dersom virksomheten ansetter en ny arbeidstaker B i karanteneperioden for arbeidsoppgaver av samme art som A gjorde, er det ifølge forarbeidene arbeidstaker B som har krav på fast ansettelse.<sup>161</sup> Begrunnelsen til departementet var at bruddet på karantenebestemmelsen skjer ved at virksomheten ansetter arbeidstaker B i karanteneperioden. En annen begrunnelse var at alminnelige prosessuelle regler tilsier en slik løsning. Et krav på fast ansettelse er rimelig ovenfor arbeidstaker B dersom konsekvensen var at B ikke fikk fortsette i arbeidet. Det er arbeidstaker B som forårsaker bruddet og som har en forventning om å få arbeide.

---

<sup>158</sup> Aml. § 14-9 første ledd

<sup>159</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 114

<sup>160</sup> Ibid. s. 114-115

<sup>161</sup> Ibid. s. 115

Det kan imidlertid settes spørsmålstegn ved at den første arbeidstakeren, som utløste karantenen, ikke har krav på fast ansettelse. Siden arbeidstaker A ikke lenger er ansatt, kan arbeidstakeren stå uten fast ansettelse og risikere en ny midlertidig kontrakt. Arbeidstaker B får en heldig «gevinst» ved å bli ansatt når virksomheten er i karantene. Alternativet kunne vært at arbeidstaker A fikk fast ansettelse, og arbeidstaker B fikk fortsette i den midlertidige kontrakten. Med en slik regel vil virksomheten sanksjoneres ved brudd, i tillegg til at begge arbeidstakerne hensynstas. Regelen er imidlertid at arbeidstaker B, som blir ansatt i karanteneperioden, har krav på fast ansettelse. Selv om det var ansettelsen til arbeidstaker A som førte til karantene, vil virksomhetens karantenebrudd ikke få rettsvirkninger for A.

Det er et unntak hvor arbeidsforholdet likevel skal opphøre i arbeidsmiljøloven § 14-11 første ledd annet punktum. Etter påstand fra arbeidsgiver kan retten i «særlige tilfeller» bestemme opphør dersom retten etter en avveining av partenes interesser finner det «åpenbart urimelig» at arbeidsforholdet fortsetter. Ordlyden «særlige tilfeller» og «åpenbart urimelig» kombinert med en interesseavveining, tilsier at det er en snever unntaksregel. Forarbeidene til bestemmelsen gir eksempler på hvor regelen kan få anvendelse. Det kan for eksempel være aktuelt når søksmål reises lenge etter at arbeidstaker har fratrudd stillingen, og i tilfeller hvor det er saklig grunn til oppsigelse.<sup>162</sup>

---

<sup>162</sup> Ot.prp. nr. 46 (1995-1996) s. 28-29

### 3 Krav på fast ansettelse etter andre rettsgrunnlag

Det er ikke bare rettsvirkningsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-11 som kan gi en midlertidig ansatt et krav på fast ansettelse. Arbeidstakeren kan ha krav på fast ansettelse ved sammenhengende midlertidig ansettelse i tre eller fire år, eller med hjemmel i grunnbemanningslæren. Reglene behandles i henholdsvis punkt 3.1 og 3.2.

#### 3.1 Tre- og fireårsregelen

Tidligere inneholdt arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd en «fireårsregel». Den ga arbeidstakere som hadde vært sammenhengende midlertidig ansatt i fire år etter bokstav a og b, krav på fast ansettelse. Departementet foreslo at den generelle adgangen skulle inngå i fireårsregelen.<sup>163</sup> Komiteen foreslo imidlertid en «treårsregel» for bokstav b (vikariat) og bokstav f (generell adgang).<sup>164</sup> Loven opererer dermed med både en treårsregel og en fireårsregel i § 14-9 sjette ledd.

Det følger av § 14-9 sjette ledd at en arbeidstaker skal anses som fast ansatt dersom den har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter bokstav a (midlertidig behov), eller i mer enn tre år bokstav b og f. Tre- og fireårsregelen gir en øvre tidsramme for hvor lenge en arbeidstaker kan være midlertidig ansatt før arbeidstakeren har et krav på fast ansettelse.

Begrunnelsen for fireårsregelen var at «en midlertidig ansettelse [bør] verken vare over et for langt tidsrom eller gjenopptas i alt for stor utstrekning».<sup>165</sup> Regelen hindrer at midlertidige ansatte utfører varige arbeidsoppgaver over tid, og at midlertidige ansettelser blir hovedregelen i virksomheten. Begrunnelsen samsvarer med bakgrunnen for at lovgiver begrenset den generelle adgangen med tolv månedersbegrensningen, og kvote- og karantenereglene. Ettersom arbeidsgiver kan inngå midlertidige ansettelser på generelt grunnlag uten et midlertidig behov og uten en særskilt grunn i bokstav a til e, er det fare for gjentatte midlertidige ansettelser i strid med EU-direktivet. Direktivet gjorde det derfor nødvendig at bokstav f inngikk i treårsregelen.<sup>166</sup> Den generelle adgangen er i tråd med direktivet fordi treårsregelen er et tiltak som begrenser den «samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold».<sup>167</sup>

---

<sup>163</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 119

<sup>164</sup> Innst. 208 L (2014-2015) s. 16

<sup>165</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) s. 218

<sup>166</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 119

<sup>167</sup> Rammeavtalen klausul 5 nr. 1 bokstav b

Fireårsregelen gjelder for sammenhengende ansettelse etter bokstav a, og treårsregelen gjelder for sammenhengende ansettelse etter bokstav b og f. En arbeidstaker som er midlertidig ansatt på generelt grunnlag, kan ansettes gjentakende etter bokstav f alene eller i kombinasjon med andre midlertidige ansettelser.<sup>168</sup> Arbeidstaker er sammenhengende midlertidig ansatt etter bokstav f dersom arbeidstakeren ansettes på nytt i samme virksomhet for andre typer oppgaver, eller dersom arbeidstakeren ansettes i en annen enhet i en virksomhet som er delt opp i mindre enheter for karantenen. Som i eksempelet i punkt 2.1.2 og 2.3.4, kan en stuepike først være ansatt på generelt grunnlag i hotell A. Deretter kan stuepiken være ansatt på samme grunnlag som resepsjonist i samme hotell. Eventuelt kan stuepiken på nytt bli ansatt som stuepike med hjemmel i bokstav f på hotell B.

Ordlyden angir at treårsregelen gjelder for «bokstav b og f». Dersom en arbeidstaker har vært midlertidig ansatt etter både bokstav b og bokstav f, vil arbeidstakeren ha krav på fast ansettelse etter tre år.<sup>169</sup> Dersom stuepiken blir ansatt på generelt grunnlag i tolv måneder, og deretter som vikar på samme hotell, har stuepiken krav på fast ansettelse etter to år i vikariat. Ordlyden angir derimot ikke hvilken regel som gjelder dersom en midlertidig ansettelse etter bokstav a kombineres med en ansettelse etter bokstav b eller f. Innstillingen presiserer at det er treårsregelen som kommer til anvendelse.<sup>170</sup> Dersom stuepiken er sommerhjelp med hjemmel i bokstav a, og arbeidsforholdet forsetter som et vikariat i en eventuell kombinasjon med bokstav f, vil stuepiken ha krav på fast ansettelse etter tre år.

I en såkalt «grunnlagt uttalelse» fra EU-kommisjonen våren 2014 fant kommisjonen at den svenske loven var i strid med EU-direktivet om midlertidige ansettelser.<sup>171</sup> Den tidligere regelen i 5 § LAS ga arbeidstakeren krav på fast ansettelse dersom den i en femårsperiode hadde vært midlertidig ansatt på generelt grunnlag i mer enn to år, eller som vikar i to år. For midlertidige ansettelser på generelt grunnlag i kombinasjon med andre typer midlertidige ansettelser, gjaldt det ikke et krav på fast ansettelse. Kommisjonen mente derfor at «lagen inte [hindrar] arbetsgivare från att hålla kvar arbetstagare i visstidsanställning i det oändliga».<sup>172</sup> Av den grunn hindret den svenske loven ikke misbruk som følge av gjentatte midlertidige ansettelser slik som klausul 5 i rammeavtalen krever, og var dermed i strid med direktivet.

