

Treårsregelen i privat og kommunal sektor

Herunder private høyskoler og forskningsinstitutter

1. Innledning

Hovedregelen i norsk rett er at arbeidstakere skal ansettes fast. Midlertidig ansettelse skal kun skje unntaksvis. Ved lange midlertidige ansettelser vil arbeidstaker kunne få rett til fast stilling. Hvor lang denne perioden må være, beror på når arbeidskontrakten er inngått og grunnlaget for den midlertidige ansettelsen.

Fra 1. januar 2024 trådte en forenkling av arbeidsmiljøloven i kraft slik at også de som er ansatt midlertidig med grunnlag i at «arbeidet er av midlertidig karakter», oppnår stillingsvern som fast ansatt etter tre år.

Arbeidsmiljøloven § 14-9 (7) sier:

«..Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b, tidligere f eller noen av disse i kombinasjon, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.»

2. Bakgrunn for treårsregelen

Gjennom Rådsdirektiv 99/70/EF om midlertidig ansettelse, er Norge pålagt å treffe tiltak for å motvirke misbruk av gjentakende midlertidige ansettelser. Noen arbeidsgivere ønsker å ha mest mulig fleksibilitet. De velger derfor kortere ansettelser enn behovet tilsier. Dette gir arbeidstaker liten forutsigbarhet med hensyn til både arbeid og inntekt.

På bakgrunn av EU-direktivet, ble regelen om rett til fast ansettelse etter fire års sammenhengende tjeneste tatt inn i arbeidsmiljøloven i 2005.

Ved lovendring iverksatt 1. juli 2015 ble fireårsregelen endret til en treårsregel for enkelte typer midlertidige ansettelser.

Ved lovendring som trådte i kraft 1. januar 2024 ble det en generell treårsregel ut ifra forenklingshensyn og at hensynene for å ha et skille ikke ble ansett tilstrekkelig tungtveiende lengre. Hovedhensikten bak reglene er å styrke arbeidstakers stillingsvern.

(se Prop. 14 L (2022–2023) kap. 8 og Innst. 181 L (2022–2023) om dette).

3. Nærmere om vilkårene for fast ansettelse etter treårsregelen

Vilkårene som må være oppfylt for fast ansettelse etter treårsregelen er:

Ansettelse begrunnet i

- arbeidets midlertidige karakter; § 14-9 (2) bokstav a
- vikariat; § 14-9 (2) bokstav b
- tidligere bokstav f (ga generell adgang til midlertidig ansettelse i inntil 12 måneder) **(disse kontrakter er tellende opp mot treårsregelen).**
- Samlet midlertidig ansettelse i mer enn tre år.
- Sammenhengende ansatt hos samme arbeidsgiver.

Begrunnelsen for midlertidig ansettelse

Det er anledning til å ansette midlertidig når arbeidets karakter tilsier det og i vikariater. I tillegg kan det ansettes midlertidig i praksisarbeid, arbeidsmarkedstiltak og i visse stillinger innenfor idretten.

Midlertidig ansettelse i mer enn tre år

Den midlertidige ansettelsen må ha vart i tre år og én dag. Flere påfølgende ansettelsesforhold vurderes samlet. Selv om de midlertidige stillingene ikke har vært like med hensyn til stillingstittel, arbeidsoppgaver, lønn og hjemmelsgrunnlag skal de vurderes samlet.

Dersom arbeidsavtalen utløper like før det er gått tre år, og arbeidsgiver fortsatt har et udekket arbeidsbehov, vil arbeidstaker sannsynligvis ha rett til å fortsette i arbeidsforholdet. Arbeidsgiver kan ikke erstatte arbeidstakeren med en annen midlertidig ansatt. Det vil være en omgåelse av reglene.

Arbeidsmiljøloven § 14-2 gir fortrinnsrett til stilling for midlertidig ansatte (unntatt vikarer) dersom det er ledig stilling.

Sammenhengende ansatt hos samme arbeidsgiver

Arbeidsavtalen og stillingsvernsreglene gjelder mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er arbeidsforhold hos samme arbeidsgiver som ligger til grunn for retten til fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven. Arbeidsforhold i ulike deler av virksomheten hos samme arbeidsgiver, vil regnes samlet.

Dersom ansettelsesforholdet er overført til ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse, vil ansettelsestiden regnes samlet. Eksempler på dette er sammenslåing (fusjoner) av to eller flere virksomheter til én ny.

I konsern vil det være ulike virksomheter. Arbeidsmiljøloven § 15-3 (6) sier at ansettelsestid i ulike virksomheter innenfor samme konsern skal regnes samlet ved beregning av frister for oppsigelse. Det er uklart om dette også vil gjelde ved beregningen av samlet ansettelsestid etter treårsregelen.

I forhold til kravet om sammenhengende ansettelse aksepteres korte avbrudd mellom ansettelsesforholdene (arbeidskontraktene). Når den samlede ansettelsestiden skal fastslås, skal det foretas en totalvurdering av ansettelsesforholdet. Begrunnelsen for opphold mellom ulike arbeidskontrakter vil ha betydning for om ansettelsesforholdet anses som samlet. Opphold på inntil 14 dager regnes ikke som brudd i ansettelsestiden.

Selv om arbeidstaker ikke har arbeidskontrakt en periode vil arbeidsforholdet kunne anses som sammenhengende. Opphold på mer enn 14 dager mellom to ulike kontrakter vil også kunne aksepteres. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan ha avtalt eller forutsatt at arbeidsforholdet skal fortsette etter ganske kort tid. Da vil vilkåret om sammenheng måtte vurderes i lys av dette. Avvikling av alminnelig ferie vil ut fra dette kunne regnes med i ansettelsestiden. I enkelte tilfeller vil også avspasering kunne regnes inn.

Arbeidsgiver kan ikke legge inn lengre perioder med opphold i arbeidsforholdet med mindre det faktisk ikke er behov for arbeidskraft i den perioden. Det vil i så fall kunne anses som en omgåelse av loven, sett ut fra at formålet med bestemmelsen og loven er å skape trygge ansettelsesforhold.

Fravær som sykdom, ferie, permisjoner, militærtjeneste mv. som arbeidstaker har i et løpende arbeidsforhold, regnes ikke som avbrudd i tjenestetiden.

Fast deltidsstilling kombinert med midlertidige stillingsbrøker, kan være uttrykk for et varig arbeidskraftbehov og gi rett til økt stillingsprosent.

4. Arbeidstakers fravær

Ansettelsesforholdets start og slutt framgår av ansettelseskontrakten. Fravær fra arbeidet har ikke betydning for beregningen av ansettelsestiden. Det innebærer at sykefravær og permisjoner ikke forkorter ansettelsestiden. Dette vil ikke gjelde urettmessig fravær, dvs. fravær som verken er lovbestemt eller avtalt med arbeidsgiver.