

UiO : **Det juridiske fakultet**

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

Kandidatnummer: 696

Leveringsfrist: 25.11.2016

Antall ord: 17 482



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING.....</b>	<b>3</b>
1.1	Tema og problemstilling .....	3
1.2	Rettskildebildet .....	5
<b>2</b>	<b>ARBEIDSMILJØLOVENS REGLER OM MIDLERTIDIG ANSETTELSE – OVERSIKT OG KONTEKST.....</b>	<b>7</b>
2.1	Innledning .....	7
2.2	Forholdet til tilstøtende regelverk .....	7
2.3	Arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse i et historisk perspektiv .....	12
2.3.1	Innledning .....	12
2.3.2	Eldre tider – perioden frem til 1936 .....	13
2.3.3	Arbeidervernloven av 1936 .....	13
2.3.4	Arbeidervernloven av 1956 .....	16
2.3.5	Arbeidsmiljøloven av 1977 .....	17
2.3.6	Arbeidsmiljøloven av 2005 .....	20
2.4	Tilstøtende grunnlag for midlertidig ansettelse inntatt i aml. § 14-9 første ledd.....	21
2.4.1	Innledning .....	21
2.4.2	Arbeid av midlertidig karakter .....	21
2.4.3	Vikariat .....	23
2.4.4	Praksisarbeid.....	24
2.4.5	Deltaker i arbeidsmarkedstiltak .....	25
2.4.6	Idrettsutøvere m.m. ....	26
<b>3</b>	<b>ADGANGEN TIL MIDLERTIDIG ANSETTELSE HJEMLET I AML. § 14-9 FØRSTE LEDD BOKSTAV F.....</b>	<b>28</b>
3.1	Hensyn bak den utvidede adgangen til midlertidig ansettelse .....	28
3.2	Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag .....	29
3.2.1	Innledning .....	29
3.3	Begrensning av adgangen til midlertidig ansettelse gjennom regulering av maksimal lengde på arbeidsforholdet .....	30
3.4	Begrensning av adgangen til midlertidig ansettelse gjennom kvoteordningen.....	34
3.5	Begrensning av adgangen til midlertidig ansettelse gjennom karanteneordningen.....	38
3.5.1	Innledning .....	38
3.5.2	Hva er en karantene? .....	39
3.5.3	Hva utløser en karantene?.....	40

3.5.4	Fra hvilket tidspunkt starter en karantene å løpe – og hvor lenge varer en karantene? .....	42
3.5.5	Hvilke typer fremtidige tilknytningsformer har karanteneordningen anvendelse på? .....	44
3.6	Rettsvirkninger ved brudd på den generelle adgangen til midlertidig ansettelse .....	47
3.6.1	Innledning .....	47
3.6.2	Brudd på kravet om at en ansettelse kan vare maksimalt tolv måneder .....	48
3.6.3	Brudd på kvoteordningen .....	49
3.6.4	Brudd på karanteneordningen .....	50
3.7	Treårsregelen .....	50
3.7.1	Innledning .....	50
3.7.2	Rett til fast ansettelse – generelt .....	51
3.7.3	Rett til fast ansettelse etter tre års sammenhengende ansettelse .....	53
3.7.4	Rettsvirkninger av tre års sammenhengende midlertidig ansettelse med hjemmel i bokstav f .....	55
<b>4</b>	<b>RETTSPOLITISKE BETRAKTNINGER .....</b>	<b>58</b>
	<b>KILDEREGISTER .....</b>	<b>61</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

For de fleste mennesker i dagens samfunn er muligheten for å bytte sin arbeidskraft mot vederlag en grunnleggende forutsetning for en meningsfylt hverdag, både på det sosiale og økonomiske plan. At mennesker som har arbeidsevne og ønsker å benytte denne til lønnet arbeid, gis mulighet for dette, er også av betydning i en videre samfunnsøkonomisk kontekst. Dersom man går fra å være arbeidssøkende til å bli arbeidstaker, vil man bidra til samfunnets verdiskapning og finansiering av velferdsstaten, i stedet for å være stønadsmottaker.

Reguleringen av arbeidstakers stillingsvern har i denne sammenhengen en særlig viktig, men kompleks funksjon. For mennesker som lykkes å komme inn på arbeidsmarkedet, vil et sterkt stillingsvern bidra til trygghet i hverdagen og muligheten for å planlegge sitt liv over en lengre tidshorisont. På samme måte vil et sterkt stillingsvern kunne virke negativt for arbeidssøkende, fordi arbeidsgivere avventer med å foreta nyansettelser i usikre tider eller avstår fra å gi marginaliserte grupper muligheten for å vise hva man kan bidra med i perioder hvor arbeidsmarkedet er strammere.

For arbeidsgivere vil arbeidstakernes stillingsvern på samme måte utgjøre viktige rammeforutsetninger for den løpende drift. Et sterkt stillingsvern kan fort oppfattes som å virke hemmende på nødvendig fleksibilitet (eller tilgang på arbeidskraft). Videre kan et sterkt stillingsvern medføre at man velger å dekke tilgangen til arbeidskraft på andre måter (entrepriser, innleie, kontraktører el.). På samme måte kan et for svakt stillingsvern ha uønskede effekter på arbeidsgivers vilje til å gjøre investeringer i egen arbeidsstokk.

For statens vedkommende er det viktig at reguleringen av arbeidstakers stillingsvern finner den riktige balansen mellom hensynet til arbeidstakerne og virksomhetenes behov, av flere grunner. I en stadig mer konkurranseutsatt hverdag, med økende grad av etablering og tjenesteleveranser over landegrensene som følge av EØS-avtalen, kan forskjeller i stillingsvern fra et land til et annet virke konkurransevridende og ha betydelig innvirkning på virksomheters lokalisering, villighet til å gjøre investeringer eller beslutninger om nedleggelse og utflytting av aktivitet. Samtidig vil stillingsvernet påvirke muligheten for å benytte latente

arbeidskraftressurser, bidra til økt produksjon og skatteinntekter, samt avlaste trygdebudsjetter.

Hovedregelen i norsk arbeidsrett er i dag fast ansettelse. Dette betyr at arbeidsavtalen gjelder inntil den blir sagt opp av en av partene. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side er arbeidstaker beskyttet av lovens regler om oppsigelsesvern. Dette gjelder imidlertid ikke i tilfeller hvor det er inngått midlertidige arbeidskontrakter. Utgangspunktet er da at arbeidsforholdet opphører ved det avtalte tidsroms utløp eller når det bestemte arbeidet er avsluttet. Arbeidsforholdet opphører av seg selv, uten at oppsigelsesvernet inntreffer.

Idet midlertidige ansatte nyter et begrenset oppsigelsesvern har lovgiver sett behov for å begrense adgangen til slike ansettelser. Arbeidsgivers adgang til å benytte midlertidige ansettelser har vært en problemstilling siden vi første gang fikk regler om stillingsvern i arbeidervernloven av 1936. Den politiske og juridiske debatt fikk imidlertid først noe omfang som følge av den betydelige styrkingen av arbeidstakers stillingsvern, som ble innført ved arbeidermiljøloven av 1977. Temaet har siden vært, og er fortsatt, blant de mest omdiskuterte innenfor arbeidslivsfeltet, både på det rettslige og politiske plan.

Den siste utviklingen på dette området inntraff våren 2015 da Stortinget vedtok en ny bestemmelse som gir adgang til midlertidig ansettelse uten særskilt begrunnelse, inntatt i arbeidsmiljøloven<sup>1</sup> § 14-9 første ledd bokstav f.<sup>2</sup> Det er denne nye adgangen til midlertidig ansettelse som er temaet for denne avhandlingen.

Hovedtemaet for avhandlingen er å gi en rettsdogmatisk fremstilling av adgangen til midlertidige ansettelser etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f, med tilhørende begrensninger.

Selv om adgangen til midlertidige ansettelser etter bokstav f står på egne ben, er bestemmelsen et produkt av den politiske og juridiske debatten som har pågått over tid på området. For å forstå de rammer for midlertidige ansettelser som arbeidsgiver er gitt i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f, må bestemmelsen derfor settes i en kontekst.

---

<sup>1</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 (aml.)

<sup>2</sup> Lov 24. april 2015 nr. 20

I avhandlingens del 2 vil jeg derfor først under punkt 2.2 se nærmere på alternative metoder som virksomheter kan benytte for å dekke sitt behov for arbeidskraft. Deretter vil jeg under punkt 2.3 gi en fremstilling av den historiske utviklingen av arbeidsmiljølovens regulering av arbeidsgivers adgang til midlertidige ansettelser. Som en naturlig forlengelse av dette vil jeg under punkt 2.4 gi en overordnet fremstilling av de tilstøtende grunnlag for midlertidig ansettelse inntatt i arbeidsmiljølovens § 14-9 første ledd.

De tema som tas opp i avhandlingens punkt 2 er alle med på å gi tolkningsbidrag til den rettsdogmatiske fremstillingen av adgangen til midlertidige ansettelser etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f som inntas i avhandlingens del 3. Formålet er imidlertid videre enn dette. I hvilken grad den regulering som er inntatt i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f i realiteten imøtekommer et uttalt behov, eller er egnet til dette, er et spørsmål for seg. Avslutningsvis i avhandlingens del 4 vil jeg derfor knytte noen rettspolitiske betraktninger til den nye adgangen for arbeidsgivere til å ansette midlertidig i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f.

## **1.2 Rettskildebildet**

Avhandlingen bygger i hovedsak på aml. § 14-9 første ledd bokstav f. Ved klarlegging av bestemmelsens innhold bruker jeg alminnelig juridisk metode. For å løse avhandlingens problemstilling har jeg i hovedsak anvendt rettspraksis, forarbeider og annen aktuell juridisk teori.

Rettskildesituasjonen på dette området bærer preg av at aml. § 14-9 første ledd bokstav f er en relativt ny bestemmelse.

Spørsmål knyttet til midlertidig ansettelse med hjemmel i bokstav f har foreløpig ikke vært behandlet av domstolene. Dette innebærer at det foreligger lite rettspraksis som kan anvendes for å belyse problemstillinger som er direkte knyttet til avhandlingens tema.

Sistnevnte innebærer at forarbeider vil bli vektlagt i stor grad. For å belyse avhandlingens tema vil både eldre og nyere forarbeider være relevant. Tilgangen på juridisk teori som

behandler avhandlingens tema er også begrenset. Teorien som behandler midlertidig ansettelse på generelt grunnlag er i stor grad lite dyptgående og belyser få av de problemstillingene som er knyttet til anvendelse av aml. § 14-9 første ledd bokstav f.

Arbeidsretten er et rettsområde som er påvirket av EØS. Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtale om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP vil også være en relevant rettskilde. Direktivet ble innlemmet i EØS-avtalen gjennom EØS-komiteens beslutning nr. 43/2000 av 19. mai 2000, og er dermed bindende for norsk rett. Rammeavtalen fastsetter generelle prinsipper og minimumskrav som skal sikre likebehandling av midlertidig ansatte og hindre misbruk gjennom gjentatte midlertidige ansettelser.<sup>3</sup> Direktivet vil derfor være relevant ved tolkning av aml. § 14-9. Etter min vurdering synes direktivet imidlertid ikke å kunne bidra direkte til klargjøring av hvordan reguleringen av midlertidig ansettelse med hjemmel i bokstav f skal forstås.

---

<sup>3</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.4.1.1 s. 108

## **2 Arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse – oversikt og kontekst**

### **2.1 Innledning**

Arbeidsmiljølovens regulering av adgangen til midlertidig ansettelse er et av de områdene innen arbeidsretten som har frembrakt størst politisk uenighet de seneste 30 årene. Det er flere årsaker til dette.

Dels skyldes uenigheten klassiske interessemotsetninger mellom næringsfriheten og arbeidervern, hvor de midlertidige ansettelse gjerne fremstilles som et inngrep i arbeidstakernes stillingsvern og alminnelige utgangspunkter om at ansettelse skal være tidsbegrenset.

Uenigheten skyldes også avvikende syn på hvorvidt en utvidet adgang til midlertidige ansettelse er egnet til å imøtekomme virksomhetenes, men også samfunnets, anførte behov for økt fleksibilitet i tilgangen til arbeidskraft.

Sistnevnte har også en side til de midlertidige ansettelses forhold til tilstøtende regelverk. Arbeidsmiljølovens regler om midlertidige ansettelse har både en direkte påvirkning på andre deler av lovens arbeidervernregler (oppsigelsesvern ved prøvetid, innleie av arbeidskraft etc.), men også næringslivets ønske om å organisere sin økonomiske aktivitet på alternative måter hvor lovens verneregler bare i begrenset grad får anvendelse (tjenesteleverandører, selvstendige oppdragstakere etc.).

Den utvidede adgangen til midlertidige ansettelse som ble innført i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f, med virkning fra 1. juli 2015, utgjør i denne sammenheng den seneste utviklingen på området.

### **2.2 Forholdet til tilstøtende regelverk**

For å forstå fremveksten av midlertidig ansettelse som en del av arbeidsretten, er det nødvendig å plassere den rettslige reguleringen av midlertidige ansettelse i en kontekst.



Som påpekt i innledningen er dagens regulering av midlertidige ansettelse et resultat av en avveining av en rekke ulike hensyn. Fra arbeidstakers perspektiv er dette et spørsmål om trygghet og forutsigbarhet når det gjelder inntekt og arbeid. Fra virksomhetenes ståsted handler spørsmålet om nødvendig fleksibilitet og hensiktsmessig organisering av virksomheten. For statens vedkommende er fokuset å finne en riktig balanse mellom arbeidstakeres og virksomhetenes legitime behov, samtidig som man på makronivå har fokus på reguleringens konkurransevridende effekt og innvirkning på mulighetene for utnyttelse av potensielle arbeidskraftressurser.

Midlertidige ansettelse inngår i denne sammenhengen som en del av den bredere debatten om ulike tilknytningsformer i arbeidslivet. Det er i denne sammenheng snakk om tilknytningsformer som står i et gjensidig avhengighetsforhold, ved at tilknytningsformene tilbyr virksomhetene alternative muligheter for å dekke sitt behov for arbeidskraft som produksjonsressurs.

Lovgiver kan derfor ikke tilnærme seg den rettslige reguleringen av adgangen til midlertidige ansettelse i et vakuum. Et nærliggende eksempel fra de senere år er innleie av arbeidskraft, vikarbyrådirektiv mv. og forholdet til reguleringen av midlertidige ansettelse. Nye spørsmål har i den senere tid reist seg i forbindelse med regulering av den fremvoksende delings-/formidlingsøkonomien illustrert ved Uber og Airbnb.

Poenget i denne sammenheng er å påpeke at man kan finne kilder til å fastsette de rettslige rammer for midlertidige ansettelse de lege lata i tilstøtende regelverk. Tilsvarende vil reguleringen i slikt tilstøtende regelverk være av interesse ved en rettspolitisk analyse av gjeldende regulering av midlertidige ansettelse de lege ferenda. Reguleringen av de midlertidige ansettelse bør derfor observeres med ståsted både i reguleringen for de midlertidige ansettelse, men også "sett utenfra". En kortfattet oversikt over ulike tilknytningsformer – og grensesnitt – er derfor på sin plass.

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse, jfr. aml. § 14-9 første ledd. Dette innebærer at arbeidsforholdet skal være tidsbegrenset, i tillegg til at arbeidstaker har et ordinært oppsigelsesvern. Hovedregelen om fast ansettelse er i samsvar med prinsippene EU-direktivet

om midlertidig ansettelse, Rådskdirektiv 1999/79/EF, oppstiller.<sup>4</sup> Det følger av departementets uttalelser i forarbeidene at fast ansettelse

”innebærer stabile og forutsigbare rammebetingelser for begge parter i et arbeidsforhold. Foruten å gi arbeidstakerne den nødvendige trygghet, sikrer fast ansettelse en saklig og forsvarlig prosess i forbindelse med oppsigelse. Departementet legger til grunn at fast ansettelse bidrar til at virksomhetene beholder og videreutvikler nødvendig kompetanse og skaper en positiv lojalitet mellom arbeidstakerne og virksomheten, noe som igjen gir de beste forutsetninger for virksomhetenes HMS-arbeid.”<sup>5</sup>

Den midlertidige ansettelsens grensesnitt mot fast ansettelse er den mest åpenbare. På mange måter henter den midlertidige ansettelsen sine grunnleggende kjennetegn gjennom negasjoner fra den rettslige regulering som gjelder for fast ansettelse. Kjennetegnet er arbeidsforholdets tidsbegrensede karakter sammenholdt med utgangspunktet om at arbeidsforholdet ved tidsperiodens utløp opphører uten at de regulære stillingsvernregler ved oppsigelse kommer til anvendelse.

I en form for mellomposisjon kommer arbeidsmiljølovens regulering av arbeidsavtaler med bestemt prøvetid. Selv om arbeidsforholdet baserer seg på den samme tidsbegrensede topartsrelasjonen som arbeidsavtaler uten prøvetid, åpner lovgiver for at arbeidsgiver kan avslutte arbeidsforholdet ensidig i løpet av den forhåndsavtalte prøvetiden ved arbeidstakers "manglende tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet", jfr. aml. §15-6

Prøvetidsansettelser som alternativ til å dekke et midlertidig arbeidskraftsbehov var ikke nærliggende frem til juli 2015. Gjennom vedtagelsen av den nye bestemmelsen i aml. § 14-9 første ledd bokstav f oppstår imidlertid en viss subsidiaritet. I denne sammenheng kan det vises til at det svekkede stillingsvernet ved prøvetidsansettelser – og eventuelle muligheter for å utvide dette - bl.a. ble benyttet av fagbevegelsen som argument mot/substitutt for en utvidelse av adgangen til midlertidige ansettelser for å lette adgangen for marginaliserte grupper til arbeidsmarkedet.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.2.3 s. 208

<sup>5</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.2.3 s. 208

<sup>6</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.1 s. 111

En virksomhet har imidlertid en rekke alternativer til å dekke sitt behov for arbeidskraft, uten at det etableres et ansettelsesforhold.

