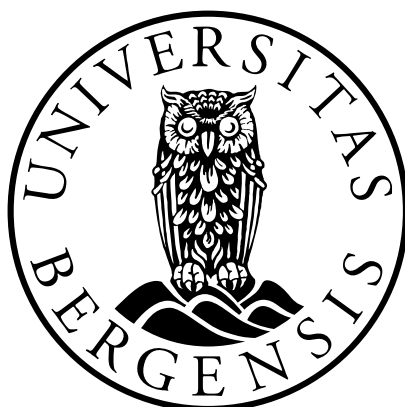


# ARBEIDSMILJØLOVEN § 14-9 FØRSTE LEDD BOKSTAV F

## *MIDLERTIDIG ANSETTELSE PÅ GENERELT GRUNNLAG*

Kandidatnummer: 94  
Antall ord: 10 187



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

12. desember 2016



# Innholdsfortegnelse

<b>1. Innledning.....</b>	<b>4</b>
1.1 Tema og problemstilling.....	4
1.2 Aktualitet.....	5
1.3 Rettskilder og metode.....	6
1.4 Avgrensninger.....	7
1.5 Den videre fremstilling.....	7
<b>2. Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag.....</b>	<b>8</b>
2.1 Bestemmelsens innhold.....	8
2.2 Gjenansettelse av samme arbeidstaker etter f)-regelen.....	9
<b>3. Karantenerregelen i § 14-9 syvende ledd.....</b>	<b>14</b>
3.1 Karantenerregelens innhold.....	14
3.2 Arbeidsforholdet avsluttes før avtalt.....	18
3.3 Videre ansettelse.....	20
3.3.1 Krav til varighet.....	21
3.3.2 Krav til omfang.....	22
3.3.3 Krav til innhold.....	23
3.3.4 Er gjenansettelse etter f)-regelen ”videre ansettelse”?.....	25
3.4 Karantenes inntreden ved flere midlertidige ansettelser på generelt grunnlag.....	26
3.5 Rettsvirkninger ved brudd på karantenebestemmelsen.....	29
<b>4. Kvotebegrensningen.....</b>	<b>31</b>
4.1 Bestemmelsens innhold.....	31
4.2 Rettsvirkninger ved brudd på kvotebegrensningen.....	32
<b>5. Noen avsluttende refleksjoner.....</b>	<b>35</b>
<b>6. Litteraturliste.....</b>	<b>38</b>
6.1 Lover.....	38
6.2 Rettspraksis.....	38
6.3 Forarbeider.....	38
6.4 Juridisk litteratur.....	39

# 1. Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Følgende fremstilling omhandler adgangen til å ansette midlertidig etter arbeidsmiljøloven (aml) § 14-9 første ledd bokstav f). Oppgaven fokuserer særlig på karantenetiden og kvotebegrensningen, tilføyd bestemmelsen ved lovendring 1.juli 2015.

Hovedregelen etter aml. § 14-9 første ledd er fast ansettelse. Midlertidige ansettelser kan likevel lovlig avtales etter bestemmelsens bokstav a) til f). I visse tilfeller har arbeidsgiver særskilt behov for å ansette midlertidig, typisk sesongarbeid eller vikariat ved sykdom. Dette er regulert i bokstav a) til e).

Ved lovendringen ble det åpnet for en generell og vilkårsløs adgang til å ansette midlertidig i bokstav f).<sup>1</sup> Bestemmelsen krever ikke særskilt begrunnelse for den midlertidige ansettelsen, slik som de øvrige. Forarbeidene omtaler derfor bestemmelsen for midlertidig ansettelse på generelt grunnlag.<sup>2</sup>

Tema for oppgaven vil være adgangen for midlertidige ansettelser på generelt grunnlag, sett i lys av rekkevidden av de øvrige reglene i § 14-9.

Problemstillingen for denne masteroppgaven vil derfor være;

*Hvilken adgang er det til å ansette midlertidig på generelt grunnlag etter bestemmelsen i aml. § 14-9 første ledd bokstav f)?*

For å besvare problemstillingen vil det tas utgangspunkt i reguleringen om karantenetid i § 14-9 syvende ledd og kvotebegrensning i § 14-9 første ledd bokstav f) andre punktum. Disse begrensningene setter rammer for bruken av midlertidig ansettelse på generelt grunnlag, og vil derfor stå sentralt i oppgaven.

---

<sup>1</sup> Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. med kommentarer av Børre Pettersen og Atle Sønsteli Johansen

<sup>2</sup> Prop. 39 L (2014–2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold) og Innst. 208 L (2014–2015)

Hovedtyngden av oppgaven vil omhandle karantenerereguleringen i § 14-9 syvende ledd, mens kvotebegrensningen vil bli drøftet i mindre grad.

## 1.2 Aktualitet

Bestemmelsen i § 14-9 første ledd bokstav f) ble innført ved endringslov 24. April 2015 nr.20, og trådte i kraft 1.juli 2015. Hovedargumentet fra lovgivers side var at utvidelsen av adgangen til å benytte midlertidige ansettelser ville gi flere et springbrett til fast ansettelse og at flere som står utenfor arbeidslivet skal komme i jobb.<sup>3</sup> Avgjørelsen møtte sterk motstand både politisk og spesielt i fagforeningsmiljøet. LO-leder Gerd Kristiansen uttalte at *”Hvis regjeringens forslag vedtas, kan mer enn hver fjerde arbeidstaker bli midlertidig ansatt”*.<sup>4</sup> Kristiansen advarte Stortinget på det sterkeste å innføre en slik bestemmelse, da hun mente det ville rokke med tryggheten i det norske arbeidslivet.

Så langt i 2016 har tallet på midlertidige ansettelser økt kraftig. I andre kvartal 2016 var 19 000 flere personer midlertidig ansatt sammenlignet med samme periode året før.<sup>5</sup> Denne økningen kan begrunnes i den utvidelsen arbeidsgivere fikk ved lovendringen til å ansette midlertidig. Tidligere var tanken at bare behov av midlertidig karakter skulle dekkes av midlertidige ansettelser, typisk ved sesongarbeid eller vikariat. Ved lovendringen er ikke dette lenger tilfelle, ettersom også behov av mer permanent karakter kan dekkes av midlertidige ansettelser.

For en arbeidstaker vil det i mange tilfeller være en stor fordel å være fast ansatt, og det er derfor viktig å sette fokus på nettopp denne utvidelsen av adgangen til å ansette midlertidig, og den kraftige økningen i antallet midlertidige ansatte i Norge det siste året.

Det er spesielt stillingsvernet som er den store forskjellen mellom å være fast eller midlertidig ansatt. Stillingsvernet omhandler reglene som skal beskytte en arbeidstaker, spesielt i forhold til oppsigelse og avskjed.<sup>6</sup> Ved fast ansettelse må arbeidsgiver ha en saklig grunn for å gå til

---

<sup>3</sup> Innst. 208 L (2014–2015), punkt 4.1.2 s. 16

<sup>4</sup> <http://www.dagbladet.no/2014/12/08/nyheter/arbeidsmarked/politikk/arbeidsliv/streik/36624760/> (åpnet 04.10.16)

<sup>5</sup> <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku> (åpnet 04.10.16)

<sup>6</sup> <http://www.arbeidsrettsadvokater.no/oppsigelse/stillingsvern/> (åpnet 05.10.16)

oppsigelse av arbeidstaker, jf. aml. § 15-7. En slik oppsigelse kan ikke være begrunnet i utenforliggende eller usaklige hensyn.

Når det gjelder midlertidige ansettelser finnes det ikke et slikt krav om saklig grunn for oppsigelse. Et midlertidig arbeidsforhold vil opphøre når ansettelsesperioden er utløpt, jf. § 14-9 femte ledd. Arbeidsgiver trenger derfor ikke å gi en saklig begrunnelse for å ikke videreføre et slikt arbeidsforhold. For øvrig gjelder lovens øvrige regler også for midlertidige ansatte i avtaleperioden, jf. § 14-9 femte ledd siste punktum.

