

Forlengelse av vikariat og krav på fast ansettelse

TEKST

Karsten Kragh Langfeldt

Eilert Ringdal

PUBLISERT 5. september 2010

Jeg har vært midlertidig ansatt i flere vikariater på samme arbeidsplass. Vikariatet jeg nå har, utløper 30. juni 2010. Jeg har da jobbet i virksomheten i nesten tre år. Arbeidsgiveren min har opplyst at vikariatet ikke vil bli forlenget utover 1. juli, selv om han jeg vikarierer for, først kommer tilbake til stillingen 1. januar 2011. Kan arbeidsgiveren min gjøre dette? Et det ikke også slik at jeg vil ha rett til fast ansettelse ved at jeg har vært midlertidig såpass lenge?

Vikaren

Du reiser to viktige spørsmål. Det ene om arbeidsgiveren din kan velge å ikke forlenge vikariatet ditt. Det andre dreier seg om retten til fast stilling.

Hovedregelen ved ansettelse i midlertidige arbeidsforhold er at slike opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, slik det formodentlig fremgår i arbeidsavtalen du har inngått med din arbeidsgiver. I ditt tilfelle har arbeidsgiveren derfor ikke plikt til å forlenge vikariatet når det avsluttes 30. juni. På samme måte er det også slik at du som arbeidstaker ikke har krav på å få forlenget vikariatet.

Jeg har imidlertid forståelse for at du her stiller spørsmål ved arbeidsgiverens beslutning, siden vikariatet nå i realiteten vil stå ledig et halvt år. Beslutningen arbeidsgiveren har tatt, må anses for å være innenfor rammen for styringsretten. Kjernen i styringsretten er arbeidsgiverens rett til å lede, fordele og organisere arbeidet. Legitime årsaker for ikke å forlenge vikariatet kan for eksempel være et behov for økonomiske innsparinger. I ditt tilfelle må man formode at arbeidsgiveren har vurdert konsekvensene for driften ved at man en periode kan klare seg uten vikar.

Personalpolitisk er det likevel klokt at arbeidsgiveren din gir deg en begrunnelse for hvorfor vikariatet ikke blir forlenget.

For ordens skyld gjør jeg oppmerksom på at arbeidstakere som har vært midlertidig ansatt mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dersom arbeidsgiveren ikke overholder denne fristen, kan det ikke kreves at du skal fratre før en måned etter at varselet er gitt.

Dersom du for eksempel mottar et slikt varsel den 15. juni, har du rett til å arbeide frem til og med 14. juli. Selv om arbeidsavtalen sier noe annet.

Når det gjelder ditt andre spørsmål, om retten til fast stilling, er svaret på dette klart regulert i arbeidsmiljøloven § 14–9 (5). Denne bestemmelsen kom inn i den nye arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2006 og har bidratt til å styrke vernet for arbeidstakere i langvarige midlertidige stillinger. Arbeidstakere som har vært *sammenhengende* midlertidig ansatt i mer enn fire år, skal anses som fast ansatte med det samme oppsigelsesvernet som øvrige fast ansatte. Det vil si at arbeidsgiveren må ha saklig grunnlag for oppsigelse av arbeidstakeren. Som du da forstår, vil denne bestemmelsen ikke gi deg rett til fast ansettelse.

K.K.L

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 47, nummer 9, 2010, side

TEKST

Karsten Kragh Langfeldt

Eilert Ringdal, Forhandlingssjef i Psykologforeningen