Et alternativ er at virksomheten velger å dekke behovet for arbeidskraft gjennom innleie.

Det karakteristiske for en utleid arbeidstaker er at vedkommende utfører arbeid for en annen enn egen arbeidsgiver. Denne andre kan ha "styringsrett" overfor arbeidstakeren på tilsvarende måte som vedkommende arbeidsgiver. Arbeidsavtaleforholdet består imidlertid mellom den utleide og utleieforetaket. Den kontraktmessige relasjonen er, både prinsipielt og praktisk, en topartsrelasjon mellom arbeidstageren og utleieforetaket. Mellom utleier og innleier består det derimot et forretningsmessig kontraktsforhold, undergitt andre regler enn arbeidsrettens.<sup>7</sup> Innleid arbeidskraft underlagt innleiers styringsrett har en klar grenseflate mot de midlertidige ansettelser og de behov slike ansettelser skal dekke. Den rettslige reguleringen av bruk av innleid arbeidskraft skulle derfor være av relevans for fastleggelsen av anvendelsesområdet for bruk av midlertidige ansettelser, både de lege lata og de lege ferenda.

Så lenge ansettelsesforholdet hos utleier omfattes av arbeidsmiljølovens regler på vanlig måte, herunder lovens stillingsvernregler, skulle innleie av arbeidskraft isolert sett ikke innebære de samme inngrep i de alminnelige forutsetningen om fast ansettelse/oppsigelsesvern som midlertidige ansettelser. Sistnevnte skulle tilsi en langt videre adgang til bruk av innleid arbeidskraft.

I praksis er bildet imidlertid langt mer nyansert. Arbeidsmiljøloven oppstiller i seg selv i begrenset grad krav til hvor stor stillingsandel som kreves ved faste ansettelser, noe som har medført at det bl.a. for vikarbyråenes vedkommende har oppstått avarter av fast ansettelse som ikke tilbyr samme økonomiske sikkerhet som normalt tilligger de faste ansettelsesforhold, f.eks. fast ansettelse med rett til arbeid ved behov/fast ansettelse uten garantilønn. Historisk sett har innleie av arbeidskraft, på lik linje som midlertidige ansettelser, derfor vært ansett å utgjøre et inngrep i de grunnleggende utgangspunkt om faste, tidsbegrensede ansettelser.

---

<sup>7</sup> Evju (2012) s. 7

Frem til 1. juli 2015 var det derfor også i betydelig grad parallellitet i anvendelsesområdet for de aktuelle regelverk, bl.a. ved at innleie fra bemanningsselskaper bare kunne skje i de tilfeller hvor det var lov å ansette midlertidig. Som jeg vil komme tilbake til, er denne parallelliteten brutt ved innføringen av adgangen til midlertidige ansettelser etter aml. §14-9 første ledd bokstav f, som ikke medførte en tilsvarende utvidelse av adgangen til innleie.

Når det gjelder innleie av arbeidskraft fra virksomheter som ikke har til formål å drive utleie (produksjonsbedrifter), gjelder ikke den samme parallellitet eller begrensning som for adgangen til midlertidige ansettelser. Etter aml. §14-13 gjelder det i stedet visse maksimalbegrensninger på hvor stor andel av produksjonsbedriftens arbeidskraft som kan leies ut.<sup>8</sup> Denne type innleie har imidlertid ikke blitt ansett å utgjøre et tilsvarende inngrep i det alminnelige utgangspunkt om at ansettelsesforhold skal være faste og tidsbegrensede, grunnet det grunnleggende krav om at de utleide arbeidstakere må være fast ansatte hos sin arbeidsgiver (produksjonsbedriften).

Det finnes også former for innleie av arbeidskraft som ligger i grensesonen mellom innleie og andre tilknytningsformer som konsulenttjenester eller entrepriser. Eksempler er konsulentselskaper eller andre tjenestetilbydere som både kan pådra seg oppdrag der de selv har ansvaret for gjennomføring og resultat av et oppdrag (som ikke er innleie), og stille arbeidskraft til rådighet for en kundebedrift som har ansvar for gjennomføringen av arbeidet (innleie).

Som et alternativ til å dekke behovet for arbeidskraft fra mennesker som står i et ansettelsesforhold, kan en virksomhet velge å dekke behovet for arbeidskraft som produksjonsressurs fra mennesker som ikke er bundet til et ansettelsesforhold. Et alternativ er i denne sammenheng bruk av selvstendig næringsdrivende. Selvstendig næringsdrivende utfører arbeid for egen risiko, i motsetning til arbeidstakere som utfører arbeid i annens tjeneste jf. aml. § 1-8. Et annet alternativ er bruk av "ikke-ansatte arbeidstakere" i form av oppdragstakere eller frilansere.

---

<sup>8</sup> Maksimalt 50 prosent, og dette må være arbeidstakere innen samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse

Selvstendig næringsdrivende, oppdragstakere og frilansere er ikke bare av interesse ved reguleringen av midlertidige ansettelse, fordi denne gruppen mennesker kan dekke mange av de samme behovene som midlertidige ansettelse. Denne gruppen mennesker er også av interesse fordi den rettslige reguleringen til dels avviker i betydelig grad fra den rettslige reguleringen som gjelder for midlertidig ansatte. Arbeidsmiljølovens bestemmelser gjelder for ansatte arbeidstakere, men i hovedsak ikke for selvstendig næringsdrivende, oppdragstakere og frilansere. Tilsvarende gjelder betydelige avvik hva gjelder beskatning, rettigheter i folketrygden, ferieloven mv.

Sistnevnte medfører at det ved fastleggelsen av den rettslige regulering av midlertidige ansettelse – både de lege lata og de lege ferenda – må tas hensyn til det juridiske rammeverk som tilbys slike alternative tilknytningsformer. Blir den rettslige reguleringen av ansettelse for uhensiktsmessig, vil alternative tilknytningsformer fort overta. Eksempler på slik tilpasning er tallrike – og spenner over et vidt spekter. På den ene siden har man tradisjonelle arbeidstakere med sterke forhandlingsposisjoner (f.eks. leger, sivilingeniører etc.) som krever alternative tilknytningsformer som sikrer høyere inntjening og større frihet.

På den andre siden finner man diskusjonen rundt "bogus self-employment" i forlengelsen av arbeidsinnvandring fra EUs medlemsland i Øst Europa. Ved å organisere et oppdrag i form av selvstendige fremfor ansatte arbeidstakere kan blant annet reglene om allmenngjøring omgås.<sup>9</sup>

## **2.3 Arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse i et historisk perspektiv**

### **2.3.1 Innledning**

For å forstå fremveksten av midlertidige ansettelse som en del av arbeidsretten, er det nødvendig å se på adgangen til å ansette arbeidstakere midlertidig også i et historisk perspektiv.

---

<sup>9</sup> Kristine Nergaard, Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv, Nullpunktsanalyse. Fafo-rapport 2016:07

### 2.3.2 Eldre tider – perioden frem til 1936<sup>10</sup>

Det vi i dag kaller arbeidsforhold i privat sektor var regulert på ulike måter i eldre tider og frem mot etableringen av vår første alminnelige arbeidervernlov i 1936. Det karakteristiske for reguleringen av arbeidsforhold på 1700-tallet og utover på 1800-tallet var at ulike typer arbeidsforhold var underlagt forskjellig regulering. Fra midten av 1800-tallet utviklet det seg en ny næringsgren, industrien. Denne næringsgrenen utviklet seg i den første fase temmelig fritt og var ikke underlagt verneregler av sosial art som man kunne finne innenfor de lovregulerte arbeidsforhold.

Fraværet av restriksjoner som tok hensyn til arbeidernes ve og vel, foranlediget etter hvert at flere misforhold åpenbarte seg. Dette resulterte i en nedsettelse av arbeiderkommisjonen, som 21. desember 1887 avga sin innstilling. Arbeiderkommisjonens flertalls innstilling foranlediget den første statsintervensjon i privat sektor utenfor de lovregulerte områder, ved vedtagelse av fabrikktilsynsloven av 1892.<sup>11</sup> Loven hadde et begrenset virkeområde da den bare hadde anvendelse for den egentlige fabrikkdrift og inneholdt i det alt vesentlige offentligrettslig regulering av arbeidsforholdet.

Oppsummert kan man si at den arbeidsrettslige regulering i privat sektor frem mot arbeidervernloven av 1936 fremstod som utpreget fragmentarisk. Den privatrettslige reguleringen av de alminnelige arbeidsforhold var videre beskjedent utviklet. Overfører man disse funn til avhandlingens tema, er det naturlig å slutte at man i begrenset grad vil finne veiledning for forståelsen av dagens regulering av midlertidige ansettelser i perioden forut for arbeidervernloven av 1936.

### 2.3.3 Arbeidervernloven av 1936

Lov av 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (Arbeidervernloven av 1936) trådte i kraft 1. januar 1937. En grunnleggende nyhet ved arbeidervernloven av 1936 var at loven ikke gjorde noen prinsipiell forskjell mellom bedrifter etter virksomhetens art. Loven omfattet ikke bare industriell virksomhet, men også handel, transport, bank- og finansvirksomhet, og

---

<sup>10</sup> Fremstillingen er i det vesentlige bygget på Stein Evjus artikkel "Utviklingstrekk i den individuelle arbeidsretten", *Arbeidsrett* vol 8 nr. 3-4, 2011 side 143-163.

<sup>11</sup> Lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabrikk m.v.

kontortjenester.<sup>12</sup> Videre var det etter legaldefinisjonen ikke lenger skille mellom forskjellige kategorier av "arbeidere". Arbeiderbegrepet omfattet nå hele stillingshierarkiet, fra direktør til bud og visergutt.<sup>13</sup>

Ovennevnte grunnleggende nyheter foranlediget også at arbeidervernloven av 1936 gjerne betegnes som vår første alminnelige arbeidervernlov. Både lovens alminnelige karakter – og lovens direkte forbindelseslinje til gjeldende arbeidsmiljølov av 2005 - medfører at loven er av interesse ved fastleggelsen av dagens regulering av midlertidige ansettelser.

Som påpekt tidligere, hadde arbeidervernlovgivningen i privat sektor i begrenset grad regulering av privatrettslig karakter. Illustrerende i denne sammenheng er Paal Bergs fremstilling av arbeidervernet i hans lærebok fra 1930.<sup>14</sup> I grove trekk deler Berg arbeidervernreglene i fem; driftsvern-reglene, arbeidstid-reglene, særvern-forskrifter (barn, ungdom og kvinner), arbeidervern-tilsynet og kontraktsvern-reglene.

De fire første kategorier var de typiske offentligrettslige arbeidervernreglene (vern av liv og helse) som man bl.a. fant i arbeiderbeskyttelsesloven av 1915.<sup>15</sup> Det var også disse reglene som ble gitt den mest omfattende behandling.<sup>16</sup> Når det gjaldt den femte kategorien – kontraktsvernreglene – var ikke dette regler som var satt til vern av liv og helse, men til vern mot "økonomisk utbytning".

I perioden frem til 1936 inneholdt arbeidervernlovgivningen imidlertid ikke stillingsvernregler slik vi kjenner i dagens arbeidsmiljølov. Arbeidsavtaler kunne riktignok slutes både for en tidsbegrenset og en tidsubegrenset periode, og det kunne også avtales at arbeidsavtaler skulle være uoppsigelige for en periode. Den store hovedmasse av arbeidsavtaler var imidlertid sluttet på ubestemt tid, og for sistnevnte gruppe var oppsigelse den vanlige opphørsgrunn. Partenes rett til å si opp arbeidskontrakten var i slike tilfeller en selvfølge, og den store hovedregel var at begge parter kunne gjøre bruk av sin oppsigelsesrett uten å oppgi noe grunnlag for oppsigelsen. I sin lærebok fra 1930 skriver Paal Berg at

---

<sup>12</sup> Evju (2011) s. 151

<sup>13</sup> Evju (2011) s. 151

<sup>14</sup> Berg (1930) s. 256-286

<sup>15</sup> Lov 18. september 1915

<sup>16</sup> Fremstillingen dekker totalt 27 av 31 sider.

oppsigelsesretten er ansett som absolutt og ubetinget.<sup>17</sup> Sistnevnte utgangspunkt ble senere fastslått av Høyesterett i Rt. 1935 s. 467 hvor førstevoterende uttalte at:

"[...] i et almindelig arbeidsleieforhold kan efter norsk rett utvilsomt en arbeidsgiver si op folk fra sitt arbeide efter eget skjøn og godtykke med lovlig frist uten at behøve at angi eller paavise noget forsvarlig grunnlag eller nogen grunn overhodet – og uten at være underkastet domstolenes kritikk"

Arbeidervernloven av 1936 innebar også på dette punktet en nyvinning. Gjennom lovens §33-3 ble det for første gang inntatt vern mot usaklig oppsigelse i arbeidervernloven. Lovens oppsigelsesvern hadde imidlertid betydelige begrensninger. Lovens § 33 nr. 3 bokstav a stilte visse krav til alder og forutgående ansettelse for at lovens oppsigelsesvern skulle ha anvendelse. Videre var sanksjonen mot usaklige oppsigelser erstatning. Man kunne således med loven i hånd ikke kreve et arbeidsforhold som var avsluttet gjennom en usaklig oppsigelse opprettholdt.

Som påpekt tidligere er det gjerne en tett sammenheng mellom tidsubegrensede arbeidsavtaler, forbud mot usaklige oppsigelser og behov for særskilt regulering av midlertidige arbeidsavtaler. Selv om man for første gang fikk etablert regler om oppsigelsesvern i arbeidervernloven av 1936, inneholdt arbeidervernloven av 1936 ikke en egen selvstendig regulering av adgangen til midlertidige ansettelser, slik vi i dag kjenner fra arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-9.

Loven inneholdt imidlertid en begrenset regulering av midlertidige ansettelser, i form av egne regler om oppsigelsesfrister. I lovens bestemmelser om oppsigelsesfrister inntatt i lovens § 33 første ledd siste punktum fremgikk det at det hverken var 14 dagers eller en måneds oppsigelsesfrist i midlertidige ansettelsesforhold. Arbeidervernloven av 1936 foreskrev således ingen oppsigelsesfrist for de midlertidig ansettelser eller ”arbeider som er ansatt til... utførelse av et bestemt arbeid av forbigående art” som var lovens daværende betegnelse.

---

<sup>17</sup> Berg (1930) s. 141



#### 2.3.4 Arbeidervernloven av 1956

Utviklingen på det tekniske, økonomiske, sosiale og organisatoriske området i arbeidslivet ga seg stadig utslag i at arbeidervernlovgivningen måtte justeres med jevne mellomrom.

Arbeidervernloven av 1956 utgjorde i denne sammenheng en fortsettelse og videre utbygging av den tidligere arbeidervernlov av 1936. En rekke nye bestemmelser kom til, men oppsigelsesvernets utvikling var mer begrenset. Det ble blant annet gitt nye regler om oppsigelse av sykemeldte arbeidstaker.<sup>18</sup> Videre ble det gjort visse utvidelser av det alminnelige oppsigelsesvernet, ved at aldersgrensen for oppsigelsesvernet ble senket fra 21 til 20 år og den nødvendige ansettelsestid ble kortet ned fra 3 til 2 år.<sup>19</sup> Erstatningsrammen ble også utvidet for arbeidstakere med 10 års sammenhengende ansettelse eller mer.<sup>20</sup>

Det generelle oppsigelsesvern etter § 43 nr.1 medførte imidlertid ikke at oppsigelsen ble ugyldig. Ved arbeidsgivers oppsigelse ble arbeidsforholdet bragt til opphør uansett om oppsigelsen var saklig begrunnet eller ikke, jfr. Rt. 1960 s. 908. En viss nyansering i dette utgangspunkt tilkom imidlertid gjennom at domstolene ble gitt adgang til å avsi dom for at bedriften skulle gjeninnta en fratrødt arbeidstaker.<sup>21</sup> Plikten for domstolene var i denne sammenheng diskresjonær ("når dette finnes rimelig"), og forutsatte særskilt krav fra arbeidstaker.

Heller ikke ved arbeidervernloven av 1956 ble det innført nærmere regulering eller begrensninger av arbeidsgivers materielle adgang til å benytte midlertidige ansettelser. Det var således fortsatt fri adgang til å slutte arbeidsoppdrag for en tidsbegrenset periode. Hvis arbeidsavtale var inngått for et bestemt tidsrom eller hvis arbeidsavtalen gjaldt et bestemt kortvarig arbeid, var det ikke nødvendig med oppsigelse for å bringe arbeidsforholdet til opphør. Når tiden var inne eller arbeidet utført, opphørte arbeidsforholdet uten videre.

---

<sup>18</sup> Lov om Arbeidervern av 12. juli 1956 nr. 12, §44

<sup>19</sup> Lov om Arbeidervern av 12. juli 1956 nr. 12, §43 nr.1

<sup>20</sup> Arbeidervernloven av 1956 §43 nr.2

<sup>21</sup> Arbeidervernloven av 1956 §43 nr. 1, annet avsnitt

Ved Arbeidervernloven av 1956 fikk de midlertidige ansettelser likevel sin første, selvstendige regulering, ved at det i lovens § 41 nr.1, annet avsnitt, ble gitt egne regler for oppsigelsesfrister for midlertidige ansettelser. Mens arbeidervernloven av 1936 ikke oppstilte noen oppsigelsesfrist ved midlertidige ansettelser, ble oppsigelsesfristen i arbeidervernloven av 1956 presisert til 1 dag.

