

Midlertidig ansettelse i forskningssektoren

TEKST

Heidi Roald

Ellen Ekre Engh

PUBLISERT 4. oktober 2013

Jeg er ansatt i en prosjektstilling ved et statlig forskningscenter. Jeg har en midlertidig stilling, og ansettelsene er hele tiden blitt forlenget med ett eller to år om gangen. Min arbeidsgivers begrunnelse for ikke å innfri mitt krav om fast ansettelse er at de bevilges midler til den fortsatte prosjektdriften på årsbasis. Situasjonen føles utrygg for meg, og jeg lurer derfor på om jeg kan ha krav på fast stilling?

Midlertidig ansatt

Når du er ansatt i statlig sektor, er det tjenestemannsloven og ikke arbeidsmiljøloven som gjelder.

Utgangspunktet etter tjenestemannsloven er at du skal ansettes fast, men det finnes unntak fra dette. Det er da særlig lovens § 3 andre ledd bokstav a som er aktuell. Bestemmelsen fastsetter at det er rom for midlertidig ansettelse hvis *«tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag»*. Er dette vilkåret innfridd, så har arbeidsgiveren din rett til å ha deg midlertidig ansatt.

Det er antatt at *«et bestemt oppdrag»* for eksempel kan være gjennomføring av en utrednings- eller forskningsoppgave, byggeledelse på et bygg, osv. Forutsetningen for å benytte bestemmelsen må være at arbeidet er av forholdsvis kortvarig art. Det må videre være et krav at oppdraget har en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og at det har en naturlig avslutning. Når det gjelder alternativet *«for å utføre et bestemt oppdrag»*, er det i forarbeidene til loven blant annet uttalt følgende: «Det må være gjørlig i tilsettingsdokumentene enten å fastsette tidsrammen eller å definere oppdraget. Kan man ingen av delene, er det urimelig å legge risikoen for uventet avbrudd i arbeidsforholdet på arbeidstakeren alene. I så fall må det fremstille seg som rimelig at arbeidsforholdet blir underkastet den mer grundige behandling og vurdering som en stillingsinndragning innebærer.»

Hvis det ved tilsetningen verken var mulig å fastsette tidsrommet eller å definere oppdraget du skulle jobbe med, hadde ikke arbeidsgiveren adgang til å ansette deg midlertidig. Skulle et av disse vilkårene være innfridd, så er det også et krav om at forholdet må være av forholdsvis kortvarig art. Arbeidsgiveren kan altså ikke forlenge slike midlertidige kontrakter år etter år. Uavhengig av om vilkårene for midlertidig ansettelse er innfridd eller ikke, så er mitt råd til deg å gå i dialog med sjefen din om denne belastende situasjonen.

E.E.E.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 50, nummer 10, 2013, side

TEKST

Heidi Roald, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling

Ellen Ekre Engh, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling