

# Ulovlig midlertidig ansatt?

## TEKST

**Ellen Ekre Engh**

**Heidi Roald**

**Eva Danielsen**

**PUBLISERT 5. april 2013**

---

Jeg er ansatt i et vikariat for en psykolog som er ute i permisjon. Jeg har nettopp fått tilbud om forlengelse av vikariatet. Hun jeg vikarierer for sa opp jobben for flere måneder siden, og kommer derfor ikke tilbake til vår arbeidsplass. Jeg spurte sjefen min om ikke dette gjør at jeg nå har krav på fast stilling. Dette svarte sjefen min benektende på. Har han rett?

Vikaren

Utgangspunktet etter norsk rett er at man skal ansettes fast. Dette følger av arbeidsmiljøloven (aml) § 14-9, første ledd. Bestemmelsen presiserer at fast ansettelse er lovens hovedregel. Unntakstilfellene er uttømmende oppramset i første ledd, bokstavene a til e:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Adgangen til midlertidig ansettelse er meget snever og kan altså ikke gjøres utover de tilfellene som er listet opp i bokstav a til e. Er avtalen om midlertidig ansettelse lovlig i henhold til § 14-9, bortfaller arbeidsavtalen når den fastsatte tiden er utløpt, eller når det bestemte arbeidet er utført. Det kreves ikke oppsigelse fra arbeidsgiveren. Dersom vilkårene for å inngå en midlertidig arbeidsavtale ikke er til stede, vil avtalen for øvrig være gyldig, men det må anses å foreligge et vanlig løpende, fast arbeidsforhold, jf. også § 14-11 første ledd.

Basert på din skriftlige fremstilling fremstår det for meg som om arbeidsgiverens grunnlag for å ansette deg midlertidig (altså å gjøre unntak for hovedregelen om fast ansettelse) er bortfalt når den du har vikariert for har sagt opp. I henhold til aml § 14-11, første ledd kan du da kreve at stillingen gjøres om fra midlertidig til fast. Slik sett kan

du da kreve den faste stillingen uten at den lyses ut. Det for øvrig ingen lovkrav til ekstern utlysning av stillinger i helseforetakene.

Aml § 14-11, første ledd lyder som følger: «Dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i §§ 14-9 eller 14-10, skal retten etter påstand fra arbeidstaker avsi dom for at det foreligger et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter».

E.E.E.

*Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 50, nummer 4, 2013, side*

**TEKST**

**Ellen Ekre Engh**, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling

**Heidi Roald**, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling

**Eva Danielsen**, Nestleder i Utdanningsavdelingen