---

<sup>168</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 119

<sup>169</sup> Det er presisert i Innst. 208 L (2014-2015) s. 16

<sup>170</sup> Ibid.

<sup>171</sup> Kompletterande motiverat yttrande angående direktiv 1999/70/EF ramavtalet om visstidsarbete. Överträdelse nummer 2007/4835. Se også Prop. 39 L (2014-2015) s. 107

<sup>172</sup> Ibid. avsnitt 43

I mai 2016 ble den svenske loven endret for å imøtekomme kritikken fra EU-kommisjonen. I 5a § LAS er det nå innført en tidsbegrensning når en generell midlertidig ansettelse blir kombinert med andre midlertidige ansettelser.<sup>173</sup> Etter treårsreglen i norsk rett har arbeidstaker krav på fast ansettelse hvis bokstav f brukes i kombinasjon med andre midlertidige ansettelser. Den norske regelen vil derfor ikke møte samme kritikk som den svenske regelen.

For både tre- og fireårsregelen må arbeidstaker ha vært «sammenhengende midlertidig ansatt» for å ha krav på fast ansettelse.<sup>174</sup> «Sammenhengende» betyr i utgangspunktet at ansettelsesforholdet må være uavbrutt, men forarbeidene presiserer at «[m]indre avbrudd mellom to ansettelsesforhold må derimot kunne tolereres».<sup>175</sup> Avbrudd på mindre enn 14 dager anses i både forarbeider og teori som akseptabelt.<sup>176</sup> Som nevnt i drøftelsen av fravær i tolv-månedersperioden, skal det heller ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær ved beregning av ansettelsestiden.<sup>177</sup>

Det ble innført en overgangsregel for treårsregelen for å unngå at arbeidstakere som var i løpende arbeidsforhold, kunne kreve fast ansettelse etter den nye treårsregelen når regelen trådte i kraft.<sup>178</sup> For eksempel kunne en arbeidstaker i et treårig vikariat kreve fast ansettelse, selv om vikariatet begynte da fireårsregelen gjaldt for vikariat. Treårsregelen får dermed virkning for arbeidsavtaler som er inngått etter lovens ikrafttredelsestidspunkt.

### 3.2 Grunnbemanningslæren

I tillegg til tre- og fireårsregelen, har Høyesterett utviklet en ulovfestet «grunnbemanningslære» som kan gi en midlertidig ansatt et krav på fast ansettelse. Læren ble etablert av Høyesterett i Rt. 1989 s. 1116 (Statfjord), og innebærer at arbeidstaker kan ha krav på fast ansettelse dersom arbeidstakeren dekker et fast og varig arbeidskraftsbehov. Læren er senere lagt til grunn i blant annet Rt. 2006 s. 1158 (Ambulansesaken) og Rt. 2009 s. 578 (Sykehuset Innlandet).<sup>179</sup> Når virksomheten har et fast og varig arbeidskraftsbehov, må den øke grunnbemanningen av fast ansatte fremfor å ansette arbeidstakere midlertidig.<sup>180</sup>

---

<sup>173</sup> Lag 2016:248 og Regeringens proposition 2015/16:62

<sup>174</sup> Aml. § 14-9 sjette ledd første punktum

<sup>175</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 333. For en nærmere behandling av «sammenhengende»

<sup>176</sup> NOU: 2004: 5 s. 562 og Søreide (2009) kapittel 6

<sup>177</sup> Aml. § 14-9 sjette ledd siste punktum.

<sup>178</sup> Innst. 208 L (2014-2015) s. 17 og endringslov 24. april 2015 nr. 20

<sup>179</sup> For en nærmere behandling av grunnbemanningslæren, se blant annet Skjønberg (2014) s. 84 f., Fougner (2009) og Edvardsen (2012)

<sup>180</sup> Skjønberg (2014) s. 84

Selv om fireårsregelen kom inn i arbeidsmiljøloven i 2005, legger Høyesterett til grunn i Rt. 2009 s. 589 (Sykehuset Innlandet) avsnitt 47 at grunnbemanningslæren «har praktisk betydning ved siden av fireårsregelen fordi den kan gi grunnlag for fast ansettelse før fire år er gått, slik tilfellet var i Statfjorddommen». Problemstillingen er om grunnbemanningslæren fortsatt er aktuell når adgangen til midlertidige ansettelser er liberalisert i bokstav f.