Det er verdt å merke seg at man i rettspraksis og juridisk teori oppstilte visse betingelser for at oppsigelsesfristen på 1 dag skulle ha anvendelse. Det ble således lagt til grunn at oppsigelsesfristen tok sikte på slike arbeidsoppdrag som skulle fullføres i løpet av et forholdsvis kort tidsrom, og slik at det var mulig på forhånd å danne seg en mening om hvor lenge det ville vare. Videre måtte arbeidet være så klart avgrenset at det ikke oppstod tvil om at når det bestemte arbeidet var utført, ville også arbeidsforholdet være opphørt. Arbeidets varighet måtte også være av forbigående art.<sup>22</sup>

Hva gjelder situasjoner med brudd på ovennevnte forutsetninger, påpeker Friberg at Direktoratet for arbeidstilsynet i et tilfelle hvor arbeidet varte over ett år, hadde gitt uttrykk for at vedkommende arbeider måtte ha krav på vanlig oppsigelsesfrist.<sup>23</sup> Det er i midlertid i denne sammenheng grunn til å påpeke at utvidelse av oppsigelsesfristen ikke samtidig medførte at et arbeidsforhold som var avtalt å være av midlertidig karakter også skulle undergis Arbeidervernlovens krav om at opphør også ville kreve "saklig grunn".

### 2.3.5 Arbeidsmiljøloven av 1977

I forbindelse med revisjonen av arbeidervernlovgivningen på 1970-tallet ble spørsmålet om adgangen til midlertidig ansettelse tatt opp på nytt. På denne tiden var det et stort behov for arbeidskraft på det norske arbeidsmarkedet som følge av den samfunnsmessige og teknologiske utviklingen, noe som resulterte i at den registrerte arbeidsledigheten lå svært lavt. Rasjonalisering, strukturendringer og markedssvinger gjorde det nødvendig å styrke arbeidstakers stillingsvern. Loven inneholdt ikke noe forbud mot å inngå tidsbegrensede arbeidsavtaler, noe som svekket stillingsvernet.

---

<sup>22</sup> Friberg (1970) s. 176

<sup>23</sup> Friberg (1970) s.176

Revisjonen medførte både endringer i de gjeldende oppsigelsesfrister for midlertidige ansettelse, men også en nyvinning i form av at lovgiver for første gang valgte å innta begrensninger på arbeidsgivers adgang til å benytte midlertidige ansettelse.

Heller ikke ved denne korsvei valgte lovgiver å gi en egen selvstendig regulering av adgangen til midlertidige ansettelse slik vi kjenner fra arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-9. De nye reglene ble som tidligere inntatt som del av reguleringen av oppsigelsesfrister, i § 58 nr. 7 i arbeidsmiljøloven av 1977. Bestemmelsen var delvis utformet etter mønster av svensk rett, hvor det var tillat med midlertidige ansettelsesforhold i nærmere bestemte tilfeller.<sup>24</sup> En lignende modell ble gjennomført i norsk rett gjennom begrensningene i adgangen til midlertidig ansettelse etter § 58 nr. 7, herunder kravet om ”arbeidets karakter” og alternativene praksisarbeid eller vikariat.

Mens oppsigelsesfristen tidligere var 1 dag, var regelen nå at de alminnelige oppsigelsesfristene skulle gjelde dersom arbeidsforholdet skulle sies opp før tidsrommets utløp eller før det bestemte arbeidet var avsluttet.<sup>25</sup> Lovens hovedregel om oppsigelsesfrister mens arbeidsforholdet fortsatt besto kunne imidlertid fravikes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, eller ved tariffavtale. Arbeidsforholdet opphørte uten oppsigelsesfrist når det avtalte tidsrommet utløp eller når det bestemte arbeidet var utført, dersom annet ikke var skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

Som påpekt ovenfor medførte arbeidsmiljøloven av 1977 en nyvinning, ved at lovgiver for første gang valgte å innta begrensninger på arbeidsgivers adgang til å benytte midlertidige ansettelse. Midlertidig ansettelse kunne bare avtales i tilfeller hvor arbeidets karakter tilsa det, samt for praksisarbeid og vikariat.

I 1995 ble det på ny gjennomført endringer av arbeidsmiljøloven av 1977.<sup>26</sup> Samfunnet hadde gjennomgått store endringer siden 1970-tallet, og var nå preget av høy arbeidsledighet og kraftig lavkonjunktur. Bakgrunnen for lovrevisjonen var et ønske om å tilpasse arbeidsmiljøloven til den økonomiske og teknologiske virkeligheten. Omstilling og den høye

---

<sup>24</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.1 s. 164

<sup>25</sup> Ot. prp. nr. 41 (1975-1976) kap. VIII

<sup>26</sup> Lov 6. januar 1995 nr. 2

ledigheten ble de viktigste utfordringene for lovgiver. Formålet med revisjonen var å lage en lov som både skulle forsvare og forbedre arbeidstakernes rettigheter, samtidig som den skulle være fleksibel og tilpasset de eksisterende realitetene i samfunnet.<sup>27</sup>

Som en del av lovrevisjonen ble det gjort endringer i arbeidsmiljølovens regulering av midlertidige ansettelser. En praktisk nyvinning var at reguleringen av midlertidige ansettelser ble skilt ut i en egen bestemmelse – ny § 58 A. Reglene inngikk således ikke lenger som et ledd i bestemmelsen om oppsigelsesfrister, slik som tidligere. Sistnevnte ble begrunnet i at reglene om midlertidig ansettelse har stor praktisk betydning. Regelens plassering i en paragraf som gjaldt oppsigelsesfrister gjorde dem vanskelig tilgjengelig, noe som ga grunnlag for en rekke uklarheter og tvister.<sup>28</sup>

Revisjonen innebar også presiseringer av reglenes materielle anvendelsesområde. Verken arbeidsmiljøloven av 1977 eller forarbeidene til loven presiserte hvordan begrepene ”arbeidets karakter”, ”praksisarbeid” og ”vikariat” skulle forstås. Det var derfor nødvendig å klargjøre disse vilkårene. Det tidligere kravet om at ”arbeidets karakter” måtte tilsi midlertidig ansettelse ble supplert med et krav om at arbeidet i tillegg måtte skille seg fra det som ordinært utføres i bedriften, noe som dermed snevret inn den alminnelige adgangen til midlertidig ansettelse. Revisjonen innebar også en viss utvidelse av reglenes anvendelsesområde, ved at det ble åpnet for å ansette flere arbeidstakergrupper midlertidig, herunder deltakere i arbeidsmarkedstiltak, øverste leder i virksomheter og arbeidstakere innen idretten.

Arbeidsmiljølovutvalget fremmet i tillegg ulike endringsalternativer av adgangen til midlertidig ansettelse.<sup>29</sup> Det ble blant annet foreslått å innføre en generell adgang til midlertidig ansettelse med kvoteordning, et forslag som ligger nærme dagens ordning etter aml. § 14-9 første ledd bokstav f. Departementet gikk imidlertid imot forslaget om en generell adgang til midlertidig ansettelse, da en slik adgang ville bety en prinsipiell endring i forhold til fast ansettelse som utgangspunkt for stillingsvernet.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. I s. 9-10

<sup>28</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.4.1 s. 168

<sup>29</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.4.2 s. 168

<sup>30</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.6.3 s. 176

### 2.3.6 Arbeidsmiljøloven av 2005

På begynnelsen av 2000-tallet ble arbeidsmiljøloven av 1977 gjenstand for en omfattende revisjon som foranlediget arbeidsmiljøloven av 2005. Arbeidslivslovutvalgets innstilling ”NOU 2004:5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst” var utgangspunktet for endringene av loven som ble foretatt i løpet av 2005.<sup>31</sup> Regjeringen Bondevik II la sommeren 2005 frem et forslag til ny arbeidsmiljølov, som blant annet innebar en betydelig utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse.<sup>32</sup>

Et av forslagene fra departementets side var å åpne for en generell adgang til å benytte midlertidig ansettelse for en tidsavgrenset periode.<sup>33</sup> Den tidsavgrensede perioden ble forslått å settes til seks måneder, med mulighet for forlengelse slik at samlet ansettelsesperiode utgjorde tolv måneder. Siden adgangen til midlertidig ansettelse skulle være generell, ble det ikke stilt krav til særskilt begrunnelse for ansettelsesgrunnlaget. For å begrense adgangen, foreslo departementer et forbud mot å bytte ut en midlertidig ansatt ved å ansette en ny arbeidstaker for å utføre det samme arbeidet uten at det forelå saklig grunn for et slikt bytte. I tillegg ble det foreslått å innføre en regel som ga en midlertidig ansatt på generelt grunnlag rett til alminnelig stillingsvern tilsvarende fast ansatte etter 12 måneder.<sup>34</sup>

Lovforslaget trådte imidlertid aldri i kraft, og ble reversert ved endringslov 21. desember 2005 nr. 121 som følge av regjeringsskifte høsten 2005, da Regjeringen Stoltenberg II kom til makten. I forarbeidene til endringsloven vektla departementet at en utvidelse av adgangen til midlertidig ansettelse ville bryte med det grunnleggende prinsippet i norsk arbeidsliv om at hovedregelen skal være fast ansettelse, og at midlertidig ansettelse burde begrenses til arbeid av midlertidig karakter.<sup>35</sup> Arbeidsmiljøloven av 1977 § 58 A ble dermed videreført i sin helhet i arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-9, med unntak av at begrepet ”bedrift” ble endret til ”virksomhet”, uten at dette innebar noen realitetsendring.

---

<sup>31</sup> <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljo/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>

<sup>32</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.2.3 s. 214-215

<sup>33</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.2.3 s. 215

<sup>34</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.2.3 s. 216

<sup>35</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006) pkt. 4.3 s. 4

Arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse ble på nytt foreslått endret i 2015. Lovgiver ønsket nå å liberalisere reguleringen av midlertidig ansettelse gjennom å åpne for en vilkårsløs adgang til denne typen ansettelse. Departementet begrunnet først og fremst dette med at det var behov for gjøre det lettere for flere å få prøve seg i arbeid. Økt adgang til midlertidig ansettelse kunne i denne sammenhengen lette adgangen til arbeidsmarkedet for personer som opplevde vansker med å oppnå ansettelse.<sup>36</sup> Endringsforslaget ble vedtatt gjennom endringslov av 24. april 2015 nr. 20, og en generell adgang til midlertidig ansettelse ble med dette hjemlet i aml. § 14-9 første ledd bokstav f.

## **2.4 Tilstøtende grunnlag for midlertidig ansettelse inntatt i aml. § 14-9 første ledd**

### **2.4.1 Innledning**

Adgangen til å inngå avtale om midlertidig ansettelse er uttømmende regulert gjennom aml. § 14-9 første ledd og § 14-10 om åremål.<sup>37</sup> Det er dermed ikke tillatt å inngå avtale om denne typen ansettelse utenfor de tilfellene som listes opp i de nevnte bestemmelsene.

Som tidligere nevnt, er aml. § 14-9 første ledd bokstav f langt på vei et produkt av den juridiske og politiske debatten som har pågått på området i lang tid. Det er derfor av interesse å se på de tilstøtende grunnlagene for midlertidig ansettelse i § 14-9 første ledd.

### **2.4.2 Arbeid av midlertidig karakter**

Avtale om midlertidig ansettelse kan i henhold til aml. § 14-9 første ledd bokstav a inngås ”når arbeidet er av midlertidig karakter”.

Bestemmelsen ble nylig endret gjennom en forenkling av ordlyden<sup>38</sup>, da den tidligere ordlyden ikke ga direkte uttrykk for når det kunne ansettes midlertidig etter bestemmelsen.

---

<sup>36</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.1.1 s. 95

<sup>37</sup> Innst. O. nr. 2 (1994-1995) s. 29

<sup>38</sup> Lov 24. april 2015 nr. 20

Forenklingen av ordlyden er imidlertid ikke ment å innebære noen realitetsendring<sup>39</sup>, og eldre rettskilder vil fortsatt være av betydning ved klarlegging av hva som ligger vilkåret om at arbeidet må være av midlertidig karakter.

Det følger direkte av ordlyden at arbeidet som skal utføres ikke kan være av varig karakter. I følge forarbeidene kan grunnlaget for midlertidig ansettelse etter bokstav a være både forskjeller i arbeidets art og forskjeller i arbeidsmengde som skiller seg fra det ordinære i virksomheten.<sup>40</sup> Høyesterett har imidlertid uttalt at det ikke noe absolutt krav om at arbeidsoppgavene som begrunner den midlertidige ansettelsen innholdsmessig må adskille seg fra virksomhetens ordinære arbeidsoppgaver.<sup>41</sup>

For sesongbaserte virksomheter er det tillatt å ansette midlertidig med hjemmel i bokstav a for å dekke et arbeidskraftbehov som knytter seg til de sesongmessige svingningene. Dersom det er tale om kortvarige og uforutsigbare situasjoner, kan arbeidstaker ansettes midlertidig, selv om slike arbeidstopper ikke er sesongavhengige. Ved generelle variasjoner i arbeidsmengden, som for eksempel variasjoner i ordretilgang, usikkerhet om fremtidig reduksjon i arbeid og omorganisering, er det ikke tillatt å ansette midlertidig.<sup>42</sup> Det må foretas en skjønnsmessig helhetsvurdering av det enkelte tilfellet for å fastsette hvor grensen mellom sesongvariasjoner og generelle variasjoner går.<sup>43</sup> Ved denne vurderingen må det blant annet vurderes om det foreligger forhold som gjør det nødvendig med en tidsbegrenset avtale.

Tidsrommet for ansettelsen vil også være et relevant vurderingsmoment. Et kort ansettelsesforhold vil være lettere å godta som midlertidig enn et forhold som strekker seg over en lengre tidsperiode. Arbeidskraftbehovet må uansett være tidsbegrenset og ikke et permanent behov. Partenes forutsetninger og forståelse av ansettelsen vil også kunne brukes som et vurderingsmoment, særlig i tvilssituasjoner. Selv om partene ønsker det, kan det imidlertid aldri avtales midlertidig ansettelse i strid med lovens regler, da loven ikke kan fravikes til ugunst for arbeidstaker, jfr. aml. § 1-9. Behovet for midlertidig ansettelse må i tillegg ha et saklig grunnlag, og bruken av denne typen ansettelser må begrenses til det som er

---

<sup>39</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.6.3 s. 118

<sup>40</sup> Prop. 39 L (2014-2015) s. 118

<sup>41</sup> Rt. 2001 s. 1413 s. 1422

<sup>42</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.1.2 s. 202

<sup>43</sup> Ot. prp. nr. 24 (2005-2006) pkt. 4.1 s. 3-4

strengt nødvendig.<sup>44</sup> Lengden på arbeidsforholdet med grunnlag i aml. § 14-9 første ledd bokstav a må ikke nødvendigvis tidfestes nøyaktig, så lenge det er klart at arbeidet ikke skal videreføres.<sup>45</sup>

Aml. § 14-9 første ledd bokstav f vil på mange måter være et alternativ arbeidsgiver kan benytte seg av dersom den midlertidige ansettelsen ikke oppfyller kravene som stilles til ansettelser med hjemmel i bokstav a. En midlertidig ansettelse med grunnlag i bokstav f må blant annet ikke være saklig begrunnet, og arbeidstaker kan utføre arbeidsoppgaver av både tidsavgrenset og varig karakter.<sup>46</sup> Bokstav f vil imidlertid ikke være et alternativ dersom arbeidsgiver ønsker en lengre varighet på arbeidsforholdet, da ansettelser etter bokstav f er begrenset til en tidsperiode på tolv måneder.

### 2.4.3 Vikariat

Midlertidig ansettelse er videre tillatt dersom arbeidstaker er ansatt for arbeid ”i stedet for en annen eller andre”, jfr. aml. § 14-9 første ledd bokstav b, også kalt vikariat.

Ordlyden må her tolkes dithen at midlertidig ansettelse er tillat dersom arbeidstaker utfører arbeid for en eller flere arbeidstakere som er fraværende fra arbeidet på det aktuelle tidspunktet. En slik tolkning er i samsvar med forarbeidene, som sier at arbeidstaker må fylle bestemte arbeidsoppgaver eller en bestemt stilling når andre arbeidstakere i virksomheten er fraværende.<sup>47</sup> Det er ikke tilstrekkelig å kalle et arbeidsforhold for ”vikariat” for å oppfylle lovens krav, da det er de reelle forholdene ved inngåelse av den enkelte arbeidsavtale som er avgjørende.<sup>48</sup>

Det følger videre av forarbeidene at det ikke er et krav om at vikaren eller vikariatene er knyttet til bestemte personer, så lenge vikariatet er begrenset i en eller annen form.<sup>49</sup> Det er blant annet ikke adgang til å dekke et konstant behov for arbeidskraft innenfor en større

---

<sup>44</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.1 s. 165-166

<sup>45</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.6.3 s. 118

<sup>46</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 111

<sup>47</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.1 s. 165.

<sup>48</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.1 s. 165

<sup>49</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.1 s. 165.



virksomhet med en noenlunde stabil fraværspersent ved å inngå løpende kortvarige vikariatavtaler. Dersom vikaren dekker et arbeidskraftbehov som skyldes det faktiske fraværet til en annen arbeidstaker, er det lovstridig å benytte samme vikar flere ganger. Her vil det altså ikke være tale om et konstant behov for arbeidskraft, da fraværet til arbeidstaker vil opphøre på et tidspunkt. Blir fraværet for langt, oppstår spørsmålet om hvor lenge det kan avtales fortløpende vikariater. Lovligheten av slike vikariater må i følge forarbeidene vurderes konkret med grunnlag i de reelle forholdene.<sup>50</sup>

I utgangspunktet vil aml. § 14-9 første ledd bokstav f være et alternativ til vikariat, forutsatt at den arbeidstakeren det vikarieres for ikke blir fraværende over en lengre periode. Dersom fraværet må antas å vare lengre enn tolv måneder, vil ikke bokstav f være som et nyttig alternativ til bokstav b.