Det følger av arbeidsmiljølovens formålsparagraf at lovens formål er blant annet *å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet*, jf. § 1-1 bokstav b). Økt bruk av midlertidig ansettelse kan true tryggheten for arbeidstaker, både den økonomiske forutberegneligheten og tryggheten ved å ha en fast jobb å gå til. Ved midlertidige ansettelser er premissene på arbeidsgivers side, noe som er lite forenelig med prinsippet om likebehandling i arbeidslivet.

På en annen side vil økt bruk av midlertidig arbeidskraft gjøre det mindre risikofyllt for en arbeidsgiver å ansette. Dersom arbeidsgiver vet at en arbeidstaker bare skal være i bedriften i for eksempel seks måneder vil risikoen ved å ”prøve” ut vedkommende være betydelig mindre enn ved å ansette fast. Dette gir arbeidsgiver en mye større fleksibilitet, både med tanke på behovet for vedkommende kompetanse og endrede økonomiske forhold i bedriften.

### **1.3 Rettskilder og metode**

Lovhjemmelen for midlertidige ansettelser på generelt grunnlag er av så ny dato at det på nåværende tidspunkt ikke foreligger rettspraksis på området. Det foreligger heller ikke per dags dato spesielt mye juridisk litteratur når det kommer til temaet. Professorene Gerd Engelsrud og Tine Eidsvaag har begge skrevet artikler om midlertidige ansettelser på generelt grunnlag, som vil bli brukt for den videre analysen i denne oppgaven.

Som følge av at rettskildebildet på området er noe snevert, vil naturlig nok forarbeidene ha en viktig rolle i denne oppgaven, særlig Prop. 39 L (2014-2015) og Innst. 208 L (2014-2015).

Det må legges vekt på hensyn og formål bak regelen i § 14-9 første ledd bokstav f). Analysen vil bygge på en kontekstuell fortolkning. Med dette menes at bestemmelsen må sees i lys av de øvrige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og komme frem til det resultat som best harmonerer med de øvrige.

Rettspraksis som omhandler temaer med verdi for oppgavens problemstilling vil kunne anvendes som tolkningsmoment i analysen, selv om de ikke omhandler § 14-9 første ledd bokstav f).

#### **1.4 Avgrensninger**

Formålet med oppgaven er å finne svar på hvilken adgang arbeidsgiver har til å ansette midlertidig på generelt grunnlag etter bestemmelsen i aml. § 14-9 første ledd bokstav f). Det vil avgrenses mot adgangen til å ansette midlertidig på annet grunnlag. Dette gjelder ansettelse etter de øvrige reglene i § 14-9, ansettelse på åremål etter § 14-10, ansettelse etter spesiallovgivning (universitets- og høyskoleloven og kommuneloven) og midlertidig ansettelse for statlige ansatte etter tjenestemannsloven § 3.

Hvem som ansettes skal ikke behandles i denne oppgaven. Fortrinnsrett til ny ansettelse etter § 14-2 andre ledd, faller derfor utenfor denne analysen.

Forhold opp mot Rådskdirektiv 1999/70/EF klausul 5 vil ikke bli behandlet i denne oppgaven. Direktivet er en del av EØS-avtalen og således bindende for Norge. Begrunnelsen for at dette ikke behandles er at det ville være et for omfattende tema å behandle innenfor rammene av problemstillingen for denne oppgaven.

#### **1.5 Den videre fremstilling**

I oppgavens kapittel 2 drøftes tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. Med dette menes den tolv måneders tidsbegrensningen som fremkommer av § 14-9 første ledd bokstav f). Herunder spørsmålet om hvorvidt samme arbeidstaker kan videre ansettes etter f)-regelen for å utføre arbeidsoppgaver av annen art.

Kapitel 3 omhandler karantenebestemmelsen i § 14-9 syvende ledd. Her drøftes først bestemmelsens innhold, herunder ”arbeidsoppgaver av samme art” og virksomhetsbegrepet. Deretter behandles de tilfellene hvor arbeidsforholdet opphører før avtalt. Spørsmålet i den forbindelse er om karantene inntreffer også da. Så drøftes hva som ligger i begrepet ”videre ansettelse”, altså hva som skal til for at karantene ikke skal ilegges arbeidsgiver. Videre behandles de tilfeller hvor det er flere parallelle midlertidige ansettelser på generelt grunnlag og tidspunktet for inntreden av karantene i slike tilfeller. Til slutt under kapitel 3 drøftes rettsvirkningene ved brudd på karantenebestemmelsen.

I kapitel 4 behandles kvotebegrensningen i § 14-9 første ledd bokstav f). Først drøftes bestemmelsens innhold og deretter rettsvirkningene ved brudd på bestemmelsen. Kvoteregelen er ment å gis mindre plass i oppgaven enn karantenebestemmelsen, men vil likevel stå som et eget hovedpunkt, da de to bestemmelsene er svært ulike.

Opgaven avsluttes med noen egne refleksjoner i kapitel 5. Formålet med dette er å samle tanker som utspiller seg gjennom hele oppgaven.

## **2. Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag**

### **2.1 Lovbestemmelsens innhold**

Det følger av § 14-9 første ledd bokstav f) at avtale om midlertidig ansettelse kan inngås ”for en periode på inntil tolv måneder”. Utover tolv måneders-begrensningen følger det ingen materielle vilkår for en slik tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag av lovbestemmelsen. Bestemmelsen kalles derfor gjerne for ”den generelle hjemmelen”.<sup>7</sup>

Også lovforarbeidene slår fast at det ikke stilles noen vilkår for slik ansettelse.<sup>8</sup> Det gis en generell adgang til å ansette midlertidig. Med dette menes at det ikke stilles krav til at det skal foreligge særskilte grunner for å benytte seg av midlertidige ansettelser etter f)-regelen. Dette vilkårsløse aspektet skiller klart bestemmelsen fra de øvrige lovhjemlene for midlertidig ansettelse i § 14-9.

---

<sup>7</sup> Tine Eidsvaag; ”Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag i EØS-rettslig belysning”, punkt 1

<sup>8</sup> Prop. 39 L (2014-2015) punkt 1.1



Arbeidsoppgavene som skal utføres av den midlertidig ansatte kan både være av varig og tidsbegrenset karakter.<sup>9</sup> Det uttales likevel i forarbeidene at det ikke er intensjonen at varige arbeidsoppgaver skal utføres av midlertidige ansatte *over tid*.<sup>10</sup> Tolv måneders-regelen er derfor kommet inn som en begrensning.

## 2.2 Gjenansettelse av samme arbeidstaker etter f)-regelen

Som nevnt kan avtale om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag inngås ”for en periode på *inntil tolv måneder*” (min uthevelse). Tolv måneders perioden løper fra arbeidstakers faktiske tiltredelse i stillingen.<sup>11</sup>

En problemstilling som knytter seg til dette er hvorvidt samme arbeidstaker kan ansettes i flere påfølgende tolv måneders-perioder, eller om tolv måneder er en absolutt begrensning for hvor lenge en arbeidstaker kan være ansatt midlertidig på generelt grunnlag.

Det er klart at dersom en arbeidstaker ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, inntreter det en karanteneperiode på tolv måneder for ”arbeidsoppgaver av samme art”, jf. § 14-9 syvende ledd. Det sies derimot ikke noe om arbeidsoppgaver av annen karakter.

Spørsmålet blir således om samme arbeidstaker kan ansettes videre midlertidig etter at tolv måneders-perioden er over, så lenge vedkommende ikke skal utføre arbeidsoppgaver av samme art.

Ordlyden i § 14-9 første ledd bokstav f) første punktum begrenser seg til å slå fast at arbeidstakere kan ansettes midlertidig på generelt grunnlag ”for en periode på inntil tolv måneder”. Ordlyden gir ikke noe klart svar på problemstillingen om samme arbeidstaker kan ansettes videre etter f)-reglen når tolv måneders perioden er over.

---

<sup>9</sup> Prop. 39 L (2014-2015) punkt 5.5.1 og 5.5.3.2

<sup>10</sup> Prop. 39 L (2014-2015) punkt 5.5.3.2

<sup>11</sup> <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/> (åpnet 10.10.16)

Ordlyden kan tolkes både dithen at tolv måneders perioden er en absolutt grense for lengden av midlertidig ansettelse på generelt grunnlag etter § 14-9 første ledd bokstav f), og at tolv måneder er det lengste en arbeidstaker kan være midlertidig ansatt etter f)-reglen om gangen. Dersom sistnevnte alternativ skal legges til grunn kan arbeidstakeren forlenge den midlertidige ansettelsen så lenge ikke karantenebestemmelsen eller kvotebegrensningen slår inn. Altså kan arbeidstakeren fortsette så lenge han ikke skal utføre ”arbeidsoppgaver av samme art” eller det er mer enn 15 % midlertidige ansatte på generelt grunnlag i bedriften.

Heller ikke i forarbeidene er problemstillingen direkte behandlet.

Det sies innledningsvis i forarbeidene at når avtaleperioden går mot sin slutt vil arbeidsgiver stå fritt til å enten avslutte et arbeidsforhold, videreføre ansettelsen i fast stilling eller gi arbeidstaker midlertidig ansettelse på annet grunnlag.<sup>12</sup> Dette kan tolkes dithen at det ikke er et alternativ å fortsette midlertidig ansettelse på generelt grunnlag etter f)-regelen, selv om arbeidstakeren ikke skal utføre arbeidsoppgaver av samme art. Hvorvidt det er dette som er lovgivers mening med uttalelsen er uklart.

Det følger videre av forarbeidene at ”tidsbegrensningen på tolv måneder for midlertidige arbeidsavtaler på generelt grunnlag er absolutt”.<sup>13</sup> Ved første øyekast kan dette virke som en meget klar antydning til at gjenansettelse av samme arbeidstaker etter f)-regelen ikke er mulig. Konteksten uttalelsen står i taler derimot ikke i den retning.

Vi finner dette utsagnet under overskriften *Varsel om tidspunkt for fratredelse*. Med dette siktes det til at en arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt i mer enn ett år har krav på skriftlig varsel ved fratredelse. I tilfeller hvor det foreligger manglende varsling vil ikke arbeidsgiver kunne kreve at arbeidstaker fratrer sin midlertidige stilling før én måned etter at varsel er gitt, jf. § 14-9 fjerde ledd fjerde punktum. Bestemmelsens femte punktum slår likevel fast at manglende varsel ikke vil føre til en utvidelse av tolv måneders perioden etter f)-regelen.

---

<sup>12</sup> Prop. 39 L (2014-2015) punkt 1.3

<sup>13</sup> Prop. 39 L (2014-2015) punkt 5.5.3.2 (s.115)

Når det her i forarbeidene uttales at tolv måneders perioden er absolutt er det sannsynligvis denne manglende retten til utvidelse ved uteblitt varsling det siktes til. Utsagnet kan dermed ikke tillegges avgjørende vekt i forbindelse med vårt spørsmål.

Tre- og fireårsregelen kan stå som argument for at en arbeidstaker kan videre ansettes etter f)-regelen for å utføre arbeidsoppgaver av annen art.

Regelen følger av § 14-9 sjette ledd;

*“Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a eller i mer enn tre år etter første ledd bokstav b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. ...”.*

Bestemmelsen i § 14-9 sjette ledd samsvarer dårlig med tolv måneders begrensningen i f)-regelen. Dersom tidsbegrensningen er ment å tolkes absolutt, ville en arbeidstaker aldri være sammenhengende midlertidig ansatt på generelt grunnlag i mer enn tre år. Hvilket betyr at treårsregelens formål faller bort. Hvis man skulle legge et slikt tolkningsalternativ til grunn ville utfallet vært at treårsregelen bare gjorde seg gjeldende for f)-regelen i kombinasjon med midlertidig ansettelse på annet grunnlag. Ordlyden taler ikke for at dette var lovgivers intensjon.

Det følger av forarbeidene at ”Ansettelse på grunnlag av bokstav b (vikariat) og bokstav f (generell adgang) *eller* disse i kombinasjon, gir arbeidstaker rett til fast ansettelse etter mer enn 3 års ansettelse” (min utheving).<sup>14</sup> Dette taler for å forstå ordlyden i § 14-9 sjette ledd slik at en arbeidstaker kan videre ansettes etter f)-regelen for å oppnå tre års sammenhengende ansettelse.

Når det gjelder fireårsregelen foreslås det i forarbeidene at midlertidig ansettelse på generelt grunnlag etter f)-regelen skal inngå i grunnlaget for fireårsregelen. Det sies videre at fireårsregelens betydning vil svekkes dersom ansettelse etter f)-regelen ikke skulle inngått i beregningsgrunnlaget.<sup>15</sup> Da ville perioden før arbeidstaker oppnår fast ansettelse etter

---

<sup>14</sup> Innst. 208 L (2014-2015), punkt 4.1.2

<sup>15</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.7.3

fireårsregelen utvides dersom vedkommende arbeidstaker var midlertidig ansatt etter f)-regelen.

Fireårsregelen vil ikke få stor betydning når det gjelder vår problemstilling ettersom det uttales i forarbeidene at dersom midlertidig ansettelse skjer i kombinasjon med grunnlaget i bokstav a (arbeid av midlertidig karakter) og ett eller begge av grunnlagene i bokstav b eller f, ”... vil retten til fast ansettelse inntre når arbeidstaker har vært ansatt i mer enn 3 år”.<sup>16</sup> Dette betyr at det er treårsregelen som har betydning for hvorvidt en arbeidstaker kan videre ansettes på generelt grunnlag.

Også karantenebestemmelsen i § 14-9 syvende ledd taler for at videre ansettelse på grunnlag av f)-regelen er tillatt.

Karantenen gjelder utelukkende ”arbeidsoppgaver av samme art”, jf. § 14-9 syvende ledd første punktum. Ordlyden kan da tolkes slik at karantenen ikke omfatter arbeidsoppgaver som ikke er av samme art.

Forarbeidene uttaler at ”Ansettelse på generelt grunnlag utover tolv måneder vil være et brudd på regelen som gir arbeidstakeren krav på fast ansettelse”.<sup>17</sup> Dette utsagnet må likevel tolkes slik at det gjelder dersom videreansettelsen omfatter “arbeidsoppgaver av samme art”, og dermed utløser karantene. Dette kan begrunnes med at det bare er i slike tilfeller det faktisk foreligger et brudd på regelen, og arbeidstakeren har krav på fast ansettelse etter § 14-11.

Det følger av forarbeidene at ”En karantene omfatter både ny ansettelse av samme arbeidstaker og av annen arbeidstaker”.<sup>18</sup> Dette betyr at karantenebestemmelsen stenger for at arbeidsgiver kan ansette videre samme arbeidstaker midlertidig på generelt grunnlag for å utføre arbeidsoppgaver av samme art. Dette kan forstås slik at det ikke vil være problematisk i forhold til karanteneregelen å ansette samme arbeidstaker for å utføre arbeidsoppgaver av annen karakter. Dette kan begrunnes i en antitetisk tolkning av lovtekst og forarbeider,

---

<sup>16</sup> Innst. 208 L (2014-2015), punkt 4.1.2

<sup>17</sup> <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/> (åpnet 02.11.16)

<sup>18</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 8.1 (s.137)

ettersom det uttrykkelig er nevnt at karantene bare inntreffer ved ”arbeidsoppgaver av samme art”.