Grunnbemanningslæren er ikke aktuell for de tilfeller der den midlertidige ansatte utelukkende er ansatt på generelt grunnlag. Begrunnelsen for det er at virksomheter kan ansette arbeidstaker med hjemmel i bokstav f for faste og varige arbeidsoppgaver, og treårsregelen er tilstrekkelig til å hindre en utstrakt bruk av bestemmelsen. Spørsmålet blir om grunnbemanningen fortsatt er aktuell for vikartilfellene.

At adgangen til midlertidige ansettelser er liberalisert i kombinasjon med at tidspunktet for når vikarer har krav på fast ansettelse er tre år, fremfor fire år, taler imot at læren fortsatt er aktuell. Grunnbemanningen kan imidlertid være aktuell på et tidligere tidspunkt enn tre år. Dette skjedde for eksempel i Statfjorddommen hvor arbeidstakeren hadde krav på fast ansettelse etter å ha fylt et behov for arbeidskraft i 2,5 år. Siden lovgiver har utvidet adgangen til midlertidighet, kan det tenkes at Høyesterett hadde kommet til et annerledes resultat i dag.

Det fremkommer i Rt. 2009 s. 578 (Sykehuset Innlandet) avsnitt 48 at selv om fireårsregelen ikke hadde til formål å begrense den ulovfestede grunnbemanningen, «var det ikke noe i rettskildesituasjonen som tilsier at læren nå bør videreutvikles». Når adgangen til midlertidige ansettelser er utvidet og treårsregelen er innført, kan det tale for at læren utvikles hvis den fortsatt er aktuell etter den liberaliserte adgangen. Etersom uttalelsen er et obiter dictum, kan den ikke tillegges like stor vekt. Det er heller ikke grunnbemanningen som utvikles videre, men det er reglene rundt læren som utvikles, og som igjen kan få betydning for grunnbemanningen.

Det er ingen holdepunkter i forarbeidene som tilsier at lovgiver har ønsket å forlate grunnbemanningen. Hvis lovgiver ønsket at læren skulle bortfalle, burde dette vært kommentert i forarbeidene. Siden lovgiver ikke har tatt standpunkt til lærens aktualitet, og det heller ikke er andre vektige momenter imot læren, er konklusjonen at grunnbemanningen fortsatt er aktuell for vikartilfellene.

En siste problemstilling som oppstår, er om grunnbemanningen er aktuell dersom arbeidstakeren er ansatt i samme virksomhet som vikar og på generelt grunnlag i kombinasjon. Kombinasjonene kan variere både fordi den generelle adgangen kan være i under tolv måneder, men også fordi arbeidstakeren kan ansettes først på generelt grunnlag, så i vikariat for så å avslutte i en generell midlertidig ansettelse. Om grunnbemanningen er aktuell, vil



avhenge av den konkrete situasjonen. Hvor ansettelsen i hovedsak skjer med hjemmel i bokstav f, vil det være lite rom for grunnbemanningslæren. Hvis derimot en midlertidig ansettelse på generelt grunnlag varer i en måned imellom to vikariat, er det ikke utelukket at vilkårene for grunnbemanningslæren er oppfylt.

## 4 Formkrav og prosessuelle vilkår

Det er formkrav og prosessuelle vilkår ved en midlertidig ansettelse som naturlig hører med i en behandling av den materielle adgangen til midlertidig ansettelse etter bokstav f. Siden de prosessuelle reglene fremstår som klare og ikke reiser tilsvarende tolknings spørsmål som de materielle begrensningene, vil de bli kort behandlet her. Reglene gjelder i tilknytning til selve ansettelsen, under ansettelsen og etter det midlertidige ansettelsesforholdet er opphørt.