#### 2.4.4 Praksisarbeid

Avtale om midlertidig ansettelse kan også inngås for ”praksisarbeid”, jfr. aml. § 14-9 første ledd bokstav c.

Lovens ordlyd er taus når det gjelder den nærmere betydningen av ”praksisarbeid”. Det er imidlertid presisert i forarbeidene at arbeid som skjer i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde vil omfattes av ordlyden.<sup>51</sup> Arbeid av denne typen vil ofte være utgangspunkt for videre utdanning. Praksisarbeid må dermed forstås som arbeid hvor formålet er å kvalifisere arbeidstakeren til en eventuell utdanning eller å gi arbeidstaker nødvendig opplæring i forhold til yrkesvalg, slik at vedkommende kan anvende og praktisere teoretiske kunnskaper han er i besittelse av.

Det nærmere innholdet i bokstav c er presisert gjennom avgjørelsen i Rt. 2009 s. 578. Saken gjaldt spørsmålet om en hjelpepleier ved Sykehuset Innlandet hadde krav på fast ansettelse etter fireårsregelen i aml. § 14-9 femte ledd eller den ulovfestede læren fra Statfjorddommen i Rt. 1989 s. 1116. Det ble i denne sammenhengen reist spørsmål om hva som skulle regnes som praksisarbeid.

---

<sup>50</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.1 s. 165

<sup>51</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.1 s. 165

Høyesterett la i denne sammenheng til grunn at det ikke stilles krav om at utdannelseselementet utgjør en overveiende og nødvendig del av stillingens arbeidsområde.<sup>52</sup> Det kreves heller ikke at det er knyttet en organisert veiledningsfunksjon til stillingen, selv om formålet med stillingen er at arbeidstaker skal praktisere sine teoretiske kunnskaper. Arbeidet vil kunne være praksisarbeid i lovens forstand også i tilfeller hvor arbeidstakeren utfører arbeid som tilsvarer det arbeidet fast ansatte utfører. ”Praksisarbeid” vil også omfatte arbeid som utføres etter endt grunnutdanning, og som har til formål å gi opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde.<sup>53</sup>

Når det gjelder varigheten av praksisarbeid, vil denne ofte være fastslått gjennom praksis for den type arbeid som utføres, og avtale om midlertidig ansettelse med hjemmel i bokstav c må derfor samsvare med det som er vanlig innenfor de ulike arbeidsområdene.<sup>54</sup>

Adgangen til midlertidig ansettelse hjemlet i bokstav c grenser i liten grad mot bokstav f. Det vil være lite hensiktsmessig å anvende bokstav f som grunnlag for et arbeidsforhold hvor formålet med ansettelsen er å kvalifisere arbeidstaker til utdanning eller yrkesvalg. Dette skyldes særlig begrensningene gjennom bestemmelsen om maksimal tillat lengde på arbeidsforholdet og karanteneordningen.

#### 2.4.5 Deltaker i arbeidsmarkedstiltak

Videre kan avtale om midlertidig ansettelse inngås for ”deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten”, jfr. aml. § 14-9 første ledd bokstav d.

Bestemmelsen vil kun omfatte personer som kan karakteriseres som arbeidstakere i henhold til aml. § 1-8 første ledd. Dette innebærer at enkelte deltakere i arbeidsmarkedstiltak faller utenfor anvendelsesområdet til bokstav d.<sup>55</sup> I følge ordlyden kreves det at arbeidsmarkedstiltaket må være i regi eller i samarbeid med NAV. Det er i forarbeidene forutsatt at bestemmelsen ikke skal omfatte tiltak hvor det offentlige gir lønnstilskudd til

---

<sup>52</sup> Rt. 2009 s. 578 avsnitt 83

<sup>53</sup> Rt. 2009 s. 578 avsnitt 84

<sup>54</sup> Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.1 s. 165

<sup>55</sup> Fougner m. fl. (2016) § 14-9 pkt. 1.5

arbeidsgiver som tar inn personer som har vansker på arbeidsmarkedet.<sup>56</sup> Bestemmelsen vil heller ikke omfatte arbeidstakere i virksomheter for vernet arbeid eller arbeidstakere som er i varig vernet arbeid i en offentlig virksomhet.

Formålet bak denne bestemmelsen er at det ved utforming og gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak, er et viktig grunnprinsipp at tiltakene kan iverksettes og avsluttes raskt for den enkelte arbeidstaker. Deltakerne skal blant annet være disponible dersom det dukker opp annet arbeid.<sup>57</sup> Forskrift 11. desember 2015 nr. 1598 om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften) regulerer hvilke arbeidsmarkedstiltak som omfattes av denne bestemmelsen. Tiltakene vil være midlertidig, da formålet med disse er at deltakerne skal få en mulighet til å prøve seg på arbeidsmarkedet, samtidig som de vedlikeholder sin arbeidsevne i en tidsbegrenset periode.

Slike tiltak vil kunne være med på å styrke deres muligheter for å komme ut i ordinært arbeid.<sup>58</sup> Bestemmelsens formål er sammenfallende med et av hensynene bak utvidelsen av adgangen til midlertidig ansettelse gjennom bokstav f – å lette adgangen til arbeidsmarkedet for personer som tilhører marginaliserte grupper.<sup>59</sup> Selv om formålene er sammenfallende, vil bokstav f være et lite egnet alternativ til bokstav d. Reguleringen av midlertidig ansettelse hjemlet i bokstav d er særlig tilpasset deltakere i arbeidsmarkedstiltak gjennom tiltaksforskriften, som blant annet legger vekt på individuell tilpasning av arbeid etter deltakernes behov<sup>60</sup>, og tilrettelegger for en egen mentorordning.<sup>61</sup> Arbeidstaker ansatt etter bokstav f vil ikke ha krav på slike tilpasninger, og bokstav d vil derfor være mer egnet som rettslig grunnlag for midlertidig ansettelse av deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

#### 2.4.6 Idrettsutøvere m.m.

Lovgiver har gjennom aml. § 14-9 første ledd bokstav e åpnet for at avtale om midlertidig ansettelsen også kan inngås for ”idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen

---

<sup>56</sup> Ot.prp. nr. 67 (1984-1985) pkt. 1.4.2 s. 6

<sup>57</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) s. 166

<sup>58</sup> Skjønberg m.fl. (2014) s. 81

<sup>59</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.1 s. 110

<sup>60</sup> Tiltaksforskriften § 1-4

<sup>61</sup> Tiltaksforskriften kap. 5

den organiserte idretten”. Adgangen til slik midlertidig ansettelse er begrunnet med at innenfor dette arbeidsfeltet kan det være særlig behov for fornyelse, i tillegg til at stillingene ofte stiller særlige krav til kreativitet og nytekning.<sup>62</sup>

Det fremkommer verken av ordlyden eller forarbeidene hva som menes med ”den organiserte idretten”. I juridisk teori er det lagt til grunn at ordlyden i alle fall vil omfatte idrettsforeninger som er knyttet til Norges Idrettsforbund, men at bestemmelsen også må omfatte frittstående foreninger, forutsatt at aktiviteten drives tilstrekkelig regelmessig og ordnet.<sup>63</sup> Det vil i tillegg være et krav om at foreningen og tilknytningsforholdet må være av en slik art at man kan snakke om en arbeidsgiver og arbeidstaker, noe som innebærer at en del verv og aktiviteter innen idretten faller utenfor arbeidsmiljøloven.<sup>64</sup>

Aml. § 14-9 første ledd bokstav f vil heller ikke i denne sammenheng være et egnet alternativ til bokstav e. Innenfor idretten vil karanteneordningen og dens forbud mot utførelse av oppgaver av samme art virke svært begrensende på adgangen til å inngå midlertidige arbeidsavtaler, da det i mange tilfeller er liten variasjon av oppgavene som skal utføres.

---

<sup>62</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) s. 171

<sup>63</sup> Skjønberg m.fl. (2014) s. 82 og Egeland § 14-9 note 7

<sup>64</sup> Egeland § 14-9 note 7

### **3 Adgangen til midlertidig ansettelse hjemlet i aml. § 14-9 første ledd bokstav f**

#### **3.1 Hensyn bak den utvidede adgangen til midlertidig ansettelse**

Lovgivers regulering av adgangen til midlertidig ansettelse har, som vist i punkt 2.3, delvis vært forankret i hensyn på bakgrunn av de rådende samfunnsforhold og utfordringer på arbeidsmarkedet. Hvordan hensynet til arbeidsgivers fleksibilitet bør avveies mot hensynet til arbeidstakers stillingsvern har vært en sentral problemstilling ved flere av de foretatte lovendringene opp igjennom årene.

Hensynet til fleksibilitet har vært et sentralt hensyn bak adgangen til midlertidig ansettelse særlig de siste tjue årene, da denne typen ansettelse har blitt ansett for å være en viktig faktor for å tilfredsstille virksomhetenes behov for fleksibilitet.<sup>65</sup> Et fleksibelt regelverk vil kunne gjøre det lettere for virksomheter å tilpasse seg endringer i samfunnet og på markedet, samt at det vil kunne gi virksomheter mulighet til å drive på en rasjonell og konkurransedyktig måte.<sup>66</sup> Midlertidig ansettelse vil også være et viktig redskap for nyetablerte virksomheter<sup>67</sup> og virksomheter som opplever arbeidstopper i enkelte perioder som følge av sesongbaserte svingninger.

Et fleksibelt regelverk som åpner for midlertidig ansettelse vil videre kunne bidra til mer ensartede konkurransevilkår for norske virksomheter sammenlignet med utenlandske selskaper.<sup>68</sup> I følge OECDs indeks fra 2013 ligger Norge omtrent på OECD-gjennomsnittet når det gjelder stillingsvernet for fast ansatte, mens de andre OECD-landene har langt mer liberale regler for adgangen til midlertidig ansettelse enn hva Norge har.<sup>69</sup> Blir forskjellen mellom de ulike landenes regulering av midlertidig ansettelse for markant, vil dette kunne føre til at norske virksomheter ikke klarer å drive like effektivt og konkurransedyktig som sine konkurrenter i andre land.

---

<sup>65</sup> Ot. prp. nr. 50 (1993-1994) pkt. 7.6.2, Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.2.3 og Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.1 s. 111

<sup>66</sup> NOU 2004:5 pkt. 15.3.7 s. 296

<sup>67</sup> NOU 2004:5 pkt. 15.3.7 s. 296

<sup>68</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.2.2

<sup>69</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.2.2 s. 98

Store deler av kritikken mot midlertidig ansettelse har vært basert på at slike tilsettingsforhold svekker det alminnelige stillingsvernet. Arbeidstakers stillingsvern har siden arbeidervernloven av 1936 blitt betydelig styrket, og er i dag en rettslig standard som har utviklet seg i lys av samfunnsforholdene, med bakgrunn i tanken om at arbeid er et fundamentalt velferdsgode for mennesker.

Midlertidig ansettelse innebærer at arbeidstaker har et løsere tilknytningsforhold til arbeidsgiver, sammenlignet med det en fast ansatt har. Dette kan bidra til at arbeidstaker som er midlertidig ansatt opplever arbeidssituasjonen sin som usikker. En slik usikkerhet kan fort forplante seg videre, da det vil kunne være vanskelig for en midlertidig ansatt å planlegge fremtiden både når det gjelder økonomiske forhold og videre arbeidsmuligheter. Midlertidig ansettelse kan også føre til hyppige utskiftninger av arbeidsstyrken, noe som kan resultere i at mange arbeidstakere opplever flere ledighetsperioder fordi de blir gående inn og ut av arbeidsmarkedet. Økt arbeidsledighet vil resultere i at statens trygdeutgifter blir større, noe som er en uheldig konsekvens sett ut i fra et samfunnsøkonomisk perspektiv.

## **3.2 Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag**

### **3.2.1 Innledning**

Avtale om midlertidig ansettelse kan i henhold til aml. § 14-9 første ledd bokstav f ”inngås for en periode på inntil tolv måneder”. I følge lovens ordlyd stilles det ingen krav om at arbeidsgiver må grunngi hvorfor arbeidstaker ansettes på midlertidig basis. I motsetning til aml. § 14-9 første ledd bokstav a til e, åpner altså bokstav f opp for en vilkårsløs adgang til midlertidig ansettelse.

Arbeidsgiver står dermed fritt til å ansette arbeidstaker for å utføre oppgaver av både tidsavgrenset og varig karakter<sup>70</sup>, noe som innebærer en endring av utgangspunktet om at midlertidig ansettelse kun skal skje i tilfeller hvor arbeidskraftbehovet ikke er permanent.

---

<sup>70</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 111

Sistnevnte er en systematisk endring innenfor reguleringen av midlertidige ansettelsesforhold. Adgangen til midlertidig ansettelse hjemlet i aml. § 14-9 første ledd bokstav a til e er begrenset gjennom krav til ansettelsesforholdets grunnlag. Adgangen til midlertidig ansettelse hjemlet i bokstav f er derimot begrenset gjennom regler som først vil være gjeldende etter at arbeidstaker har blitt ansatt.

Lovgiver har lagt til grunn at den generelle adgangen til midlertidig ansettelse må begrenses for å forhindre misbruk, gjentatte midlertidig ansettelser og at varige arbeidsoppgaver ikke utføres av midlertidig ansatte over en lengre tidsperiode.<sup>71</sup> Adgangen til midlertidig ansettelse med hjemmel i bokstav f er derfor begrenset gjennom bestemmelser om maksimal tillatt lengde på arbeidsforholdet, kvote og karantene

### **3.3 Begrensning av adgangen til midlertidig ansettelse gjennom regulering av maksimal lengde på arbeidsforholdet**

Adgangen til midlertidig ansettelse er for det første begrenset gjennom krav om at et arbeidsforhold som er hjemlet i aml. § 14-9 første ledd bokstav f kan ha en maksimal varighet på tolv måneder. Siden adgangen til midlertidige ansettelser er tidsbegrenset, blir det av stor viktighet å avklare hvordan denne 12-månedersperioden skal avgrenses.

Et naturlig første spørsmål i denne sammenheng er når 12-månedersperioden starter å løpe.

Etter bestemmelsens ordlyd kan en avtale om midlertidig ansettelse ”inngås” for en periode på inntil tolv måneder. Lovens ordlyd sier imidlertid ikke noe om når tidsperioden starter å løpe, da ”inngås” må forstås å knytte seg til det avtalte tidsrommet for ansettelsesforholdets løp.

I følge forarbeidene skal perioden på tolv måneder starte fra det tidspunktet arbeidstaker faktisk tiltrer i stillingen.<sup>72</sup> At 12-månedersperioden først starter å løpe ved tiltredelse er også i overensstemmelse med lovgivers begrunnelse for den maksimale lengden på perioden man kan ansette midlertidig. Det antas i forarbeidene at en periode på tolv måneder vil gi

---

<sup>71</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 111

<sup>72</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 8.1 s. 135

arbeidstaker mulighet til å ”opptjene seg erfaring med relevans for framtidig arbeid”, samt at virksomhetene vil få et ”relevant grunnlag for å vurdere sitt arbeidskraftbehov”.<sup>73</sup> Det er vanskelig å se at sistnevnte vurderinger skal kunne gjøres f.eks. på det grunnlag at det er sluttet en avtale om midlertidig ansettelse.

Av §14-9 første ledd bokstav f følger videre at avtale om midlertidig ansettelse kan inngås for en periode på "inntil tolv måneder". Begrensningen "inntil tolv måneder" reiser problemstillinger både knyttet til hvordan ansettelsesforholdet forløper under 12-månedersperioden, og ved periodens utløp.

Ser man først på disposisjoner som inntreffer mens 12-månedersperioden løper, kan man stille seg spørsmålet om en midlertidig ansettelse kan slutes for en periode på mindre enn tolv måneder. Lovens ordlyd besvarer langt på vei denne problemstillingen selv. Det vil være naturlig å tolke lovens ordlyd ”inntil” i den retning at avtaler om midlertidig ansettelse også kan inngås for en kortere periode. En midlertidig ansettelse slutes f.eks. for en periode på 6 måneder, hvoretter partene går hver til sitt.

Et neste spørsmål blir i så måte om arbeidsgiver har adgang til å slutte flere ansettelsesforhold med samme arbeidstaker innenfor en påbegynt 12-månedersperiode. Sistnevnte kan tenkes gjennomført i ulike former, f.eks. ved at partene forlenger den avtale som løper eller at partene slutter etterfølgende suksessive arbeidskontrakter.

Lovens ordlyd tilbyr ingen åpenbar løsning på problemstillingen. Aml. § 14-9 første ledd første punktum sier at partene kan inngå ”avtale” om midlertidig ansettelse. ”Avtale” er et entallsord, noe som trekker i retning av at det bare vil være tillatt å inngå én avtale per arbeidstaker, uavhengig av om lengde på avtalen er tolv måneder eller kortere. At det er adgang til å avtale slike forlengelser er imidlertid lagt til grunn i lovens forarbeider. Av forarbeidene fremgår at partene har adgang til å forlenge ”arbeidsforholdet” på generelt grunnlag innenfor 12-månedersperioden.<sup>74</sup> At partene blir enige om å utvide varigheten av det opprinnelige avtalte midlertidige ansettelsesforholdet - før dette et utløpt – ligger således innenfor lovens ordning.