Det er klart at karantenerегelen ikke inntreffer dersom en annen arbeidstaker ansettes etter f)-regelen for å utføre arbeidsoppgaver av annen art. Det er dermed ingen god begrunnelse for å nekte samme arbeidstaker å fortsette i virksomheten så lenge ikke karantenebestemmelsen eller kvotebegrensningen gjør seg gjeldende.

Den motstridende oppfatningen i juridisk teori viser at både ordlyden og forarbeidene er uklare når det kommer til denne problemstillingen. Hirst og Lønneid legger til grunn at dersom en arbeidstaker skal ansettes utover tolv måneder må det skje fast eller midlertidig på annet grunnlag<sup>19</sup>, mens Egeland har tolket bestemmelsen slik at det er mulig å ansette samme arbeidstaker på ny etter f)-regelen, så lenge ikke karantene ilegges. Egeland begrunner dette med at en slik tolkning ikke strider mot lovens formål og at treårsregelen i § 14-9 sjette ledd kan indikere at bestemmelsen bør forstås slik.<sup>20</sup>

Det må kunne konkluderes med at både treårsregelen og formålet bak karantenerегelen taler for at en og samme arbeidstaker kan gjenansettes etter f)-regelen.

Dersom regelen skulle tolkes slik at samme arbeidstaker ikke kunne få gjenansettelse på generelt grunnlag, ville den være et hinder for at vedkommende arbeidstaker kan oppfylle kriteriene for å oppnå fast ansettelse etter treårsregelen, jf. § 14-9 sjette ledd.

Formålet med karantenebestemmelsen er at ikke arbeidsgiver skal benytte midlertidig arbeidskraft for å dekke et varig behov.<sup>21</sup> Dette formålet tilsier at så lenge ikke karantenerегelen eller kvotebegrensningen gjør seg gjeldende, kan arbeidstaker ansettes på ny etter f)-regelen. Ettersom karantenebestemmelsen ikke utløses vil det ikke være et varig behov som blir dekket.

---

<sup>19</sup> Hirst og Lønneid; ”Arbeidsrett i et nøtteskall”, kap.3

<sup>20</sup> <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/14/13/#i1007007> (åpnet 25.10.16)

<sup>21</sup> Prop. 39 L (2014-2015) punkt 5.5.3.2

Det kan legges til grunn at samme arbeidstaker kan gjenansettes midlertidig på generelt grunnlag, så lenge ikke vedkommende skal utføre arbeidsoppgaver av samme art som tidligere utført.

### 3. Karantenerregelen i § 14-9 syvende ledd

#### 3.1 Karantenerregelens innhold

Karantenerregelen følger av § 14-9 syvende ledd;

*”Reglene i dette ledd gjelder ansettelse etter første ledd bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten. Arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet. Når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav f, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karanteneperioden ikke foreta nye ansettelser som nevnt i første punktum”*

Det følger av bestemmelsens første punktum at karantenen rammer bare ”arbeidsoppgaver av samme art”. Det vil si at arbeidsgiver vil i slike tilfeller få en karantene på arbeidsoppgavene. Med dette menes et forbud mot å ansette annen arbeidstaker etter f)-regelen for å utføre arbeidsoppgaver av samme art som ble utført i det tidligere arbeidsforholdet.<sup>22</sup>

Spørsmålet er således hva som ligger i begrepet ”arbeidsoppgaver av samme art”.

Ordlyden utdyper ikke videre hva som er ment å ligge i begrepet.

Det følger av forarbeidene at det ikke bare er arbeidsoppgaver av nøyaktig samme art som utløser karantene. Dersom karantenebestemmelsen skulle forstås slik ville det være lett for arbeidsgiver å omgå den ved å gjøre noen enkle endringer. Derfor skal både samme og likeartede arbeidsoppgaver omfattes av karantenebestemmelsen.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/> (åpnet 02.11.16)

<sup>23</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2

Forarbeidene presiserer videre at hva som nærmere skal inngå i begrepet ”arbeidsoppgaver av samme art” må bero på en konkret vurdering. Kjernen for vurderingen må være de faktisk utførte arbeidsoppgavene i det avsluttede arbeidsforholdet. Oppgaver som naturlig kunne tilfalt vedkommende og som artsmessig er av samme karakter omfattes av bestemmelsen.<sup>24</sup>

Med ”de faktisk utførte arbeidsoppgavene” menes at det ikke er avgjørende hvilke arbeidsoppgaver vedkommende som utgangspunkt skulle utføre i følge arbeidsavtalen. Avgjørende må være hva vedkommende faktisk har gjort gjennom ansettelsestiden.

Det presiseres ikke hva som ligger i uttalelsen ”...også oppgaver som ville vært naturlig å pålegge den midlertidig ansatte og som artsmessig er av samme karakter, omfattes”. Uttalelsen må likevel forstås slik at selv om en arbeidstaker utfører arbeidsoppgaver som ikke direkte står i arbeidskontrakten, men likevel anses som normalt for vedkommende yrke å utføre, må også disse omfattes av karantene.

For eksempel er det naturlig at en arbeidstaker som er ansatt for å sitte i kassen i en butikk også hjelper til å pakke ut varer og sette dem på plass i butikkhyllene, selv om det ikke direkte inngår i de arbeidsoppgavene som knytter seg til å ekspedere kunder. Men slike oppgaver vil være naturlig å pålegge også den som er ansatt for å sitte i kassen.

Når det gjelder arbeidsoppgaver av ”artsmessig samme karakter” eksemplifiserer forarbeidene dette ved en transportarbeider. Dersom en transportarbeider er ansatt for å kjøre én type lastebil, vil normalt ”arbeidsoppgaver av samme art” både omfatte kjøring av denne typen lastebil og andre biler for å utføre transportoppdrag. Avgjørende må likevel være hvorvidt disse transportoppdragene skiller seg artsmessig fra hverandre, slik at transportarbeiderens arbeidsdager fremtrer svært forskjellige ut i fra hvilket oppdrag han er på og med hvilket kjøretøy.

Organisering av arbeidet kan ha betydning for vurderingen. Det følger av forarbeidene at når på døgnet arbeidet foregår er ikke avgjørende. Men arbeidstid kan likevel være av betydning, ettersom for eksempel organisering av nattarbeid kan avskille seg betraktelig fra organisering av dagarbeid.

---

<sup>24</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2

Videre presiseres det i forarbeidene at stillingsnivå og ansvar kan være av betydning for hvorvidt det er ”arbeidsoppgaver av samme art”. Også utdanning og kompetanse trekkes frem.

Som eksempel nevner forarbeidene en sykepleier og en hjelpepleier. Både stillingsnivå, ansvar, utdanning og kompetanse skiller seg mellom disse to yrkene, selv om de begge arbeider med omsorg. For eksempel gir sykepleierutdanningen vedkommende tilgang til å dele ut medisiner og dosere medisin for pasienter, mens en hjelpepleier har svært begrenset adgang til dette. Det kan sies at sykepleierens arbeidsoppgaver skiller seg artsmessig fra hjelpepleierens oppgaver.

Men også innad mellom for eksempel to sykepleiere vil det kunne være arbeidsoppgaver av ulik art. Som utgangspunkt har de to sykepleierne samme kompetanse og utdanning, men stillingsnivå og ansvar kan skille seg ved at den ene har en overordnet lederstilling.