Arbeidsmiljøloven § 14-12 hjemler ingen adgang til å innleie en arbeidstaker fra bemanningsforetak med hjemmel i bokstav f. Virksomheten kan kun leie inn arbeidstaker ved midlertidig behov etter bokstav a til e.

I tilknytning til ansettelsen gjelder det et krav til arbeidsavtalens innhold. Etter arbeidsmiljøloven § 14-5 har arbeidstaker krav på en skriftlig arbeidsavtale, og § 14-6 gir minimumskrav til innholdet av avtalen. I tillegg til de opplysninger som alle arbeidsavtaler må inneholde, skal en midlertidig avtale opplyse om forventet varighet og hvilket av grunnlagene i bokstav a til f den midlertidige ansettelsen er hjemlet i.<sup>181</sup> Bestemmelsene er ordensforskrifter, hvilket innebærer at avtalen om midlertidig ansettelse kan være gyldig selv om kravene til avtalen ikke er oppfylt.<sup>182</sup>

Under den midlertidige ansettelsen har arbeidsgiver en drøftingsplikt og varslingsplikt i arbeidsmiljøloven § 14-9 henholdsvis første og fjerde ledd. Drøftingsplikten innebærer at arbeidsgiver minst en gang per år må drøfte bruken av midlertidig ansettelse med de tillitsvalgte. De skal blant annet drøfte hva som er «grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet». Departementet presiserer at «gjeldende kvote i virksomheten og omfanget av eventuelle karantener på arbeidsoppgaver, [bør] inngå i drøftingsplikten».<sup>183</sup>

Varslingsplikten innebærer at arbeidsgiver må varsle arbeidstakeren om tidspunkt for fratreden senest en måned før fratredelsepunktet. Dersom arbeidsgiver unnlater å varsle eller varsler for sent, må arbeidstakeren ikke fratre før en måned etter at varselet er gitt.<sup>184</sup> Plikten gjelder overfor arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt i over ett år. En midlertidig ansettelse etter bokstav f kan maksimalt vare i tolv måneder. Det medfører at varslingsplikten kun er aktuell der ansettelse med hjemmel i bokstav f skjer i sammenheng med midlertidige ansettelse på annet grunnlag, og ansettelsesperioden varer utover tolv

---

<sup>181</sup> Aml. § 14-6 bokstav e

<sup>182</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 135 og Skarning (2013) s. 86

<sup>183</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 121

<sup>184</sup> Aml. § 14-9 fjerde ledd fjerde punktum

måneder.<sup>185</sup> Dersom den første ansettelsen er på generelt grunnlag og den neste er på annet grunnlag, får manglende varsling rettsvirkning. Dersom den siste ansettelsen er på generelt grunnlag, skal det derimot ikke skje en forlengelse av ansettelsen utover tolv måneders-perioden.<sup>186</sup> Det er fordi en slik forlengelse vil undergrave karantenebegrensningen.<sup>187</sup>

Når en midlertidig ansettelse har opphørt, kan vedkommende ha fortrinnsrett til ny ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-2. Fortrinnsretten gjelder for midlertidige ansatte som ikke får fortsatt ansettelse på grunn av virksomhetens forhold, se § 14-2 annet ledd. Det er gjort særskilt unntak for vikariat i bestemmelsen. Siden det ikke er gjort unntak for midlertidige ansettelser etter bokstav f da den ble innført, gjelder fortrinnsretten for midlertidige ansatte på generelle grunnlag. Arbeids- og sosialdepartementet legger også til grunn at fortrinnsretten gjelder i artikkelen skrevet etter vedtaket av bokstav f.<sup>188</sup> Departementet begrunner det med at det ikke er gjort unntak for bokstav f, og at det kan «være vanskelig for arbeidstaker å godtgjøre at avslutningen av arbeidsforholdet skyldes virksomhetens forhold».<sup>189</sup>

---

<sup>185</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 136

<sup>186</sup> Aml. § 14-9 fjerde ledd siste punktum.

<sup>187</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 115

<sup>188</sup> Arbeids- og sosialdepartementet (2015)

<sup>189</sup> Ibid.