---

<sup>73</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 111

<sup>74</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 113



Hva så med de situasjoner hvor den første tidsbegrensede avtalen løper ut, men det i ettertid oppstår nytt behov for arbeidskraft som kan utøves innenfor tolv måneder etter at oppstart av det første midlertidige arbeidsforholdet. Kan hjemmelen i aml. §14-9 første ledd bokstav f benyttes i en slik situasjon?

Lovens ordlyd tilbyr ikke noen entydig løsning. Det er imidlertid mest nærliggende å ta lovens ordlyd til inntekt for at en reansettelse ikke vil falle innenfor lovens ordning. Også lovens forarbeider trekke i denne retning. Det vises i denne sammenheng til uttalelsene i forbindelse med muligheten for forlengelse av en midlertidig ansettelse sluttet for en kortere periode enn 12 måneder, hvor det påpekes at en slik forlengelse må være avklart før arbeidsforholdet opphører.<sup>75</sup>

Som en naturlig forlengelse av de begrensninger som ligger i at en midlertidig ansettelse bare kan sluttes for en periode på inntil 12 måneder, kan det spørres om det er adgang til å ansette samme arbeidstaker på nytt med hjemmel i bokstav f, etter at den første ansettelsesperioden på tolv måneder er over, forutsatt at oppgavene som skal utføres i påfølgende periode ikke er av samme art som tidligere utførte arbeidsoppgaver innenfor virksomheten.

Isolert sett gir lovens ordlyd ”inntil tolv måneder” ingen sikker løsning på denne problemstillingen. Ett mulig tolkningsalternativ er at perioden på tolv måneder utgjør en absolutt grense for hvor lenge det er tillatt at samme arbeidstaker er midlertidig ansatt etter bokstav f. Eventuelt kan ordlyden tolkes i retning av at bokstav f hjemler en adgang til å ansette arbeidstaker midlertidig for opptil tolv måneder av gangen. Sistnevnte alternativ innebærer at samme arbeidstaker kan ansettes på nytt med hjemmel i bokstav f, forutsatt at bestemmelsene om karantene og kvote ikke kommer til anvendelse.

Problemsstillingen er ikke besvart i forarbeidene. I forbindelse med varigheten av 12-månedersperioden uttales det i forarbeidene at ”arbeidsforholdet må senest avsluttes tolv måneder senere, eller videreføres som fast eller midlertidig ansettelse på annet grunnlag”.<sup>76</sup> I utgangspunktet trekker denne uttalelsen i retning av at det ikke er adgang til å ansette samme

---

<sup>75</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 113.

<sup>76</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 8.1 s. 135

arbeidstaker flere ganger med hjemmel i bokstav f. Uttalelsen besvarer imidlertid ikke problemstillingen direkte, da forutsetningen for problemstillingen er at arbeidstaker ikke vil utføre arbeidsoppgaver av samme art i den nye ansettelsesperioden. Uttalelsen kan derfor, isolert sett, ikke tas til inntekt for at lovgiver har ment å nekte arbeidsgiver å ansette samme arbeidstaker flere ganger med hjemmel i bokstav f.

Uklarheten i lovteksten og forarbeidene gjenspeiles også i juridisk litteratur. Hirst og Lønneid har i denne sammenhengen lagt til grunn at ansettelse utover tolv måneder er aktuelt bare i tilfeller hvor arbeidstaker tilbys fast stilling eller midlertidig stilling hjemlet i et annet rettsgrunnlag enn bokstav f, altså aml. § 14-9 første ledd bokstav a til e.<sup>77</sup> Pettersen og Johansen har på sin side tolket bokstav f dithen at videre midlertidig ansettelse av samme arbeidstaker kun kan hjemles i aml. § 14-9 første ledd bokstav a.<sup>78</sup> Egeland mener derimot at arbeidsgiver har adgang til å ansette samme arbeidstaker flere ganger med hjemmel i bokstav f, begrunnet med at en slik adgang ikke er i strid med lovens formål om å unngå at varige arbeidsoppgaver utføres av midlertidig ansatte. I tillegg påpeker Egeland at ordlyden i aml. § 14-9 sjette ledd, som fastsetter retten til fast ansettelse etter tre års sammenhengende midlertidig ansettelse, indikerer at det må foreligge en slik adgang.<sup>79</sup>

Selv om det ut i fra lovens ordlyd og forarbeider er uklart om det er tillatt å ansette samme arbeidstaker midlertidig med hjemmel i bokstav f flere ganger, vil det klart være tillatt å ansette en *ny* arbeidstaker midlertidig på generelt grunnlag for å utføre arbeidsoppgaver av annen art enn tidligere utførte arbeidsoppgaver. Etter min mening vil momentene som Egeland vektlegger, tale for at det er adgang til å ansette samme arbeidstaker flere ganger. Det er vanskelig å se hvorfor disse to tilfellene skal forskjellsbehandles, så lenge arbeidsoppgavene i det nye arbeidsforholdet artsmessig adskiller seg fra de tidligere utførte arbeidsoppgavene.

Sistnevnte kan best illustreres gjennom et eksempel. Arbeidstaker A har vært midlertidig ansatt på generelt grunnlag i tolv måneder som sekretær i en virksomhet. I løpet av denne perioden har A supplert utdanningen sin med en rekke kveldskurs, som nå gjør vedkommende

---

<sup>77</sup> Hirst m.fl. (2015) s. 65

<sup>78</sup> Pettersen m.fl (2016) s. 210

<sup>79</sup> Egeland § 14-9 note 9 siste avsnitt

kvalifisert for å jobbe innen HR. Virksomheten som A jobber i har behov for å styrke HR-avdelingen sin. De opplever på dette tidspunktet en vekst, og ser derfor et behov for å ansette en ny arbeidstaker. Da virksomheten er usikker på hvorvidt veksten vil være kortvarig eller langvarig, bestemmer de seg for å ansette ny arbeidstaker midlertidig på generelt grunnlag. Stillingen utlyses samtidig som As arbeidsavtale utløper. Arbeidstaker A søker på denne stillingen, i likhet med et titalls andre personer som også er kvalifisert for jobben. Karantene-reglene vil ikke være en begrensning i dette tilfellet, da det her er tale om arbeidsoppgaver av ulik art. I dette tilfellet vil det kunne fremstå som urimelig å nekte arbeidstaker A ny ansettelse fordi han har jobbet som sekretær i virksomheten tidligere, selv om han er like kvalifisert som de andre søkerne.

Etter en samlet vurdering taler de beste grunner for at det bør være adgang til å ansette samme arbeidstaker på nytt med hjemmel i bokstav f, etter at den første ansettelsesperioden på tolv måneder er over.

### **3.4 Begrensning av adgangen til midlertidig ansettelse gjennom kvoteordningen**

I tillegg til at midlertidige ansettelse etter §14-9 første ledd bokstav f er begrenset til en periode på tolv måneder, er slike ansettelse også begrenset av en kvote. Av lovens bestemmelse følger at;

"Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker."

Departementet har i forarbeidene uttalt at formålet med denne kvotebegrensningen er å forhindre at useriøse virksomheter benytter seg av den generelle adgangen til gjennomgående å bruke midlertidig arbeidskraft for å løse et varig arbeidskraftbehov.<sup>80</sup> Kvotebestemmelsen skal dermed fungere som en sikkerhetsventil mot at hovedregelen om fast ansettelse blir snudd i utsatte bransjer.

---

<sup>80</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 115

Kvotordningen er av stor betydning for arbeidsgiveres adgang til å inngå midlertidige ansettelser. Til tross for dette etterlater bestemmelsen en rekke mer og mindre avklarte problemstillinger.

En første problemstilling er i denne sammenheng hvilke typer ansettelsesgrunnlag kvotordningen omfatter. Det følger av ordlyden at det er "slike avtaler" som omfattes av kvotebestemmelsen. "Slike avtaler" referer her til bokstav f første punktum, som hjemler den vilkårsløse adgangen til midlertidig ansettelse. Ordlyden må her forstås som at kvotebestemmelsen bare kommer til anvendelse på midlertidige arbeidsforhold som er hjemlet i bokstav f. En slik tolkning er i tråd med departementets uttalelse i forarbeidene om at "kvoten foreslås ikke å omfatte de andre rettsgrunnlagene for midlertidig ansettelse".<sup>81</sup> Midlertidige arbeidskontrakter med grunnlag i aml. § 14-9 første ledd bokstav a til e vil altså ikke omfattes av kvotebegrensningen.

I forlengelsen av dette oppstår problemstillinger rundt hvordan kvotebegrensningen skal fastlegges. Til sistnevnte høre både spørsmål rundt kvotens omfang og hvordan kvoten skal beregnes.

Ser man først på kvotens omfang, følger det av lovens ordlyd at midlertidige arbeidsavtaler med grunnlag i bokstav f kan omfatte "inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten". "Inntil" vil her innebære at avtaler om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag ikke kan omfatte mer enn femten prosent av arbeidstakerne i virksomheten. Bokstav f annet ledd fastsetter med andre ord en øvre grense for hvor mange midlertidig ansatte en virksomhet maksimalt kan ha som en del av arbeidsstokken sin.

Det knytter seg i forlengelsen av sistnevnte spørsmål til hvordan grensen på 15 prosent skal fastlegges i visse situasjoner.

Dersom utregningen angir et desimaltall, følger det direkte av lovens bestemmelse at utregningen i slike tilfeller skal avrundes "oppover". Lovens ordlyd er på dette punkt ikke i samsvar med den løsning som ble foreslått av departementet i forarbeidene. Det ble der lagt

---

<sup>81</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 115

det til grunn at det ved desimaler fra 0,1 til 0,49 skulle rundes nedover, og dersom desimalene var fra 0,5 til 0,99 skulle beregningen avrundes oppover.<sup>82</sup> Avrundingsreglene ble i forbindelse med behandlingen i Stortingskomiteen imidlertid endret til at kvoten etter loven nå skal rundes oppover, uavhengig av hvor stort desimaltallet er. Komiteen begrunnet endringen med et ønske om at regelverket skulle være enkelt å forholde seg til for alle aktører. Det var derfor viktig at regelen fremstod som klarest mulig.<sup>83</sup>

En kvoteangivelse angitt til inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomhetens, reiser videre utfordringer for mindre virksomheter. Spørsmålet blir i denne sammenheng i hvilken grad adgangen til midlertidig ansettelse på generelt grunnlag er tilgjengelig for alle virksomheter.

Til illustrasjon kan man i denne sammenheng tenke seg et tilfelle hvor en virksomhet bare består av fire ansatte. Dersom en av arbeidstakerne i denne virksomheten er midlertidig ansatt med hjemmel i bokstav f, vil andelen av midlertidig ansatte i virksomheten være tjuedefem prosent av det totale antallet av ansatte i virksomheten. I utgangspunktet vil dette være i strid med kvotebestemmelsen. Lovgiver har imidlertid valgt å gjøre unntak fra hovedregelen i slik tilfeller, og det vil i følge lovens ordlyd være tillatt å inngå slik avtale med ”minst én arbeidstaker”. Dette innebærer at også virksomheter med seks, eller mindre, arbeidstakere vil ha mulighet til å benytte seg av den utvidede adgangen til midlertidig ansettelse.

Når man først har avklart hvordan rammen for kvoten skal fastlegges, blir problemstillingen dernest å fastlegge beregningsgrunnlaget for kvoten. Etter lovens ordlyd skal kvoten beregnes med utgangspunkt i ”arbeidstakerne i virksomheten”. ”Arbeidstaker” er i lovens § 1-8 første ledd definert som ”enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. Det vil dermed være naturlig å tolke ”arbeidstakerne” i virksomheten som de personene som utfører arbeid i virksomhetens tjeneste, altså de ansatte.

Det fremkommer imidlertid ikke av ordlyden i bokstav f annet punktum om alle som har et ansettelsesforhold i virksomheten, eller som utfører tjeneste som arbeidstaker, skal inngå i grunnlaget for beregning av kvoten. I følge forarbeidene skal det ved beregning tas

---

<sup>82</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 8.1 s. 136

<sup>83</sup> Innst. 208 L (2014-2015) pkt. 4.1.2 s. 17

utgangspunkt i antall arbeidstakere som er ansatt i virksomheten.<sup>84</sup> I denne beregningen skal både hel- og deltidsstillinger samt faste og midlertidige stillinger tas med. Arbeidstakere som er innleid og selvstendige oppdragstakere faller utenfor. Det samme gjør arbeidstakere som er i permisjon, men her må det påpekes at arbeidstakere som vikarierer for de som er i permisjon skal inngå i beregningsgrunnlaget.

Utgangspunktet for å beregne kvoten er som kjent den totale andelen av arbeidstakere i virksomheten. Andelen av arbeidstakere i en virksomhet vil som oftest variere over tid, noe som reiser problemstillingen hvilket tidspunkt kvoten skal beregnes ut i fra.

Lovens ordlyd er taus i forhold til problemstillingen. Departementet har i denne sammenhengen uttalt at beregningen skal foretas på tidspunktet for ansettelse av den enkelte arbeidstaker.<sup>85</sup> Dette er begrunnet med at kvotebegrensningen ikke skal virke urimelig. En eventuell nedbemanning som skjer etter at det er foretatt midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, vil kunne resultere i at kvoten blir overskredet, da det totale antallet ansatte har sunket som følge av nedbemanningen. Det vil etter departementets mening være urimelig om slike tilfeller fører til at virksomheter bryter kvoten. I tillegg vil det ved denne beregningsmetoden fremstå klarere når et eventuelt brudd på kvoten skjer, og hvem av arbeidstakerne som da skal ha rettigheter dersom dette skjer. Virksomheten må derfor ta stilling til om kvoten er oppfylt hver gang man ansetter arbeidstakere midlertidig på generelt grunnlag.<sup>86</sup>

Det er videre arbeidstakerne i "virksomheten" som skal inngå i beregningsgrunnlaget. Loven inneholder ingen legaldefinisjon av hva som menes med "virksomhet". Begrepet skal derfor i utgangspunktet tolkes konkret på bakgrunn av de hensyn som den enkelte bestemmelse er ment å ivareta. Finnes det ikke holdepunkter for en særskilt forståelse av begrepet, må man ta utgangspunkt i den generelle forståelsen av lovens virksomhetsbegrep.<sup>87</sup> Normalt forstås begrepet "virksomhet" som det rettssubjektet som arbeidsforholdet er knyttet til.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 115

<sup>85</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 115

<sup>86</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 115

<sup>87</sup> Skjønberg m.fl. (2014) s. 46

<sup>88</sup> Jfr. Rt. 2013 s. 1730 avsnitt 41-45

Virksomhetsbegrepet brukes på to forskjellige måter i reguleringen av midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. I forarbeidene har departementet presisert at begrepet ”virksomhet” i forbindelse med anvendelse av bestemmelsene om midlertidig ansettelse skal forstås som den juridiske enhet<sup>89</sup>, for eksempel et AS eller en kommune. Virksomheten må her forstås som den samlede enheten. Aml. § 14-9 syvende ledd annet punktum åpner imidlertid for at ”arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som egen virksomhet”. En slik tvetydig bruk av begrepet kan skape uklarhet om hvordan bestemmelsene skal anvendes.

Ved anvendelse av karantenebestemmelsen i aml. § 14-9 syvende ledd har arbeidsgiver mulighet til å definere virksomhet som en mindre enhet enn hele den samlede virksomhet. Denne muligheten har ikke arbeidsgiver i relasjon til tolv månedersregelen og kvotebestemmelsen i aml. § 14-9 første ledd bokstav f annet punktum, da lovens ordlyd ikke åpner for en slik mulighet. Ved beregning av kvote, kan arbeidsgiver i følge forarbeidene ”beregne kvote per enhet i virksomheten dersom det er ønskelig”, men det totale antallet kan uansett ikke overstige femten prosent av arbeidstakerne i virksomheten.<sup>90</sup>

### **3.5 Begrensing av adgangen til midlertidig ansettelse gjennom karanteneordningen**

#### **3.5.1 Innledning**

Som nevnt tidligere, opphører midlertidige arbeidsavtaler ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, jfr. § 14-9 femte ledd. Dette utgangspunktet gjelder også i de tilfeller hvor arbeidstaker er midlertidig ansatt med hjemmel i aml. §14-9 første ledd bokstav f. Arbeidsgiver kan dermed velge å avslutte arbeidsforholdet ved avtalens utløpstidspunkt, uten å måtte grunngi valget sitt.

Det hender imidlertid ikke sjelden at en virksomhet har et udekket arbeidskraftsbehov som løper ut over tidsrommet for en avtalt midlertidig ansettelse. I slike tilfeller kan virksomheten

---

<sup>89</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 113

<sup>90</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 8.1 s. 136

f.eks. søke å dekke sitt behov for arbeidskraft ved faste ansettelser (av den midlertidige ansatte eller en annen kandidat) eller midlertidige ansettelser.

Hvis en virksomhet tidligere har dekket sitt arbeidskraftsbehov gjennom adgangen til midlertidige ansettelser i medhold av aml. §14-9 første ledd bokstav f, oppstiller arbeidsmiljøloven i slike tilfeller en særskilt begrensning på arbeidsgivers handlefrihet i form av en karanteneordning.

Systematisk inngår denne karanteneordningen som en integrert del av begrensning på arbeidsgivers adgang til å benytte midlertidige ansettelser etter aml. §14-9 første ledd bokstav f. Begrensningen fremgår imidlertid ikke av sistnevnte bestemmelse, men er fastsatt noe mindre tilgjengelig i aml. § 14-9 syvende ledd.

Kort oppsummert innebærer lovens karanteneordning at hvis arbeidsgiver benytter seg av adgangen til midlertidig ansettelse på generelt grunnlag etter aml. § 14-9 første ledd bokstav f får arbeidsgiver en karanteneperiode som innebærer at hvis arbeidet er av samme art må arbeidsgiver vente tolv måneder før ny midlertidig arbeidskontrakt på særskilt grunnlag, kan inngås.