Dette viser at det må vurderes konkret i det enkelte tilfellet hvorvidt det dreier seg om ”arbeidsoppgaver av samme art” eller ikke. Selv om forarbeidene oppstiller visse knagger som utgangspunkt for denne konkrete vurderingen, er den uansett vanskelig. Forarbeidene avklarer ikke i særlig grad hvor like to jobber må være for at det skal dreie seg om ”arbeidsoppgaver av samme art”, men det må kunne legges til grunn at det er en avveining av hvilke likhetstrekk det er i arbeidsoppgavene i de to jobbene.<sup>25</sup>

Det følger av ordlyden i § 14-9 syvende ledd at det er arbeidsoppgaver av samme art ”innenfor *virksomheten*” som rammes av karantene. Det presiseres i forarbeidene at begrepet virksomhet i denne sammenheng er ensbetydende med den *juridisk enhet*, i motsetning til betydningen *aktivitet*.<sup>26</sup>

Vi kan dermed forstå det slik at virksomhetsbegrepet skal avgrenses til den juridiske enhet som arbeidsgiveransvaret knytter seg til, som i utgangspunktet ville være hele arbeidsgivers samlede virksomhet.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Engelsrud, Gerd; ”Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag”, arbeidsrett vol 13 nr.1, s.97

<sup>26</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.113

<sup>27</sup> Engelsrud, Gerd; ”Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag”, arbeidsrett vol 13 nr. 1 2016, s. 96 og Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.113



Ordlyden presiserer likevel at ”arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som en virksomhet”, jf. § 14-9 syvende ledd annet punktum. Forarbeidene forklarer dette med at virksomheter i Norge er av svært ulik størrelse, og det skal være mulig for arbeidsgiver å legge en mindre enhet som grunnlag for karanteneregelens omfang. Det hadde blitt en for restriktiv regel dersom hele den samlede virksomheten alltid måtte legges til grunn for beregningen.<sup>28</sup> Begrepet virksomhet kan dermed forstås på to ulike måter i forbindelse med den nye regelen i § 14-9 syvende ledd, både som hele arbeidsgivers samlede virksomhet og som enheter med minst 50 ansatte.

Enheter med 50 ansatte eller flere kan vurderes isolert, selv om de er del av en større virksomhet. Hele virksomheten til arbeidsgiver trenger dermed ikke inngå under ett selv om ordlyden bruker begrepet ”virksomhet”. Lokasjon eller avdelingsstruktur skal heller ikke være avgjørende i følge forarbeidene.

Det følger av forarbeidene at begrepet ”enheter” skal forstås som ”reelle, organisatoriske enheter”.<sup>29</sup> Med dette menes at det er snakk om enheter som er avgrenset organisatorisk og har en realitet over tid.<sup>30</sup>

En kommune anses som én virksomhet, men har mange ulike enheter innad i virksomheten. For eksempel kan et kommunalt sykehjem eller en skole med mer enn 50 ansatte være en egen enhet når det kommer til karanteneregelen.

Det betyr at dersom en hjelpepleier som er midlertidig ansatt etter f)-regelen på Lillevik sykehjem ikke får videre ansettelse, påvirker ikke det Storevik sykehjems mulighet til å ansette midlertidig på generelt grunnlag for å utføre ”arbeidsoppgaver av samme art”. Lillevik sykehjem blir ilagt karantene, og må vente tolv måneder før de kan ansette etter f)-regelen for slike arbeidsoppgaver. Både Lillevik og Storevik sykehjem ligger i Bergen kommune, men er egne enheter etter § 14-9 syvende ledd ettersom de har over 50 ansatte.

---

<sup>28</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.113

<sup>29</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 8.1, s.137

<sup>30</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2 s.113

Det er arbeidsgivers rett til å vurdere om den enkelte enhet er en egen virksomhet, og om det dermed kan ansettes midlertidig på generelt grunnlag i en annen enhet. Det stilles ingen krav til etterprøvnbarheten ved denne vurderingen.<sup>31</sup>

### **3.2 Arbeidsforholdet opphører før avtaleperiodens utløp**

Karantenen løper fra det tidspunktet arbeidsavtalen utløper og arbeidsforholdet avsluttes, jf. § 14-9 syvende ledd tredje punktum. Forarbeidene underbygger dette: ”Karantenen inntreer fra og med første dag etter at arbeidsavtalen utløper og arbeidsforholdet avsluttes”.<sup>32</sup>

Karantenetiden er tolv måneder uansett om arbeidstaker har vært ansatt for en kortere periode. Begrunnelsen for dette er at det ikke ønskes å legge til rette for økt bruk av kortvarige, midlertidige ansettelser på generelt grunnlag, og at en slik regel er enkel å forholde seg til.<sup>33</sup>

En problemstilling kan dukke opp dersom arbeidsforholdet blir avsluttet på et tidligere tidspunkt enn det som er avtalt.

Det følger av § 14-9 femte ledd siste punktum at i avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold. Dersom et midlertidig arbeidsforhold skal opphøre lovlig før det som er avtalt, må reglene i lovens kapittel 15 og 17 overholdes. Bestemmelsen sier likevel ingenting om det vil medføre karantene at arbeidsforholdet blir avsluttet før avtalt, enten av arbeidstaker eller arbeidsgiver.

I forarbeidene legges det til grunn at dersom arbeidstaker selv sier opp arbeidsforholdet før ansettelsesperioden er over, vil det ikke inntre noen karantenepriode.<sup>34</sup> Forarbeidene behandler på sin side ikke forholdet om hvorvidt karantene inntreer dersom arbeidstaker blir sagt opp av arbeidsgiver.

Spørsmålet blir således om karantene kan ilegges i de tilfellene hvor arbeidsgiver sier opp den midlertidig ansatte før avtaleperiodens slutt.

---

<sup>31</sup> <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/14/13/#i1007270> (åpnet 29.11.16)

<sup>32</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2 s.113

<sup>33</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2 s.113

<sup>34</sup> Prop. 39 L (2015-2015), punkt 5.5.3.2 s.113

Som nevnt må reglene i aml. kap.15 overholdes dersom et midlertidig arbeidsforhold skal opphøre før avtalt, jf. § 14-9 femte ledd. Dette betyr at dersom arbeidsgiver ønsker å avslutte et slikt arbeidsforhold må reglene om oppsigelsesfrister, vern mot usaklig oppsigelse, avskjed, osv. overholdes. I dette ligger at den midlertidige ansatte har samme vern som fast ansatte i slike situasjoner. Dette taler mot å ilegge arbeidsgiver karantene for å ansette midlertidig på generelt grunnlag igjen etter at arbeidsforholdet er opphørt.

Også rimelighetsbetraktninger kan gjøre seg gjeldende i favør av at karantene ikke bør ilegges. Det vil i mange tilfeller oppfattes som urimelig dersom arbeidsgiver blir ilagt karantene for en avskjed av en midlertidig arbeidstaker som for eksempel har gjort underslag i virksomheten.<sup>35</sup>

På en annen side kan arbeidsgivere bruke oppsigelse i slike tilfeller for å omgå karanteneperioden. Hovedregelen etter § 15-3 første ledd er én måneds gjensidig oppsigelsesfrist dersom ikke annet er avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Dersom arbeidsgiver sier opp midlertidig ansatte etter f)-regelen for eksempel etter 6-7 måneder, taler det for at arbeidsgiver bør ilegges karantene for nyansettelser, selv om reglene i kap.15 er overholdt.