## 5 Avslutning

Arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f ble innført for å gi virksomhetene større fleksibilitet, og for å lette adgangen til arbeidsmarkedet for de arbeidssøkere som arbeidsgiver kan oppleve en risiko ved å ansette. Det er et ønske at den utvidede adgangen til midlertidige ansettelse skal fungere som et springbrett inn i arbeidslivet for arbeidstakere, som av ulike grunner, står utenfor.

En generell adgang til midlertidig ansettelse vil i utgangspunktet gi virksomhetene større fleksibilitet enn tidligere. Før lovendringen var midlertidige ansettelse begrenset til særskilte behov i arbeidsmiljøloven § 14-9 bokstav a til e. Avhandlingen har imidlertid vist at begrensningene i den nye bestemmelsen i vesentlig grad innskrenker den generelle adgangen. Etter min oppfatning bærer begrensningene preg av et ønske om å gjøre endringen lettere å akseptere for motstandere av en generell adgang. Resultatet av lovgivers forsøk på et kompromiss har imidlertid blitt et komplekst regelverk, som kan være vanskelig for arbeidslivets parter å håndtere. Avhandlingen har belyst flere tolkningsproblemer og problemstillinger rundt begrensningene, som må avklares i praksis eller gjennom presiseringer i lovverket.

Det kan settes spørsmålsteget ved om den generelle adgangen med tilhørende begrensninger gir den ønskelige fleksibiliteten til virksomheter i oppstartsfasen, i omorganisering eller ved usikkerhet knyttet til fremtidig arbeidskraftsbehov. En begrenset adgang kan medføre at arbeidsgiver ikke velger å gå til ansettelse i det hele tatt, eller ansetter arbeidstakere med mer arbeidserfaring. Dersom konsekvensen er at arbeidsgiver ikke ansetter arbeidstakere uten erfaring, vil den generelle adgangen ikke fungere som et springbrett inn i arbeidslivet slik departementet ønsket. Det er en risiko for at arbeidsgiver bruker ordningen som en forlenget prøvetid for personer som arbeidsgiver ellers ville ansatt fast.

Det vil være adskillig enklere for en mindre bedrift å ha kontroll på kvoten, og en eventuell karantene, enn for store virksomheter. Av den grunn kan regelverket fremstå mer håndterbart for disse, og det er grunn til å anta at de i større grad vil kunne forholde seg til regelverket. Den generelle adgangen kan derfor gi større fleksibilitet til både å prøve ut arbeidskraftsbehovet, og til å tilpasse arbeidskraftsbehovet ved variasjoner i etterspørsel og arbeidsmengde. For store virksomheter kan kompleksiteten medføre at arbeidsgiver velger ikke å benytte seg av bestemmelsen, eller praktiserer den uten å ha kontroll over begrensningene.

I punkt 2.2.6 ble det satt spørsmålsteget ved kvotebegrensningens nødvendighet. Ved å fjerne kvotebegrensningen vil virksomhetene få større fleksibilitet, som igjen kan medføre at arbeidsgivere i større grad velger å ansette arbeidstakere som de opplever en risiko ved å ansette. En generell adgang til midlertidige ansettelse uten kvotebegrensningen vil også gjøre

bestemmelsen mindre komplisert. Siden tolv månedersperioden og karantenerregelen hindrer at midlertidige ansatte på generelt grunnlag utfører varige arbeidsoppgaver over tid, vil reglene begrense en for stor uthuling av hovedregelen om faste ansettelse. Karantenebegrensningen og treårsregelen vil hindre gjentatte midlertidige ansettelse i tråd med EU-direktivets formål. Etter min mening synes det vanskelig å forene en kvotebegrensning med en regel som reelt gir større fleksibilitet og kan fungere som et springbrett inn i arbeidslivet.

Det gjenstår å se om den generelle adgangen til midlertidige ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f vil vedvare etter stortingsvalget i 2017. Jonas Gahr Støre sa i sin 1. mai-tale i Bergen i 2015 «at det mest midlertidige ved Robert Erikssons åpning for midlertidige ansettelse, er lovendringen selv».<sup>190</sup>

---

<sup>190</sup> Gahr Støre (2015). Også uttalt på talerstolen på LO stats kartellkonferanse 23. november 2016.