Som skal illustreres i det følgende, reiser lovens karanteneordning en rekke vanskelige problemstillinger.

### 3.5.2 Hva er en karantene?

Innledningsvis kan det være på sin plass å gi en kort beskrivelse av hva man snakker om når man omtaler at loven oppstiller en karanteneordning.

Etter aml. §14-9 syvende ledd siste punktum følger at ”arbeidsgiveren kan i karanteneperioden ikke foreta nye ansettelser som nevnt i første punktum”. Karanteneordningens funksjon er med andre ord å nedlegge et forbud mot nye ansettelser med hjemmel i bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art.

Det er en grunnleggende forutsetning for at lovens karanteneordning skal få anvendelse, at arbeidsgiver har benyttet seg av adgangen til å ansette midlertidig i medhold av aml. §14-9



første ledd bokstav f. Dette fremkommer ikke så klart av lovens ordlyd, men følger blant annet motsetningsvis ved at karanteneordningen forutsetter et forutgående ansettelsesforhold jfr. at ”en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav f, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp”.

Isolert sett innebærer karanteneordningen således ingen direkte begrensninger på en arbeidsgivers adgang til å benytte adgangen til midlertidig ansettelse etter bokstav f ved første gangs anvendelse. Karanteneordningen vil imidlertid ha en viss indirekte begrensende effekt, i form av at "bordet fanger" når en slik arbeidsavtale først er sluttet.

### 3.5.3 Hva utløser en karantene?

I følge aml. § 14-9 syvende ledd annet punktum vil en karantene tre i kraft når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt med hjemmel i bokstav f ikke får ”videre ansettelse” ved avtaleperiodens utløp.

En alminnelig språklig forståelse av lovens ordlyd tilsier at en karantene ikke vil utløses i tilfeller hvor arbeidstaker som er midlertidig ansatt på generelt grunnlag, fortsetter sitt arbeid innenfor virksomheten i et nytt ansettelsesforhold. En av begrunnelsene bak innføringen av aml. § 14-9 første ledd bokstav f var at midlertidig ansettelse kan fungere som et springbrett til fast ansettelse<sup>91</sup>, og dersom dette oppnås vil det naturligvis ikke være behov for å sanksjonere arbeidsgiver gjennom karantene.

Når det gjelder hvilke krav som stilles til omfanget og varigheten av den videre ansettelsen, er både lovens ordlyd og forarbeidene tause. Dette fører til at karanteneordningens betydning som begrensning på adgangen til midlertidig ansettelse svekkes, da en slik uklarhet kan føre til at adgangen til midlertidig ansettelse på generelt grunnlag misforstås, eventuelt misbrukes.

Det kan i denne sammenhengen settes spørsmål ved om kravet til ”videre ansettelse” må anses som oppfylt dersom arbeidsgiver tilbyr den midlertidig ansatte ny stilling som innebærer utførelse av andre arbeidsoppgaver enn det vedkommende har utført tidligere i samme virksomhet. Eksempelvis kan arbeidsgiver gi arbeidstaker som har jobbet som

---

<sup>91</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 2.1 s. 8

økonom i virksomhetens økonomiavdeling tilbud om å fortsette som sekretær i samme virksomhet. I et slikt tilfelle vil arbeidstaker helt klart være overkvalifisert i forhold til det ansettelsestilbudet vedkommende har fått av arbeidstaker. Dette kan i mange tilfeller fremstå som et forsøk på omgåelse av karanteneordningen.

Etter min mening taler gode grunner for at et tilbud om videre ansettelse må videreføre det tidligere ansettelsesforholdet for at karantene ikke skal utløses. Videre må det antas at det nye ansettelsesforholdet må være av en viss varighet, da et av hensynene bak karantenerregelen er å motvirke en overdreven bruk av kortvarige ansettelsesforhold.<sup>92</sup>

Et neste spørsmål er om kravet til ”videre ansettelse” anses som oppfylt dersom ansettelsesforholdet videreføres i form av en ny midlertidig ansettelse.

Det kan ut i fra lovens ordlyd ikke utledes noe krav til hjemmelsgrunnlaget for en videre ansettelse. Dette innebærer at utgangspunktet må være at ansettelsesforholdet kan videreføres enten som fast ansettelse eller som en ny midlertidig ansettelse.

Departementet har imidlertid uttalt i forarbeidene at karantene ikke vil inntre dersom ”arbeidsgiver viderefører arbeidsforholdet i fast stilling eller på annet rettsgrunnlag for midlertidig ansettelse”.<sup>93</sup> Det fremkommer derfor klart av forarbeidene at ”videre ansettelse” skal tolkes innskrenkende, med den følge at arbeidsforholdet ikke kan videreføres som midlertidig ansettelse med hjemmel i aml. § 14-9 første ledd bokstav f.

Dersom det hadde vært adgang å oppfylle kravet til ”videre ansettelse” gjennom en midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, ville dette undergrave betydningen av karanteneordningen.

Et spørsmål i forlengelsen av ovennevnte, er hva som skjer dersom arbeidsforholdet som er etablert i henhold til aml. § 14-9 første ledd bokstav f avsluttes innenfor lovens ramme (12 måneder) og tidligere enn avtalt.

---

<sup>92</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 113

<sup>93</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 114

Bestemmelsens ordlyd svarer ikke på denne problemstillingen. I forarbeidene fremheves det at en karanteneperiode vil tre i kraft også i tilfeller hvor arbeidsgiver sier opp arbeidstakeren før den midlertidige arbeidskontrakten har utløpt. Karantenen vil gjelde fra og med første dag etter arbeidsforholdets opphørstidspunkt.<sup>94</sup> Dette vil gjelde uavhengig av lengden på det midlertidige ansettelsesforholdet, da en karantene vil tre i kraft dersom den midlertidig ansatte ikke får videre ansettelse ved ”avtaleperiodens utløp”. Karanteneperioden vil dermed inntre selv om arbeidstaker bare har vært midlertidig ansatt på generelt grunnlag i tre måneder.

Velger på den annen side arbeidstaker selv å avslutte arbeidsforholdet og fratre stillingen sin før den avtalte ansettelsesperioden er over, vil det ikke inntre noen karanteneperiode. Dette gjelder også i tilfeller hvor arbeidstaker avslår tilbud fra arbeidsgiver om videre ansettelse etter utløpet av det midlertidige ansettelsesforholdet.<sup>95</sup>

#### 3.5.4 Fra hvilket tidspunkt starter en karantene å løpe – og hvor lenge varer en karantene?

Hvis det først er klart at karanteneordningen har anvendelse, oppstår spørsmålet fra hvilket tidspunkt en eventuell karantene vil tre i kraft - og hvor lenge denne vil løpe.

Det følger av aml. § 14-9 syvende ledd annet punktum at en karanteneperiode vil starte når den midlertidig ansatte ikke får videre ansettelse ved ”avtaleperiodens utløp”. En naturlig forståelse av lovens ordlyd tilsier at karantenen starter å løpe fra det tidspunktet som i følge arbeidsavtalen er sluttdatoen for det aktuelle arbeidsforholdet. Det er imidlertid presisert i forarbeidene at karantenen vil inntre dagen etter at arbeidsavtalen utløper.<sup>96</sup>

Å finne tidspunktet for når en karantene trer i kraft, kan by på særlige utfordringer i situasjoner hvor det er flere arbeidstakere som er blitt midlertidig ansatt på generelt grunnlag på ulike tidspunkt, og utfører arbeidsoppgaver av samme art innenfor en virksomhet. Denne problemstillingen kan best illustreres gjennom et eksempel.

---

<sup>94</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 113

<sup>95</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 113

<sup>96</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 114

Arbeidstaker A inngår avtale om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag med en virksomhet. Arbeidsavtalens varighet er fra 1.januar 2016 til og med 31.desember 2016. Senere samme år, blir arbeidstaker B ansatt midlertidig på generelt grunnlag fra 1.april 2016 til og med 31.mars 2017, for å utføre oppgaver av samme art som de oppgavene arbeidstaker A utfører for virksomheten. Arbeidstaker A får ikke videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, og en karanteneperiode på tolv måneder trer derfor i kraft, jfr. aml. § 14-9 syvende ledd. Spørsmålet er nå hvordan denne karanteneperioden vil påvirke arbeidstaker B sitt ansettelsesforhold i virksomheten.

Hovedregelen i tilfeller som dette er at arbeidstakere som har blitt ansatt midlertidig på generelt grunnlag før karantenen trer i kraft ikke vil bli berørt.<sup>97</sup> Ansettelsesforholdet til arbeidstaker B vil dermed fortsette frem til det avtalte opphørstidspunktet, altså 31. mars 2017. Lovgiver har valgt denne løsningen for å unngå korte kontraktsperioder for arbeidstaker, samt for å styrke arbeidstakers forutsigbarhet i et ansettelsesforhold.<sup>98</sup> Det kan imidlertid ikke foretas nye midlertidige ansettelser på generelt grunnlag for de arbeidsoppgavene arbeidstaker A har utført for virksomheten så lenge karanteneperioden er gjeldende. Dersom arbeidstaker B ikke får tilbud om videre ansettelse etter 31. mars 2017, vil det inntre en ny karanteneperiode på tolv måneder.

En karantene på tolv måneder vil altså tre i kraft hver gang et ansettelsesforhold ikke blir videreført som følge av arbeidsgivers ønske om å avslutte arbeidsforholdet. Karanteneperiodene vil på denne måten kunne bli overlappende, noe det nevnte eksempelet viser. Her vil den totale karanteneperioden gjelde fra 1. januar 2017 til og med 1. april 2018, da karantenen som tidligere nevnt vil gjelde fra og med første dag etter arbeidsforholdets opphørstidspunkt. At det kan forekomme overlappende karanteneperioder har av lovgiver blitt begrunnet med et ønske om at arbeidsforhold skal videreføres etter opphøret av en midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, da midlertidig ansettelse ikke skal bli brukt som en ansettelsesform for å fylle et stort arbeidskraftbehov i en virksomhet.<sup>99</sup>

---

<sup>97</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 114

<sup>98</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 114

<sup>99</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 114

### 3.5.5 Hvilke typer fremtidige tilknytningsformer har karanteneordningen anvendelse på?

#### 3.5.5.1 Ansettelser etter aml. § 14-9 første ledd bokstav f

En første problemstilling er å avklare hvilke typer fremtidige tilknytningsformer som karanteneordningen har anvendelse på.

Lovens ordning frembyr ikke de største utfordringer på dette punkt. Etter aml. § 14-9 syvende ledd første punktum har karanteneordningen anvendelse for ”ansettelser etter første ledd bokstav f”. Det fremkommer med andre ord klart av lovens ordlyd at karanteneordningens virkeområde gjelder for midlertidig ansettelser på generelt grunnlag. En konsekvens av dette er at karanteneordningen ikke gjelder hvor en virksomhet ønsker å dekke sitt fremtidige arbeidskraftsbehov på annet grunnlag, både fast og midlertidig. Hvis en virksomhet finner at det fremtidige arbeidskraftsbehovet kan dekkes gjennom en midlertidig ansettelse i henhold til aml. §14-9 første ledd bokstav a, vil en slik ansettelse derfor ikke rammes av karanteneordningen.

#### 3.5.5.2 Ansettelsen må gjelde arbeidsoppgaver av ”samme art”

Loven utelukker heller ikke en virksomhet fra å dekke fremtidig arbeidskraftsbehov med midlertidige ansettelser i henhold til §14-9 første ledd bokstav f, under enhver omstendighet.

Etter lovens ordlyd er arbeidsgivers adgang begrenset til å foreta nye ansettelser som innebærer utførelse av arbeidsoppgaver av ”samme art” som ble utført under den opphørte ansettelsen. Hva som ligger i lovens krav til arbeidsoppgaver av ”samme art” er langt fra klart. En naturlig språklig forståelse av lovens ordlyd trekker i retning av at arbeidsoppgavene må være ulike for at de ikke skal rammes av karanteneordningen.

I forarbeidene presiseres det at ordlyden ikke skal forstås slik at det kreves nøyaktig like oppgaver for at karanteneordningen skal gis anvendelse. Ordlyden er også ment å omfatte likeartede oppgaver.<sup>100</sup> Sistnevnte innebærer at karanteneordningen vil ha anvendelse både på

---

<sup>100</sup> Prop. 39 L (2014-2015 pkt. 5.5.3.2 s. 112

de arbeidsoppgavene som faktisk har blitt utført tidligere, i tillegg til oppgaver som den tidligere midlertidige ansatte naturlig kunne ha blitt pålagt som følge av stillingen sin i virksomheten.<sup>101</sup>

I høringsforslaget knyttet til utvidelsen av adgangen til midlertidig ansettelse var det begrepet ”samme arbeidsoppgaver” som ble brukt. Under høringsrunden ble det påpekt at dette begrepet var uklart, noe som kunne føre til tolkningstvil og omgåelse.<sup>102</sup> Departementet sa seg enig i denne kritikken, og foreslo på bakgrunn av uttalelsene fra høringsinstansene å bruke begrepet ”arbeidsoppgaver av samme art” i lovbestemmelsen som betegnelse på hvilke oppgaver som omfattes av en karantene.

Det kan i denne sammenhengen spørres hvordan arbeidsgiver skal foreta vurderingen av om arbeidsoppgaver er av ”samme art”.

Ordlyden gir ingen indikasjon på hvilke momenter arbeidsgiver kan bruke i en slik vurdering. Det følger av forarbeidene at ved vurderingen av om en eventuell karantene kan tre i kraft, må arbeidsgiver foreta en konkret vurdering av arbeidsoppgavene den tidligere midlertidige ansatte har utført sammenlignet med de arbeidsoppgavene den nye midlertidige ansatte skal utføre.<sup>103</sup> Her er det, i følge departement, flere momenter som kan være sentrale for arbeidsgivers vurdering. Sentrale momenter kan være stillingsnivå, omfanget av arbeidstakers ansvar, utdanning og kompetanse.

Videre vil det kunne være relevant å se på organiseringen av arbeidet. Et eksempel som er trukket frem i forarbeidene, er forskjellen på organisering av dagarbeid og nattarbeid. I enkelte virksomheter vil organiseringen av slikt arbeid være svært forskjellig, selv om det i utgangspunktet utføres like oppgaver. Arbeidsdagen til arbeidstakerne blir dermed forskjellig, noe som kan være et moment som taler for at arbeidsoppgavene ikke kan anses for å være av samme art.<sup>104</sup> Selv om uttalelsene i forarbeidene gir arbeidsgiver enkelte vurderingsmoment,

---

<sup>101</sup> Prop. 39 L (2014-2015 pkt. 5.5.3.2 s. 112

<sup>102</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.2.2 s. 112

<sup>103</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 112

<sup>104</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 113

kan det tenkes at en slik vurdering vil kunne være vanskelig å foreta i praksis, da grensene for hva som utgjør arbeidsoppgaver av ”samme art” er uklare.

### *3.5.5.3 Arbeidsoppgavene må utføres ”innenfor virksomheten*

Anvendelsesområdet for karanteneordningen begrenses videre på en annen måte, knyttet til hvor de fremtidige arbeidsoppgaver skal utføres.

Etter lovens ordlyd vil arbeidsoppgaver av samme art omfattes av karanteneordningen kun i tilfeller hvor det er tale om å utføre arbeidsoppgavene ”innenfor virksomheten”, jfr. aml. § 14-9 syvende ledd første punktum. En naturlig språklig forståelse av lovens ordlyd tilsier at en karantene vil inntre i tilfeller hvor fremtidige arbeidsoppgaver av samme art skal utføres i tjeneste hos en og samme arbeidsgiver. En slik forståelse er også lagt til grunn i forarbeidene. Av forarbeidene følger det at bestemmelsens ordlyd sikter til den juridiske enheten som arbeidsgiveransvaret er tilknyttet.<sup>105</sup>

### *3.5.5.4 Modifikasjon – karanteneordning med utgangspunkt i mindre enheter enn ”virksomheten”*

Selv om lovens ordning er at mulighetene for å dekke fremtidig arbeidskraftsbehov ved midlertidige ansettelser etter §14-9 første ledd bokstav f skal vurderes på virksomhetsnivå, åpner aml. §14-9 syvende ledd annet punktum for visse modifikasjoner på dette punkt.

Etter sistnevnte bestemmelse åpnes det opp for at karanteneordningen kan ta sitt utgangspunkt i en mindre enhet enn hele virksomheten, slik at arbeidsgiver kan avgrense enheter med minst femti ansatte eller mer som en ”egen virksomhet”. Dersom arbeidsgiver velger å avgrense deler av virksomheten til en egen virksomhet, er det en forutsetning at enheten har en realitet over tid og er organisatorisk avgrenset innad i virksomheten.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 8.1 s. 137

<sup>106</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 8.1 s. 137

Det kreves ingen form for notoritet for den avgrensningen arbeidsgiver gjør av virksomheten.<sup>107</sup> Dette innebærer at arbeidsgiver formløst kan velge å regne den enhet den midlertidig ansatte arbeidet i, som en egen virksomhet. Eksempelvis kan man tenke seg en virksomhet som består av flere avdelinger, plassert i ulike byer. Dersom en avdeling i en av byene består av minst 50 arbeidstakere, kan denne avdelingen isolert regnes som en egen virksomhet ved beregning av en karantenes omfang, selv om avdelingen ikke er en selvstendig juridisk enhet.