Det kan selvsagt problematiseres at arbeidsgiver må ha ”saklig grunn for oppsigelse”, jf. § 15-7, og dermed ikke kan ”bruke” denne oppsigelsesmuligheten uten videre. Likevel viser det store antall saker om usaklig oppsigelse for domstolene at ikke alle arbeidsgivere bruker bestemmelsen slik den er ment å brukes. I mange tilfeller benyttes oppsigelse for å bli kvitt en arbeidstaker, uten at det er ”saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold”. For eksempel hender det at gravide arbeidstakere blir sagt opp uten at det er saklig begrunnet.<sup>36</sup>

Dersom arbeidsgiver ikke blir ilagt karantene i de tilfellene hvor han endte et midlertidig arbeidsforhold før avtalt, ville det stride mot formålet med karanteneregelen. Arbeidsgiver skal ikke dekke et varig behov for arbeidskraft med midlertidig ansettelse på generelt

---

<sup>35</sup> <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/> (åpnet 07.11.16)

<sup>36</sup> <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/parkeringsvaktens-cecilia-30-var-gravid-fikk-sparken/a/23445689/> (åpnet 29.11.16)

grunnlag. Ved å avslutte slike arbeidsforhold før avtalt, ville det i prinsippet gi arbeidsgiver mulighet til nettopp dette.

Stillingsvernet for den midlertidig ansatte skal være like sterkt som for en fast ansatt i løpet av avtaleperioden. Likevel er faren for omgåelse av karantenerregelen ved avskjed eller oppsigelse før utløpet av avtalt periode absolutt til stede. Karantene må derfor inntreffe dersom arbeidsgiver sier opp en midlertidig ansatt før utløpet den midlertidige kontrakten.

### 3.3 Videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp

Det følger av § 14-9 syvende ledd tredje punktum at karanteneperioden inntreer når arbeidstaker ”ikke får *videre ansettelse* ved avtaleperiodens utløp”. Også forarbeidene legger dette til grunn: ”Dersom arbeidsgiver viderefører arbeidsforholdet i fast stilling eller på et annet rettsgrunnlag for midlertidig ansettelse, inntreer heller ingen karantene”.<sup>37</sup>

Problemstillingen er hva som ligger i ”videre ansettelse”.

Ordlyden gir ikke noe klart svar på hva som ligger i uttrykket “videre ansettelse”. Som utgangspunkt kan det forstås slik at det ikke betyr noe mer enn at arbeidsgiver tilbyr en form for ansettelse i virksomheten.<sup>38</sup> Alternativt kan ordlyden tolkes slik at det må foreligge et konkret tilbud om videreføring av det arbeidet som den midlertidige arbeidstaker har utført i virksomheten. Det siste alternativet må sies å ligge nærmest opp mot den naturlig språklige forståelsen av begrepet ”videre ansettelse”. Begrunnelsen for dette er betydningen ”videre” kan forstås som en eller annen form for videreføring av noe eksisterende.

Innføringen av aml. § 14-9 første ledd bokstav f) ble blant annet begrunnet med at det skulle gi arbeidstakere et springbrett inn i arbeidslivet og fast ansettelse. ”Videre ansettelse” vil dermed typisk fange de tilfelle hvor den midlertidig ansatte får tilbud om fast ansettelse etter endt avtaleperiode.

---

<sup>37</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2 s.114

<sup>38</sup> Tine Eidsvaag; ”Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag i EØS-rettslig belysning”, punkt 2

Men det følger imidlertid av forarbeidene at ved avtaleperiodens slutt vil arbeidsgiveren stå fritt til å enten avslutte arbeidsforholdet eller *videreføre ansettelsen* i fast stilling, eventuelt i midlertidig ansettelse på et annet grunnlag.<sup>39</sup> En slik videreføring på annet grunnlag vil dermed hindre karantene. Det er dermed klart at det ikke bare er fast ansettelse som ligger i begrepet ”videre ansettelse”.

Spørsmålet blir om det kan stilles noen krav til stillingen for at det skal være snakk om en ”videre ansettelse” i lovens betydning.

### 3.3.1 Krav til varighet

Når det gjelder *varigheten* av den videre ansettelsen kommer det ikke frem av ordlyden hva som er ment å legges til grunn her. Formålet med karanteneregelen kan tale for at en slik ”videre ansettelse” er av minst lik varighet som den midlertidige ansettelsen, altså tolv måneder. Begrunnelsen for dette er at ved å videreføre arbeidsforholdet i for eksempel et to ukers vikariat, kan videreføringen lett brukes som en omgåelse av karanteneregelen.<sup>40</sup> En slik omgåelse kan benyttes for å dekke et varig behov for arbeidskraft med midlertidig ansettelse på generelt grunnlag.

Likevel er det for bastant å si at bare videre ansettelser av lik varighet eller lenger vil oppfylle ordlydens krav, ettersom mange midlertidige arbeidsforhold er av kortere karakter. Engelsrud legger til grunn at arbeidsgiver slipper karantene ved å videre ansette vedkommende arbeidstaker i et tre måneders vikariat.<sup>41</sup>

På en annen side kan uttrykket ”videre” taler for at det er snakk om arbeidsforhold av en viss lengde. Hvilken varighet som må antas å være innenfor rammene av regelen må vurderes i den konkrete sak, i lys av bestemmelsens formål. Ettersom verken ordlyden eller forarbeidene

---

<sup>39</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 1.3, s.9

<sup>40</sup> Tine Eidsvaag; ”Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag i EØS-rettslig belysning”, punkt 2

<sup>41</sup> Engelsrud, Gerd; ”Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag”, arbeidsrett vol 13 nr. 1 2016, s. 97

konkretiserer hvilken varighet et slikt arbeidsforhold må være av, svekker det betydningen av karantenerregelen.<sup>42</sup>

### 3.3.2 Krav til omfang

Hvilket *omfang* stillingen må ha for å innfri kravet om ”videre ansettelse”, må sees i sammenheng med hvilket omfang den utløpte midlertidige ansettelsen hadde. Forarbeidene kan forstås slik at det må legges til grunn en videreføring av ”arbeidsforholdet”.<sup>43</sup> Dersom vedkommende hadde en stillingsbrøk på 100 % som midlertidig ansatt på generelt grunnlag, bør også den videre ansettelsen bygge på en tilnærmet lik stillingsbrøk.

Dette kan begrunnes ut i fra faren for omgåelse. Dersom vedkommende arbeidstaker blir tilbudt et ansettelsesforhold med for eksempel 10 % fast stilling i stedet, ville arbeidsgiver lett kunne omgått karantenerregelen ved å gi minimalt med arbeid til den fast ansatte, for deretter å ansette en ny midlertidig etter f)-regelen i 100 %.

Et moment som kan tale mot å legge dette til grunn er at arbeidsgivers behov for arbeidskraft kan variere og ikke alltid være som forventet. En av begrunnelsene for å innføre en slik generell regel for midlertidig ansettelse var å gi arbeidsgiver mulighet til å prøve ut sitt behov for arbeidskraft, og samtidig gi arbeidstakere et springbrett ut i arbeidslivet.<sup>44</sup> Dersom det viser seg etter endt avtaleperiode at arbeidskraftsbehovet ikke var så stort som først antatt, vil det være lite gunstig for arbeidsgiver å likevel være bundet til å videre ansette i 100 % stilling for å slippe karantene.

Dersom arbeidsgiveren tilbyr den midlertidig ansatte en 50 % fast stilling, vil det være urimelig for arbeidsgiver at karantene likevel blir ilagt. For arbeidstaker vil det også i mange tilfeller føles tryggere med for eksempel en 50 % fast stilling med mulighet for mer ved behov, i forhold til gjentatte vikariater eller ansettelser etter f)-regelen.

---

<sup>42</sup> Engelsrud, Gerd; ”Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag”, arbeidsrett vol 13 nr. 1 2016, s. 97

<sup>43</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.114

<sup>44</sup> Innst. 208 L (2014-2015), punkt 4.1.2 s. 16

Også når det gjelder stillingens omfang må det en konkret vurdering til. Det må vurderes hvorvidt avstanden mellom den stillingsprosenten vedkommende har hatt, og den stillingsprosenten som blir tilbudt spriker i for stor grad til å kunne kalles en ”videre ansettelse”. Avgjørende må være om tilbudet gir uttrykk for å være en omgåelse av karanteneregelen eller ikke.