## Kildeliste

### Lover

#### Norske

- 1983 Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven)
- 1998 Lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova)
- 2004 Lov 2. juli 2004 nr. 59 om forsvarspersonell (forsvarspersonelloven)
- 2005 Lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven).
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven, aml.)
- 2005 Lov 21. desember 2005 nr. 121 om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- 2010 Lov 25. juni 2010 nr. 31 om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.)
- 2015 Lov 24. april 2015 nr. 20 om endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)
- 2015 Lov 24. april 2015 nr. 21 om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)

#### Utenlandske

- 1982 Lag (1982:80) om anställningsskydd. Sist endret ved Lag (2016:248). [Sverige]
- 2003 Lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse [Danmark]

## **Lovforarbeider**

- NOU 2004: 5 *Arbeidslivslovutvalget, Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*
- Ot.prp. nr. 46 (1995-1996) *Om lov om endringer i lov av 4 februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv og lov av 29 april 1988 nr. 21 om ferie*
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid 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)*
- Prop. 104 L (2009-2010) *Endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.)*
- Prop. 39 L (2014-2015) *Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)*
- Prop. 48 L (2014-2015) *Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.)*
- Innst. S nr. 20 (2000-2001) *Innstilling fra kommunalkomiteen om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 43/2000 av 12. mai 2000 om endring av vedlegg XVIII til EØS-avtala (direktiv om mellombels tilsetjing)*
- Inst. 208 L (2014-2015) *Om endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)*
- Besl. O. nr. 96 (2004-2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), § 14-9 (1) bokstav g som senere ble opphevet*

## Svensk forarbeid

- Prop. 2015/16:62 *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*  
[Sverige]

## **Rettspraksis**

Rt. 1989 s. 1116	(Statfjord)
Rt. 2006 s. 1158	(Ambulansesaken)
Rt. 2009 s. 578	(Sykehuset Innlandet)
Rt. 2012 s. 168	(Notodden)
Rt. 2013 s. 173	(YIT)

## **EU-rettslige kilder**

### Direktiv

Rdir 1999/70/EF	Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (dansk udgave).
-----------------	---

### Avgjørelser

Sag C-144/04	Werner Mangold mod Rüdiger Helm, Saml. 2005 I – 10013
Sag C-212/04	Konstantinos Adeneler m.fl. mod Ellinikos Organismos Galaktos, Saml. 2006 I-06057
Sag C-378/07–C-380/07	Angelidaki m.fl. mod Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Saml. 2009 I-03071

### Uttalelse

Överträdelseärende nummer 2007/4835	Kompletterande motiverat yttrande angående direktiv 1999/70/EF ramavtalet om visstidsarbete, Överträdelseärende nummer 2007/4835, 16. april 2014  <a href="http://www.tco.se/globalassets/kompl-my-2007-4835.pdf">http://www.tco.se/globalassets/kompl-my-2007-4835.pdf</a> [sjekket 24. november 2016].
-------------------------------------	---



## Litteratur

- Arbeids- og sosial-  
departementet (2015) *Endringer i reglene om midlertidig ansettelse fra 1. juli 2015*,  
<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/>  
[sitert 16.09.2016]
- Bentestuen (2014) Bentestuen, Ida, *Adgangen til midlertidig ansettelse etter regjeringens høringsutkast av juni 2014: Innholdet i lovforslaget om generell tidsbegrenset adgang til midlertidig ansettelse og forholdet til Rådsdirektiv 1999/70//EF*, 9. desember 2014
- Dornfest (2015) Dornfest, Turid Regina, *Arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f*, 1. juni 2016
- Edwardsen (2012) Edwardsen, Kjetil, «Retten til fast ansettelse – Praktiske problemstillinger tilknyttet grunnbemanningslæren», *Arbeidsrett vol 9 nr. 2* (2012), s. 103-141 (Sitert fra Idunn.no)
- Egeland Jakhelln, Henning mfl. (red.): *arbeidsrett.no* (nettversjonen), Lill Egeland § 14-9 [sist sjekket 20.11.2016]
- Engelsrud (2016) Engelsrud, Gerd, «Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag», *Arbeidsrett vol 13 nr. 1* (2016), s. 91-103 (Sitert fra Idunn.no)
- Fanebust (2013) Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: Den individuelle del*, 3. utg., 2013
- Fougner (2009) Fougner, Jan, «Læren om fast ansettelse ved varig behov», *Arbeidsrett vol 6 nr. 2* (2009), s. 98-104 (Sitert fra Idunn.no)
- Hirst (2015) Hirst, Marion Holthe og Sven Ivar Lønneid, *Arbeidsrett i et nøtteskall*, 1. utg., 2015
- Skarning (2013) Skarning, Nicolay, *Midlertidige ansettelser, innleie og vikarbyrådirektivet*, 1. utg., 2013