### **3.6 Rettsvirkninger ved brudd på den generelle adgangen til midlertidig ansettelse**

#### **3.6.1 Innledning**

Aml. § 14-11 angir rettsvirkningene av at det er eller har vært inngått en midlertidig ansettelse i strid med § 14-9. I slike tilfeller skal retten etter særskilt påstand fra arbeidsgiver avsi fastsettelsesdom for at det foreligger et fast arbeidsforhold. Bestemmelsen omfatter både tilfeller hvor arbeidstaker har fratrukket stillingen og tilfeller hvor arbeidstaker fortsatt står i stillingen.

Dersom arbeidstaker gis medhold, kan vedkommende i henhold til bestemmelsens andre ledd også kreve erstatning i samsvar med aml. § 15-12 annet ledd.<sup>108</sup> Rett til erstatning etter § 15-12 gjelder imidlertid bare for opphørssituasjoner.<sup>109</sup>

Det følger av forarbeidene at dette sanksjonssystemet vil kunne fungere disiplinerende på virksomhetene og på denne måten motvirke bruken av ulovlig midlertidig ansettelse.<sup>110</sup> Sanksjonssystemet utgjør dermed et sentralt element i stillingsvernsreglene.<sup>111</sup>

---

<sup>107</sup> Egeland § 14-9 note 28 siste avsnitt

<sup>108</sup> Fougner m.fl. (2016) § 14-11

<sup>109</sup> Fougner m.fl. (2016) § 14-11 pkt. 1

<sup>110</sup> NOU 2004:5 pkt. 15.3.7 s. 304

<sup>111</sup> Fougner m.fl. (2016) § 14-11 pkt. 1



### 3.6.2 Brudd på kravet om at en ansettelse kan vare maksimalt tolv måneder

Det særegne med midlertidig ansettelse hjemlet i aml. § 14-9 første ledd bokstav f er at det ikke kreves særskilt begrunnelse for ansettelsen. Dette medfører at eventuell ulovlighet ved denne typen ansettelse først og fremst vil knytte seg til at ansettelsesforhold har lengre varighet enn det som er avtalt uten at ansettelsesforholdet avsluttes eller videreføres på annet grunnlag.<sup>112</sup> I slike tilfeller kan arbeidstaker velge å gå til søksmål for å få dom på kravet sitt.

Et naturlig spørsmål i denne sammenheng er hvilke krav det gjennom dommen kan stilles til arbeidstakers stilling og dens betingelser.

Lovens ordlyd gir ikke noe entydig svar på dette. Det følger imidlertid av forarbeidene at retten i slike tilfeller vil kunne bygge videre på vilkårene som oppstilles i den allerede eksisterende midlertidige arbeidsavtalen.<sup>113</sup>

Aml. § 14-11 første ledd annet punktum oppstiller imidlertid et unntak fra hovedregelen. I særlige tilfeller hvor arbeidsgiver nedlegger påstand om det, kan retten bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre, dersom det etter en avveining av partenes interesser fremstår som ”åpenbart urimelig” at arbeidsforholdet fortsetter. Ordlyden indikerer at det her er snakk om en snever unntaksregel. Det er i forarbeidene presisert at en slik løsning kun skal benyttes unntaksvis. At forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er dårlig som følge av tvisten vil ikke være tilstrekkelig grunn for å anvende unntaksregelen.<sup>114</sup>

Forarbeidene trekker frem tilfeller hvor søksmålet reises lenge etter at arbeidstakeren har fratrukket stillingen samt tilfeller hvor det foreligger eller forelå saklig grunn til oppsigelse, som eksempel på når fast ansettelse vil kunne være ”åpenbart urimelig”.<sup>115</sup>

---

<sup>112</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 114

<sup>113</sup> Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) pkt. 6.3.3.5 s. 47

<sup>114</sup> Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) pkt. VIII s. 75

<sup>115</sup> Ot.prp. nr. 49 (1995-1996) pkt. 8.2.4 s. 28-29

### 3.6.3 Brudd på kvoteordningen

Dersom for mange arbeidstakere i en virksomhet er ansatt midlertidig på generelt grunnlag, anses dette som et brudd på kvoteregelen. Selv om det foreligger brudd på kvotereglene, vil de individuelle ansettelsene hver for seg i utgangspunktet være lovlige. En konsekvens av dette er at ved brudd på kvotebegrensningen i § 14-9 første ledd bokstav f blir hovedregelen i § 14-11 snudd. Retten kan i slike tilfeller bare avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter når ”særlige grunner” tilsier det.

Innføringen av denne spesialregelen ble fra lovgivers side blant annet begrunnet med at brudd på kvoteregelen ikke kan anses som like kritikkverdig som andre brudd på vilkårene for midlertidig ansettelse, da ansettelsen i utgangspunktet er lovlig.<sup>116</sup> Å betegne brudd på kvotebestemmelsen som mindre kritikkverdig kan medføre at kvotebegrensningen mister noe av sin funksjon som sikkerhetsventil mot at hovedregelen om fast ansettelse brytes. Sanksjonene knyttet til brudd på kvotebestemmelse ble imidlertid skjerpet i forbindelse med stortingsbehandlingen, da det ble vedtatt å gi Arbeidstilsynet ansvar for å føre tilsyn med om virksomhetene følger lovens kvotebestemmelse, jfr. aml. § 18-6 første ledd

Det kan her spørres om hvilke grunner som kan anses for å være ”særlige grunner” i lovens forstand. Lovens ordlyd besvarer ikke dette spørsmålet. Det følger imidlertid av forarbeidene at det her siktes til klare misbrukstilfeller, for eksempel der hvor arbeidsgiver systematisk eller i lengre tid overtrer kvoteregelen, eller i tilfeller hvor det skjer overtredelse i stort omfang.<sup>117</sup>

Retten må ved vurdering av om det foreligger ”særlige grunner” foreta en konkret helhetsvurdering. Dersom det foreligger slike særlige grunner er det den arbeidstakeren som ansettes i strid med kvotebestemmelsen som har krav på fast ansettelse.<sup>118</sup>

---

<sup>116</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 116

<sup>117</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 116

<sup>118</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 8.1 s. 138

### 3.6.4 Brudd på karanteneordningen

Hva skjer så dersom arbeidsgiver velger å ansette en ny arbeidstaker midlertidig på generelt grunnlag i karanteneperioden, med det formål at den nye arbeidstakeren skal utføre de arbeidsoppgavene som er omfattet av den gjeldende karantenen?

En aktuell problemstilling her er om den nye ansettelsen blir ugyldig.

Lovens ordlyd besvarer ikke denne problemstillingen direkte. Det følger imidlertid av ordlyden at det i slike tilfeller foreligger et klart brudd på karanteneordningen. Departementet har i denne sammenheng lagt til grunn at det er arbeidstakeren som har blitt ansatt etter at karantenen har trådt i kraft som har rettslig grunnlag for å gå til søksmål, da det er denne arbeidstakeren lovbruddet blir begått overfor.<sup>119</sup> Arbeidstakeren som utløste karantene har dermed ingen rett til å reise sak mot arbeidsgiver.

Dette innebærer at den nye ansettelsen ikke blir ugyldig dersom arbeidstaker som har søksmålsrett velger å nedlegge påstand for retten om at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet skal fortsette.

## 3.7 Treårsregelen

### 3.7.1 Innledning

Arbeidsmiljøloven kapittel 15 regulerer hvordan arbeidsforhold skal avsluttes gjennom regler om blant annet oppsigelsesfrist<sup>120</sup>, formkrav ved oppsigelse<sup>121</sup> og vern mot usaklig oppsigelse.<sup>122</sup> Utgangspunktet er at disse reglene ikke kommer til anvendelse når en midlertidig arbeidsavtale opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det avtalte arbeidet er fullført. Arbeidsforholdet opphører av seg selv på dette tidspunktet, og det er dermed ingen krav til oppsigelsesfrist eller at opphøret må være saklig begrunnet. En

---

<sup>119</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.5.3.2 s. 115

<sup>120</sup> Jfr. aml. § 15-3

<sup>121</sup> Jfr. aml. § 15-4

<sup>122</sup> Jfr. aml. § 15-7

arbeidstaker som er midlertidig ansatt vil dermed ikke ha det ordinære vernet mot opphør av arbeidsforhold.

Har arbeidstaker likevel vært midlertidig ansatt i mer enn ett år, forutsatt at vedkommende ikke er deltaker i arbeidsmarkedstiltak, har han krav på skriftlig varsel om fratredelsestidspunktet senest en måned før det inntreffer, jfr. aml. § 14-9 fjerde ledd første punktum. Dersom den angitte fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver kreve fratredelse først en måned etter varsel faktisk er gitt. Dette gir imidlertid ikke arbeidstaker som er ansatt på generelt grunnlag etter aml. § 14-9 første ledd bokstav f grunnlag for ansettelse utover tolv måneder, jfr. aml. § 14-9 fjerde ledd siste punktum.

I utgangspunktet vil en midlertidig ansatt ikke ha rett til å fortsette i stillingen ved en eventuell tvist om arbeidsforholdet lovlig er brakt til opphør etter reglene i arbeidsmiljøloven § 15-7, jfr. aml. § 15-11 tredje ledd første punktum. Retten kan imidlertid bestemme at arbeidstaker skal få fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmålet reises innen fristene som oppstilles i aml. § 17-4, jfr. aml. § 15-11 tredje ledd siste punktum. Vil arbeidsgiver derimot avslutte arbeidsforholdet før avtaleperioden er over, vil opphørsreglene i lovens kapittel 15 komme til anvendelse, jfr. aml. § 14-9 femte ledd annet punktum.

### 3.7.2 Rett til fast ansettelse – generelt

For å underbygge prinsippet om at lovens hovedregel skal være fast ansettelse, ble det i 2005 innført en regel i aml. § 14-9 sjette ledd som gir arbeidstaker rett til å anses som fast ansatt etter fire år som midlertidig ansatt. Denne retten innebærer at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. En tilsvarende rett har vært gjeldende på tjenestemannslovens<sup>123</sup> område side 1983. Formålet bak innførelsen av en slik bestemmelse i arbeidsmiljøloven var å hindre at midlertidige ansettelser skulle strekke seg over et for langt tidsrom eller benyttes i for stor utstrekning.<sup>124</sup> Departementet uttalte i denne sammenheng at

---

<sup>123</sup> Lov 3. april 1983 nr. 3

<sup>124</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.4.3 s. 218

”dersom en arbeidstaker har vært ansatt i en og samme virksomhet i over fire år, indikerer dette normalt et stabilt behov for arbeidskraft og det er rimelig at arbeidstaker i et slikt tilfelle omfattes av lovens krav til saklig grunn for oppsigelse”.<sup>125</sup>

Frem til lovendringen i 2015 måtte arbeidstaker være midlertidig ansatt sammenhengende i fire år for å oppfylle kravet i aml. § 14-9 sjette ledd. Dette gjaldt uavhengig av hvilken hjemmel i § 14-9 første ledd som var grunnlaget for arbeidsforholdet.<sup>126</sup> Under komitébehandlingen av arbeidsmiljølovens endringer i 2015 ble det foreslått å skille mellom tre og fire års sammenhengende ansettelse avhengig av hjemmel.<sup>127</sup> Partene i arbeidslivet var imidlertid uenige om hvorvidt fireårsregelen skulle gjelde for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, eller om det burde innføres en ny regel med kortere frist for når en midlertidig ansatt fikk vern på lik linje med fast ansatte. Nok en gang var det hensynet til arbeidsgivers fleksibilitet og arbeidstakers behov for stillingsvern som var de to motstridende hensynene.

Både LO og NHO var under høringsrunden enige om at den daværende fireårsregelen i utgangspunktet burde omfatte den generelle adgangen til midlertidig ansettelse. LO fremmet imidlertid et ønske om at fireårsregelen skulle reduseres til to år for ansettelse hjemlet i aml. § 14-9 første ledd bokstav f.<sup>128</sup>

NHO anførte på sin side at fireårsregelen ville ivareta behovet for en øvre grense for varigheten av en midlertidig ansettelse.<sup>129</sup> I den sammenheng viste NHO til departementets uttalelse om at fire år må anses som en hensiktsmessig grense for akseptabel maksimal lengde på midlertidig ansettelse, samtidig som hensynet til virksomhetenes fleksibilitet blir ivaretatt.<sup>130</sup> NHO kunne på det tidspunktet høringsrunden fant sted ikke se at det forelå endringer i arbeidsmarkedet som tilsa en annen vurdering av denne problemstillingen. En reduksjon av fireårsregelen ville etter NHOs syn bety en vesentlig innskrenkning av virksomhetenes fleksibilitet når det kommer til midlertidige ansettelse. I tillegg argumenterte

---

<sup>125</sup> Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.4.3 s. 218

<sup>126</sup> Egeland aml. § 14-9 note 23

<sup>127</sup> Innst. 208 L (2014-2015) pkt. 4.1.1 s. 15

<sup>128</sup> <http://www.lo.no/Documents/Arbeidsmiljo/Horing%20-%20Endringer%20i%20aml.pdf> pkt. 6.4 s. 13

<sup>129</sup> <https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/arbeidslivspolitik/20140925-horingssvar-midlertidig-ansettelser.pdf> pkt. 5 s. 9

<sup>130</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 16.4.3 s. 118

NHO med at en reduksjon av den gjeldende fireårsregelen ville skape en uheldig balanse i regelverket mellom de deler av offentlig sektor som er bundet av tjenestemannsloven og resten av arbeidsmarkedet.<sup>131</sup>

Departementet valgte å la midlertidig ansettelse på generelt grunnlag omfattes av fireårsregelen. Dette ble først og fremst begrunnet med at en utelatelse av denne typen midlertidige ansettelser ville svekke betydningen av fireårsregelen og formålet bak denne bestemmelsen.<sup>132</sup> En annen begrunnelse var sammenhengen i regelverket, samt at en unnlattelse av at bestemmelsen skulle omfatte midlertidige ansettelser på generelt grunnlag kunne vært i strid med EU-direktivet om midlertidig ansettelse.<sup>133</sup>

Lovendringen av aml.§ 14-9 sjette ledd ble først aktuell gjennom behandlingen i stortingskomiteen, noe som innebærer at den nye treårsregelen ikke er omtalt i Prop. 39 L (2014-2015). Denne lovendringen ble av flertallet i Stortingskomiteen omtalt som en presisering av forslaget til regjeringen.<sup>134</sup> Fremgangsmåten i dette tilfellet er altså ikke i tråd med måten dette vanligvis gjøres på, noe som kan føre til at lovanvendelsen oppfattes som utfordrende.

Skillet mellom treårsregelen og fireårsregelen gjelder for arbeidsavtaler inngått etter 1. juli 2015.<sup>135</sup> Det må antas at forarbeidene knyttet til fireårsregelen kan anvendes for å klargjøre treårsregelens innhold, da skillet mellom tre og fire års sammenhengende ansettelse i hovedsak knytter seg hvilket grunnlag den midlertidige ansettelsen er hjemlet i.

### 3.7.3 Rett til fast ansettelse etter tre års sammenhengende ansettelse

Problemstillingen i det følgende er hvilke krav loven oppstiller for at arbeidstaker skal anses som fast ansatt etter treårsregelen i aml. § 14-9 sjette ledd første punktum.

---

<sup>131</sup> <https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/arbeidslivspolitik/20140925-horingssvar-midlertidig-ansettelser.pdf> pkt. 5 s. 10

<sup>132</sup> Prop. 39 L (2014-2015) pkt. 5.7.3 s. 119

<sup>133</sup> 1999/70/EF

<sup>134</sup> Innst. 208 L (2014-2015) pkt. 4.1.2 s. 16

<sup>135</sup> Lov 24. april 2015 nr. 20

Dersom arbeidstaker som er midlertidig ansatt skal oppnå et ordinært stillingsvern med hjemmel i treårsregelen, kreves det at vedkommende har vært ”sammenhengende midlertidig ansatt” i mer enn tre år med grunnlag i aml. § 14-9 første ledd bokstav b og f.

Ut i fra en naturlig språklig forståelse av ordlyden ”sammenhengende midlertidig ansatt”, kreves det at arbeidsforholdet må være kontinuerlig. Dette innebærer at arbeidsforholdet ikke kan bestå av lange perioder uten arbeid. Det vil ikke være tilstrekkelig at arbeidstaker f.eks. har vært midlertidig ansatt tre år totalt i løpet av de siste fem årene.

Det følger av forarbeidene at utgangspunktet for beregningen av hvor lenge arbeidstaker har vært sammenhengende ansatt, først og fremst vil bero på ansettelsesforholdet i virksomheten.<sup>136</sup> Spørsmålet er om det her kreves at arbeidsforholdet skal være sammenhengende hos samme arbeidsgiver eller i samme virksomhet.

En løsning på dette spørsmålet kan hverken utledes av ordlyden i aml. § 14-9 sjette ledd eller forarbeidene. Fougner har i denne sammenheng lagt til grunn at det må antas at det er den alminnelige definisjonen av ”arbeidsgiver” i aml. § 1-8 annet ledd som skal legges til grunn<sup>137</sup>, slik at et sammenhengende arbeidsforhold hos samme rettssubjekt oppfyller kravet til ”sammenhengende” ansettelse. Fougners standpunkt støttes av Egeland, som mener bestemmelsen må forstås slik at sammenhengende tjeneste hos samme rettssubjekt vil utløse krav om fast ansettelse, selv om det har skjedd i ulike virksomheter.<sup>138</sup> I følge Egeland vil imidlertid tjeneste i ulike selskaper i et konsern ikke anses som sammenhengende tjeneste. Samtidig påpeker Egeland at Høyesterett i visse tilfeller har konkludert med at også morselskaper har et arbeidsgiveransvar.<sup>139 140</sup>

Påfølgende midlertidige ansettelser i ulike stillinger skal i følge forarbeidene vurderes samlet, forutsatt at disse er innenfor samme virksomhet.<sup>141</sup> Dersom en arbeidstaker sammenhengende har vært midlertidig ansatt på generelt grunnlag i ett år og vikar i to år, må disse

---

<sup>136</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) pkt. 25 s. 333

<sup>137</sup> Fougner m.fl. (2016) § 14-9 pkt. 5.2.3

<sup>138</sup> Egeland § 14-9 note 23

<sup>139</sup> Egeland § 14-9 note 23

<sup>140</sup> Jfr. Rt. 1990 s. 1126 s. 1132

<sup>141</sup> Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) pkt. 3.4.4 s. 21

ansettelsesperiodene altså ses i sammenheng ved vurderingen av om vilkåret til sammenhengende ansettelse er oppfylt.