### **3.3.3 Krav til innhold**

Det legges til grunn at ordlyden ”videre ansettelse” skal forstås som en videreføring av et eksisterende arbeidsforhold. Innholdsmessig må altså tilbudet om videre ansettelse innebære arbeidsoppgaver av samme art og dermed dekke det samme arbeidskraftsbehovet. Det er det tidligere arbeidsforholdet som setter rammer for hva stillingen innholdsmessig må innebære for å være en ”videre ansettelse”, og dermed hindrer at karantene ilegges, jf. § 14-9 syvende ledd tredje punktum.

Formålet med karanteneregelen taler for dette. Dersom arbeidsgiver kunne tilby en midlertidig ansatt ved avtaleperiodens utløp en hvilken som helst annen stilling i virksomheten for å innfri kravene om ”videre ansettelse”, og dermed slippe unna karanteneregelen, ville det lettere åpne for å kunne benytte midlertidig arbeidskraft for å dekke et varig arbeidskraftsbehov. Det ville i så fall være en enkel ”snarvei” for å omgå karantenebestemmelsen.

For eksempel kunne en arbeidsgiver i anleggsmaskinbransjen tilby en av sine gravemaskinsjåførere, ved utløpt avtaleperiode, en jobb som renholdsmedarbeider ved virksomhetens kontorer. Dette er en jobb vedkommende med høy sannsynlighet hadde takket nei til. Det ville virke urimelig dersom arbeidsgiver i et slikt tilfelle unnslipper karantene ettersom han har tilbudt den midlertidig ansatte en annen stilling i virksomheten.

Dette viser at dersom en arbeidstaker blir videre ansatt for å utføre arbeidsoppgaver som innholdsmessig er av samme art, vil ikke karantene utløses. Begrunnelsen for dette er at det varige arbeidskraftsbehovet ikke blir dekket av midlertidig ansettelse slik som formålet med regelen legger til grunn. Dette gir også en god sammenheng mellom begrepene ”videre

ansettelse” og ”arbeidsoppgaver av samme art”, fordi en videre ansettelse av samme art vil dekke det samme arbeidskraftbehovet hos arbeidsgiver.

Det er ikke klart hvorvidt det kan legges til grunn at vedkommende arbeidstaker har rett på en videreføring av samme stilling for at det innholdsmessig skal dreie seg om en ”videre ansettelse”. Verken ordlyden eller forarbeidene legger opp til en slik tolkning.

Vi kan se til et tilgrensende rettslig område. Det er ikke lovfestet hvorvidt den som kommer tilbake til jobb etter permisjon har rett på samme stilling. Det er den ulovfestede styringsretten til arbeidsgiver som regulerer avgjørelsen.<sup>45</sup> Harmoni på arbeidsrettens område taler for å legge vekt på styringsretten også i vårt tilfelle.

Det følger av Theatercafé-dommen<sup>46</sup> at styringsretten omfatter ethvert virksomhetsrelatert forhold. Det sies videre at "arbeidsgiver styringsrett innebærer at denne har rett til å organisere, lede, kontrollere og *fordele arbeidet*. Styringsretten er ulovfestet, og bygger på en generell sedvane om at arbeidsgiver må kunne gi rimelige og nødvendige instruksjoner innenfor arbeidsforholdet, ettersom arbeidsavtalen ikke kan angi i detalj alt som ligger innenfor arbeidstakers plikter” (min uthevning).<sup>47</sup>

Det følger av dette at det er innenfor arbeidsgivers styringsrett å ilegge arbeidstakeren arbeidsoppgaver, altså ”fordele arbeidet”. Hvilke arbeidsoppgaver som faller inn under hvilke stillinger er klart en del av styringsretten. Det kan dermed ikke være et innholdsmessig krav for ”videre ansettelse” at den midlertidig ansatte får fortsette i samme stilling.

Avgjørende må være om formålet med karanteneregelen lar seg harmonere med den videre ansettelsen. Formålet er som tidligere nevnt å hindre at et varig arbeidskraftsbehov blir dekket av midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. Ved at den videre ansettelsen bygger på arbeidsoppgaver av samme art vil arbeidskraftsbehovet bli dekket av enten fast ansettelse eller midlertidig ansettelse på annet grunnlag. Regelens formål blir dermed ivaretatt.

---

<sup>45</sup> <http://compendia24.no/compendia24/personal.nsf/content?ReadForm&page=TVAD-7ENJET> (åpnet 07.11.16)

<sup>46</sup> Rt. 2008 s.856

<sup>47</sup> <http://jusinfo.no/index.php?site=default/721/744/749/752> (åpnet 07.11.16) og dommens avsnitt 34



Det vil følgelig være arbeidsoppgavene som konkret må vurderes om de er av samme art, ikke om vedkommende får tilbud om samme stilling eller ei.

Det følger av forarbeidene at dersom arbeidstaker selv sier opp arbeidsforholdet i løpet av avtaleperioden vil det ikke inntre karantene for de arbeidsoppgavene som vedkommende har utført.<sup>48</sup> Dette gjelder også dersom arbeidstaker takker nei til videre ansettelse, enten fast eller på annet midlertidig grunnlag.

Så lenge den stillingen arbeidsgiver tilbyr er innenfor rammene av hva som ligger i ”videre ansettelse”<sup>49</sup>, vil et avslag fra arbeidstaker ikke medføre karantene. Dette kan begrunnes i at arbeidsgiver ikke kan kontrollere hvorvidt arbeidstaker ønsker å takke ja eller nei til et slikt tilbud. Så lenge tilbud foreligger har arbeidsgiver foretatt de skritt som må foretas for å unngå karantene

### **3.3.4 Er gjenansettelse etter f)-regelen ”videre ansettelse”?**

Som drøftelsen i oppgavens punkt 2 viser kan en arbeidstaker ansettes for to eller flere avtaleperioder etter f)-regelen, så lenge ikke arbeidsoppgavene er av samme art.

Spørsmålet er om en slik gjenansettelse etter f)-regelen kan karakteriseres som en ”videre ansettelse” etter § 14-9 syvende ledd og at arbeidsgiver dermed ikke ilegges karantene. Synsvinkelen for denne problemstillingen er en litt annen enn drøftelsen av hva som ligger i ”videre ansettelse” i punkt 3.3, ettersom det ikke dreier seg om en fast ansettelse eller ansettelse på annet midlertidig grunnlag.

En ren språklig tolkning av ordlyden i § 14-9 syvende ledd ”videre ansettelse” setter ikke noen rammer for hvorvidt en slik gjenansettelse etter f)-regelen bør omfattes av karantene eller ikke. Ordet ”videre” legger som utgangspunkt opp til en tolkning at nettopp slike ansettelser bør omfattes, og at karantene dermed ikke ilegges dersom arbeidstakeren ansettes på nytt på generelt grunnlag. Det finnes ikke noe hjemmelsgrunnlag i lovbestemmelsen. Både

---

<sup>48</sup> Prop.39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.113-114

<sup>49</sup> Se punkt 3.3

videre ansettelse på midlertidig grunnlag og i fast stilling hindrer at karantenebestemmelsen iverksettes.

Forarbeidene legger derimot til grunn at det er midlertidig ansettelse på annet grunnlag som menes med uttrykket ”videre ansettelse” i § 14-9 syvende ledd.<sup>50</sup> Dette har også støtte i formålet med karantenerregelen. Det ville gitt en klar omgåelsesmulighet dersom gjenansettelse etter f)-regelen ikke skulle omfattes av karantenerregelen.