Skjønberg (2014) Skjønberg, Alexander Næss og Eirik Hognestad, *Individuell arbeidsrett*, 1. utg., 2014

Søreide (2009) Søreide, Christel, *Arbeidsrett vol 6 nr. 3 (2009)*, s. 146-164 (Siteret fra Idunn.no)

## **Høringsnotat, høringsuttalelser og rapport**

### Høringsnotat

Arbeids- og sosialdepartementet (2014) Arbeids- og sosialdepartementet, *Høringsnotat, Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak*, juni 2014

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2016) Kommunal- og moderniseringsdepartementet, *Høringsnotat, Forslag til ny lov om Statens Ansatte*, 1. april 2016.

### Høringsuttalelser

Akademikerne (2014) Høring om endringer i arbeidsmiljøloven 25.09.2014

Arbeidstilsynet (2014) Arbeidstilsynets høringsinnspill til forslag om endringer i arbeidsmiljøloven, 24.09.2014

Juss-Buss (2014) Høringsuttalelse fra Juss-Buss om endringer i arbeidsmiljøloven om midlertidige ansettelser, 22.09.2014

Landsorganisasjonen (LO) (2014) Høringsuttalelse til endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse, 22.09.2014

Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) (2014) Høringssvar – Endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse, 24.09.2014

Unio (2014) Høring — Foreslåtte endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse, 23.09.2014

### Rapport

Tjenestemannslovutvalget (2015) *Ansettelsesforhold i staten: Rapport fra Tjenestemannslovutvalget*, 15. desember 2015.

## **Annet**

- DagensNæringsliv (2016) DagensNæringsliv, *Støre lover å endre loven om midlertidig arbeidskraft*, publisert 17.08.2016
- <https://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2016/08/17/1918/str-e-lover--endre-loven-om-midlertidig-arbeidskraft> (sjekket 23. november 2016)
- FriFagbevegelse (2015) FriFagbevegelse, *50 kommuner sier nei til den nye arbeidsmiljøloven*, publisert 24.11.2015
- <http://frifagbevegelse.no/nyheter/50-kommuner-sier-nei-til-den-nye-arbeidsmiljolooven-6.158.313308.eedf92ba08> (sjekket 20. november 2016)
- Gahr Støre (2015) Jonas Gahr Støre, 1. mai-tale i 2015 i Bergen, og på LO stats kartellkonferanse 23. november 2016
- <http://arbeiderpartiet.no/Om-AP/Historien/Taler/Jonas-Gahr-Stoere-Taler/Jonas-Gahr-Stoere-1.-mai-tale-i-Bergen> (sjekket 24. november 2016)
- [http://www.fagforbundet.no/?article\\_id=139489](http://www.fagforbundet.no/?article_id=139489) (sjekket 24. november 2016)
- LO (2014) LO, Unio og YS til politisk streik 28. januar, publisert 18. desember 2014
- <http://www.lo.no/politikk/Arbeidsmiljo/List-for-Contents/LO-Unio-og-YS-til-politisk-streik-28-januar/> (sjekket 20. november 2016)
- Nordic Choice hotels (2016) Nordic Choice hotels, hjemmeside, antall arbeidstakere: <http://annualreport.choice.no/#quick-facts> (sjekket 20. november 2016)
- Oslo universitetssykehus (2016) Oslo universitetssykehus, hjemmeside, antall arbeidstakere: <http://www.oslo-universitetssykehus.no/om-oss> (sjekket 20. november 2016)