Ved beregning av ansettelsestid skal det ”ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær”, jfr. aml. § 14-9 sjette ledd siste punktum. Lovens ordlyd åpner her for at kravet til sammenhengende ansettelse kan være oppfylt selv om arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet.

Et naturlig spørsmål vil i denne sammenheng være hvor langvarig arbeidstakers fravær kan være før det går til fradrag ved beregning av ansettelsestid.

Hva som er tillatt lengde på fraværet kan ikke utledes av ordlyden. Det følger imidlertid av forarbeidene at det ikke skal gjøres fradrag for sykefravær, da arbeidstaker i slike situasjoner fortsatt vil ha et behov for stillingsvern. Dette gjelder både kortvarig og langvarig sykefravær.<sup>142</sup> Fravær som skyldes fødselspermisjon, andre lovfestede foreldrepermisjoner i barns første leveår, militærtjeneste, permisjon for å ta offentlige verv m.m. vil heller ikke gi grunnlag for fradrag ved beregning av ansettelsestiden.<sup>143</sup> Virksomhetene vil selv kunne bestemme omfanget av individuelt avtale permisjoner, og fravær av denne typen kommer derfor ikke til fradrag.

Dersom et ansettelsesforhold blir avbrutt med det formål å unngå at kravet til sammenhengende ansettelse blir oppfylt, såkalt lufting av arbeidstakere, vil det aktuelle avbruddet normalt ikke vektlegges. Dette strider mot formålet til bestemmelsen og må derfor anses som en omgåelse av lovens bestemmelser.<sup>144</sup>

#### 3.7.4 Rettsvirkninger av tre års sammenhengende midlertidig ansettelse med hjemmel i bokstav f

Dersom arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter aml. § 14-9 første ledd bokstav b eller f oppfylder kravet til tre års sammenhengende ansettelse, skal arbeidstaker ”anses som fast

---

<sup>142</sup> Prop. 104 L (2009-2010) pkt. 4.3.1 s. 12

<sup>143</sup> Prop. 104 L (2009-2010) pkt. 4.3.1 s. 13

<sup>144</sup> Skjønberg m.fl. (2014) s. 87



ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse”, jfr. aml. § 14-9 sjette ledd annet punktum.

Tidligere fremkom ikke rettsvirkningene av sammenhengende ansettelse direkte av bestemmelsens ordlyd, som fastslo at ”reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse”.<sup>145</sup> På bakgrunn av hensynet til brukerne ble det tilføyd<sup>146</sup> at arbeidstaker også skulle anses som fast ansatt og at dette ikke førte til noen realitetsendring av bestemmelsen.<sup>147</sup>

At reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse, innebærer blant annet at oppsigelsen må være saklig begrunnet, jfr. aml. § 15-7, og at oppsigelsen må være i samsvar med de lovbestemte formkravene i aml. § 15-4. Arbeidstaker vil med andre ord oppnå et ordinært stillingsvern gjennom tre års sammenhengende ansettelse.

I forlengelsen av dette oppstår spørsmålet om hva som er det nærmere innholdet i en slik fast ansettelse som aml. § 14-9 sjette ledd annet punktum hjemler.

Hvilket innhold den faste ansettelsen vil ha kan ikke utledes av lovens ordlyd. Det følger av forarbeidene at det nærmere innholdet i den faste ansettelsen vanskelig lar seg fastslå i en regel i loven. Dette spørsmålet må vurderes konkret med grunnlag i den enkelte sak.<sup>148</sup> I denne sammenheng vises det i forarbeidene til en avgjørelse fra lagmannsretten, hvor det legges til grunn at omfanget av stillingen må bestemmes skjønnsmessig ut fra hvor mye arbeidstaker sammenhengende har arbeidet og arbeidets karakter.<sup>149</sup> Dersom arbeidsforholdet til en midlertidig ansatt har bestått av stillinger med ulik stillingsprosent, vil et naturlig utgangspunkt kunne være å vurdere hva som er den gjennomsnittlige stillingsbrøken arbeidstaker har arbeidet i.<sup>150</sup>

Departementet har i forbindelse med drøftelsen av forholdet til reglene om fortrinnsrett lagt til grunn at en midlertidig ansatt er ”å anse som fast ansatt i det arbeidet vedkommende har vært

---

<sup>145</sup> Fougner m.fl. (2016) § 14-9 pkt. 2.5.1

<sup>146</sup> Lov 19. juni 2009 nr. 39

<sup>147</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) pkt. 6.1.5 s. 43

<sup>148</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) pkt. 6.1.5 s. 44

<sup>149</sup> LE-2008-32879

<sup>150</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) pkt. 6.1.5 s. 44

midlertidig ansatt i” når vilkåret til fire års sammenhengende ansettelse er oppfylt.<sup>151</sup> Det må antas at dette også gjelder for treårsregelen. Utgangspunktet vil dermed i slike tilfeller være at arbeidstaker har krav på å utføre samme arbeid som vedkommende utførte på det tidspunktet da ansettelsesforholdet fikk fra å være midlertidig til å bli fast. Arbeidsgiver må uansett kunne gjøre endringer som er tillat med hjemmel i den alminnelige styringsretten.<sup>152</sup>

---

<sup>151</sup> Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) pkt. 6.1.5 s. 44

<sup>152</sup> Egeland § 14-9 note 23

## 4 Rettspolitiske betraktninger

Reguleringen av adgangen til midlertidig ansettelse hjemlet i aml. § 14-9 første ledd bokstav f gir grunnlag for visse observasjoner.

En første observasjon knytter seg til den tekniske utformingen av reguleringen av midlertidig ansettelse hjemlet i bokstav f.

Hjemmelen for midlertidig ansettelse på generelt grunn er til dels vanskelig tilgjengelig. Dette skyldes at begrensningene på adgangen til midlertidig ansettelse etter aml. § 14-9 første ledd bokstav f er splittet i bestemmelsens første og sjette ledd. Oppbygningen av lovteksten fremstår dermed som usammenhengende.

Videre fremstår reguleringen av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse som uklar i flere tilfeller. Som eksempel kan det her nevnes uklarhetene rundt problemstillingen om det er tillat å ansette samme arbeidstaker på nytt med hjemmel i bokstav f etter at den første perioden på tolv måneder er over, forutsatt at oppgavene som skal utføres ikke er av samme art som tidligere. En slik uklarhet oppstår også ved klarlegging av hva som ligger i vilkåret om at arbeidsoppgavene ikke kan være av ”samme art”, og hvilke krav som stilles for at vilkåret om ”videre ansettelse” skal anses som oppfylt.

En andre observasjon knytter seg til den nye hjemmelen imøtekommer virksomhetenes anførte behov for fleksibilitet.

Det er ingen tvil om at den vilkårsløse adgangen til midlertidig ansettelse i teorien gir mer rom for fleksibilitet. Derimot er det usikkert om denne fleksibiliteten også oppleves i praksis. Dels skyldes dette at en uklar eller vanskelig tilgjengelig hjemmel risikerer å ikke bli benyttet på grunn av frykten for rettsvirkningen ved brudd (fast ansettelse).

Usikkerheten rundt hvordan fleksibiliteten oppleves i praksis skyldes også spørsmålet om hvorvidt hjemmelen faktisk imøtekommer virksomhetenes anførte behov forutsatt riktig forståelse av reguleringen. De mange ulikeartede betingelsene som knytter seg til bruken av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse kan føre til at arbeidsgiver vegrer seg for å

benytte adgangen. Arbeidsgiver må til enhver tid ha oversikt over hvor mange i virksomheten som er ansatt midlertidig med hjemmel i bokstav f, samt hvor stor del av den totale arbeidsstokken slike ansettelser utgjør. I tillegg må arbeidsgiver ha oversikt over hvilke arbeidsoppgaver som er omfattet av en karantene, og for hvilket tidsrom denne karantenen vil gjelde. Hensynet til fleksibilitet vil i stor grad svekkes dersom virksomheter ser seg nødt til å utvide HR-avdelingen sin, kun med det formål å kontrollere om treårsregelen samt kvote- og karanteneordningen blir overholdt. Aml. § 14-9 første ledd bokstav f fremstår med andre ord som en løsning ingen av arbeidslivets parter i utgangspunktet ønsket.

Dette leder frem til en tredje empirisk observasjon om hvorvidt man ser noen foreløpige tegn til utvidet bruk av midlertidig ansettelse.

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) som blir publisert hvert kvartal av Statistisk Sentralbyrå (SSB) vil i denne sammenheng kunne belyse temaet. Formålet med denne rapporten er å gi informasjon om utviklingen av sysselsetting og arbeidsledighet, i tillegg til informasjon om ulike befolkningsgruppers tilknytning til arbeidsmarkedet.<sup>153</sup>

Den siste AKU-rapporten viser at andelen av midlertidig ansatte har økt det siste året.<sup>154</sup> I tredje kvartal av 2016 va 9,4 % av arbeidstakerne mellom 15 og 74 år i Norge ansatt på midlertidig basis, sammenlignet med 8,4 % tredje kvartal året før. Dette innebærer at det nå er 232 000 arbeidstakere som er midlertidig ansatt, noe som tilsvarer en økning på 25 000 arbeidstakere sammenlignet med samme tid i fjor. Statistikken viser imidlertid alle typer av midlertidig ansettelse samlet, uavhengig av hvilken hjemmel som er grunnlaget for ansettelsen. På bakgrunn av dette kan det derfor være vanskelig å si med sikkerhet at økningen skyldes utvidelsen av adgangen til midlertidig ansettelse. Det kan likevel knyttes noen kommentarer til denne utviklingen.

---

<sup>153</sup> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2016-10-27>

<sup>154</sup> <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2016-10-27?fane=tabell&sort=nummer&tabell=282254>

Nestleder i LO, Hans-Christian Gabrielsen, har i denne sammenhengen uttalt at økningen av andelen midlertidig ansatte er et resultat av regjeringens politikk.<sup>155</sup> Arbeid- og sosialministeren, Anniken Hauglie, mener på sin side at økningen er et resultat av både regjeringens oppmykning av lovverket og konjunktorene som oppleves for tiden. Hauglie mener likevel at utviklingen er positiv i den forstand at flere får mulighet til å prøve seg i arbeidslivet og på denne måten får en for innenfor, noe som er i tråd med formålet bak lovendringen.

Som tidligere nevnt, er det et nært samspill mellom jus og politikk innenfor arbeidsretten, noe utvidelsen av adgangen til midlertidig ansettelse har vært et godt eksempel på. Høsten 2017 er det nytt stortingsvalg, og aml. § 14-9 første ledd bokstav f har allerede blitt et omdiskutert tema også i denne sammenhengen. Arbeiderpartiets leder, Jonas Gahr Støre, uttalte tidligere i høst at dersom partiet vinner neste års valg, vil de prioritere å forsterke arbeidsmiljøloven. Et av tiltakene i denne forsterkningsprosessen vil være å reversere aml. § 14-9 første ledd bokstav f. Dersom Arbeiderpartiet vinner valgkampen, vil det eneste midlertidige med loven være loven selv, i følge Støre.<sup>156</sup> Fremskrittspartiet har på sin side ytret et ønske om å myke opp reglene for midlertidig ansettelse ytterligere.<sup>157</sup> Disse uttalelsene illustrerer den politiske dragkampen som har pågått i årevis når det gjelder hvordan adgangen til midlertidig ansettelse skal reguleres. Det gjenstår dermed å se om aml. § 14-9 første ledd bokstav f vil overleve neste års stortingsvalg.

---

<sup>155</sup> <http://www.siste.no/meninger/innenriks/nyheter/stadig-flere-midlertidige/o/5-47-73564>

<sup>156</sup> <http://frifagbevegelse.no/nyheter/store-lover-a-endre-loven-om-midlertidige-ansettelser-6.158.398110.19fa6c1ec7>

<sup>157</sup> <http://frifagbevegelse.no/nyheter/frp-vil-apne-for-mer-midlertidige-ansettelser-6.158.408642.cc57cbdc11>

## Kilderegister

### Litteraturliste

- Berg (1930) Berg, Pål, *Arbeidsrett*, 1930.
- Evju (2011) Evju, Stein, *Utviklingstrekk i den individuelle arbeidsretten*, *Arbeidsrett* vol. 8 nr. 3-4, 2011.
- Evju (2012) Evju, Stein, ”*Trepartsrelasjoner*” i *arbeidsretten? Om trekanter og triangulering i ulike konstellasjoner*, *Arbeidsnotater* 2012:3.
- Friberg (1970) Friberg, Odd, *Arbeidervernloven – med kommentarer*, 6. Reviderte utg., 1970.
- Hirst (2015) Hirst, Marion Holthe og Sven Ivar Lønneid, *Arbeidsrett i et nøtteskall*, 1. utg., 2015.
- Pettersen (2016) Pettersen, Børre og Atle Sønsteli Johansen, *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven)*, 8. utg., 2016.
- Skjønberg (2014) Skjønberg, Alexander Næss og Eirik Hognestad, *Individuell arbeidsrett*, 1. utg., 2014.

## Lover

1892	Lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabrikk m.v
1915	Lov 18. september 1915 om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter
1936	Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern
1956	Lov 12. juli 1956 nr. 12 om arbeidervern
1983	Lov 3. april 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven)
1995	Lov 6. januar 1995 nr. 2 om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.
2005	Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
2005	Lov 21. desember 2005 nr. 121 om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
2009	Lov 19. juni 2009 nr. 39 om endringer i arbeidsmiljøloven
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)

## **Forskrifter**

2015 Forskrift 11. desember 2015 nr. 1598 om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften)

## **Forarbeider**

NOU 2004:5 *Arbeidslivslovutvalget — Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*

Innst. O. nr. 2 (1994-1995) *Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.*

Innst. 208 L (2014-2015) *Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)*

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) *Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn mv. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø*

Ot.prp. nr. 67 (1984-1985) *Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.*

Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) *Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.*

Ot.prp. nr. 49 (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. 70 (1998-1999) *Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. og i lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting.*



Ot.prp. nr. 12 (2003-2004)	<i>Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.</i>
Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)	<i>Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)</i>
Ot.prp. nr. 24 (2005-2006)	<i>Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)</i>
Ot.prp. nr. 54 (2008-2009)	<i>Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.)</i>
Prop. 104 L (2009-2010)	<i>Endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.)</i>
Prop. 39 L (2014-2015)	<i>Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)</i>

## **Rettspraksis**

Rt. 1935 s. 467

Rt. 1960 s. 908.

Rt. 1990 s. 1126

Rt. 2001 s. 1413

Rt. 2009 s. 578

Rt. 2013 s. 1730

LE-2008-32879

## **EU-direktiver**

Rådsdirektiv 1999/70/EF

Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtale om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP.

## **Rapporter**

Kristine Nergaard, *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv, Nullpunktsanalyse*. Fafo-rapport 2016:07. <http://www.faf.no/images/pub/2016/20569.pdf> [sisert 5. november 2016]

## **Nettsider**

Egeland, Lill, kommentarer til arbeidsmiljøloven § 14-9, <http://www.arbeidsrett.no> [sist sjekket 23. november 2016]

Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundt og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven kommentarutgave (digital utgave)*, <http://www.kommentarutgaver.no>, sist ajourført juni 2016 [sist sjekket 23. november 2016]

Fri fagbevegelse, *Støre lover å endre loven om midlertidige ansettelser*, 18. august 2016, <http://frifagbevegelse.no/nyheter/store-lover-a-endre-loven-om-midlertidige-ansettelser-6.158.398110.19fa6c1ec7> [sisert 3. november 2016]

Fri fagbevegelse, *Frp vil åpne for mer midlertidige ansettelser*, 20. september 2016, <http://frifagbevegelse.no/nyheter/frp-vil-apne-for-mer-midlertidige-ansettelser-6.158.408642.cc57cbdc11> [sisert 3. november 2016]

Landsorganisasjonen i Norge (LO), *Høring - Endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse*, 22. September 2014, <http://www.lo.no/Documents/Arbeidsmiljo/Horing%20-%20Endringer%20i%20aml.pdf> [sisert 13. oktober 2016]

Næringslivets hovedorganisasjon (NHO), Høringssvar – Endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse, 24. september 2014,

<https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/arbeidslivspolitik/20140925-horingssvar-midlertidig-ansettelser.pdf> [sitert 13. oktober 2016]

Regjeringen, Utviklingen av arbeidervernlovgivningen, 7. september 2016,

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/> [sitert 9. september 2016]

Siste.no, *Stadig flere midlertidige*, 30. oktober 2016,

<http://www.siste.no/meninger/innenriks/nyheter/stadig-flere-midlertidige/o/5-47-73564> [sitert 3. november 2016]

Statistisk Sentralbyrå (SSB), Arbeidskraftundersøkelsen 3. kvartal 2016, 27. oktober 2016,

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2016-10-27> [sitert 2. november 2016]

Statistisk Sentralbyrå (SSB), Arbeidskraftundersøkelsen 3. kvartal 2016, 27. oktober 2016,

<http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2016-10-27?fane=tabell&sort=nummer&tabell=282254> [sitert 2. november 2016]