Bestemmelsen i § 14-9 syvende ledd gjelder kun ”ansettelser etter første ledd bokstav f”, jf. første punktum. Virkningen av karantenebestemmelsen ville falle bort dersom slike gjenansettelser etter f)-regelen skulle kunne karakteriseres som ”videre ansettelse”. Dette kan forankres i bestemmelsens formål. Ved å tillate ny ansettelse på generelt grunnlag som ”videre ansettelse” etter § 14-9 syvende ledd, vil det åpne for at arbeidsgiver kan benytte midlertidig ansettelse for å dekke et varig arbeidskraftsbehov.

Gjenansettelse etter § 14-9 første ledd bokstav f) er ikke en ”videre ansettelse”, jf. § 14-9 syvende ledd. Arbeidsgiver kan dermed ilegges karantene for slike ansettelse.

### **3.4 Karantenes inntreden ved flere midlertidige ansettelse på generelt grunnlag**

Dersom arbeidsgiver har flere midlertidig ansatte på generelt grunnlag samtidig, kan vi få en problemstilling vedrørende tidspunktet for inntreden av karanteneperiode. Begrunnelsen for dette er at avtaleperioden ikke nødvendigvis utløper samtidig.

Det legges til grunn i forarbeidene at hovedregelen om tolv måneders ansettelse på generelt grunnlag også skal gjelde ved flere ansettelse. Det vil i slike tilfeller medføre at en tolv måneders karantene inntre hver gang et midlertidig arbeidsforhold på generelt grunnlag ikke forlenges enten ved fast ansettelse eller på annet midlertidig grunnlag. Det kan dermed ikke utføres ansettelse etter f)-regelen for arbeidsoppgaver av samme art så lenge det er en eller

---

<sup>50</sup> Prop.39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.114

flere løpende karanteneperiode(r).<sup>51</sup> Karanteneperiodene kan ikke legges sammen. For hver gang et ansettelsesforhold er avsluttet begynner karantene å løpe.<sup>52</sup>

Dersom det inntreffer karantene på visse arbeidsoppgaver, kan det likevel utføres arbeidsoppgaver av samme art dersom det allerede er inngått avtale med andre midlertidige ansatte på generelt grunnlag for å utføre slike arbeidsoppgaver. Det vil ikke medføre noen begrensning i arbeidsgivers rett til å videreføre arbeidsforholdet i fast stilling eller på annet midlertidig grunnlag.<sup>53</sup> Dette betyr at arbeidsgiver kan velge å ikke videreføre arbeidsforholdet med midlertidig ansatt A, mens han likevel kan videreføre et tilsvarende arbeidsforhold med ansatt B etter endt avtaleperiode.

Arbeidstaker kan også velge å verken videreføre arbeidsforholdet med ansatt A eller B. At flere kan være midlertidig ansatt etter f)-regelen samtidig, medfører også at vi kan få overlappende karanteneperioder. Det følger av lovforarbeidene at dette er tilsiktet. Ønsket med regelen er å "... stimulere til videreføring av arbeidsforholdene etter utløp av midlertidige ansettelser på generelt grunnlag".<sup>54</sup> Ved videreføring inntreffer selvsagt ingen karantene.

En problemstilling kan oppstå når en arbeidstaker blir "gjenansatt" i løpet av karanteneperioden. Med dette menes at vedkommende ikke ble tilbudt jobb når den opprinnelige avtaleperioden utløp, men blir ansatt i løpet av de neste tolv månedene. Det er klart at arbeidsgiver ikke kan ansette vedkommende midlertidig på generelt grunnlag for å utføre arbeidsoppgaver av samme art på dette tidspunktet, men han står fritt til å ansette for eksempel i et vikariat eller på et prosjekt.

Spørsmålet blir om karantenetiden skal fortsette å løpe selv om arbeidstakeren blir "gjenansatt" i karantenetiden.

---

<sup>51</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.114

<sup>52</sup> Johansen og Stueland; "Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis", s.633

<sup>53</sup> <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljo/lovendringeri-arbeidsmiljo/lovendringeri-arbeidsmiljo-loven-fra-1-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1-juli-2015/id2410607/> (åpnet 10.11.16)

<sup>54</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.114

Vi kan se for oss Peder Ås som er midlertidig ansatt etter f)-regelen. Peder får ikke tilbud om videre ansettelse etter endt avtaleperiode, og karanteneperioden begynner å løpe. Peder får så etter to måneder tilbud om et vikariat i samme virksomhet. Det vil da oppstå et problem knyttet til hvorvidt de resterende ti månedene av karanteneperioden bør ilegges arbeidsgiver eller ei.

Det følger ikke direkte av ordlyden eller lovforarbeidene hvorvidt en slik karanteneperioden bør ilegges arbeidsgiver selv om han ”gjenansetter” vedkommende arbeidstaker på et senere tidspunkt.

Bestemmelsens syvende ledd sier at når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter f)-reglen ”ikke får videre ansettelse *ved avtaleperiodens utløp*, starter en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiver” (min utheving). Det kan da stilles spørsmål om hvorvidt lovgiver har ment at dersom arbeidstakeren får videre ansettelse ved et senere tidspunkt enn avtaleperiodens utløp skal likevel hele karanteneperioden på tolv måneder ilegges arbeidsgiver. En direkte språklig forståelse av ordlyden kan tale for dette.

Formålet med regelen om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag er å gi arbeidsgiver mulighet til å prøve ut arbeidskraft, og samtidig gi arbeidstakere et springbrett ut i arbeidslivet. Dette formålet taler for å ikke ilegge arbeidstaker karantene for slike tilfeller, ettersom arbeidstakeren i løpet av karanteneperioden oppnår ”videre ansettelse”, jf. § 14-9 syvende ledd.

Det må legges vekt på om arbeidsgivers intensjoner med sine handlinger er å omgå karanteneperioden. Det kan ikke sies i forhold til eksemplet med Peder Ås. Arbeidsgiver kan ha visst på tidspunktet for avtaleutløp at et vikariat åpnet seg først om to måneder, og ikke på daværende tidspunkt hatt økonomi eller behov for Peder.

Problemstillingen er drøftet av Eidsvåg. Hun skriver: ”... I motsetning til hva som ville vært tilfellet hvor den nye midlertidige ansettelse ble tilbudt innen utløpet av den opprinnelige avtaleperioden, vil karantene her bestå, og eventuelt gjøre seg gjeldende igjen etter at den nye avtaleperioden er utløpt”.<sup>55</sup> Eidsvåg legger altså opp til en direkte språklig tolkning av

---

<sup>55</sup> Tine Eidsvaag; ”Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag i EØS-rettslig belysning”, punkt 2

ordlyden, hvor karantenen vil begynne å løpe igjen når for eksempel nylig inngått vikariat er utløpt. Dette blir etter mitt syn en feil tolkning, ettersom karantene ilegges arbeidsgiver og ikke arbeidstaker. Dersom denne betraktningen skulle legges til grunn måtte karantenetiden fortsatt å løpt, selv om arbeidstakeren ble gjenansatt som vikar. Det blir urimelig å gjøre den gjeldende igjen etter at den nye avtaleperioden er utløpt, da vil den følge arbeidstaker og ikke arbeidsgiver.

Avgjørende etter mitt synspunkt må være at formålet bak regelen taler mot å ilegge arbeidsgiver en slik ”etterhengende” karanteneperiode. Det er klart at den perioden frem til arbeidstaker blir ”gjenansatt” vil arbeidsgiver ha karantene mot å ansette midlertidig på generelt grunnlag for å utføre ”arbeidsoppgaver av samme art”. Men det ville være en for streng straff dersom arbeidsgiver også ble ilagt karantene i perioden etter ”gjenansettelsen”.

Ettersom forarbeidene ikke gir noe svar på om ordlyden er ment å tolkes på den ene eller andre måten, kan ikke den direkte språklige forståelsen av ordlyden ilegges for mye vekt.

### **3.5 Rettsvirkninger ved brudd på karantenebestemmelsen**

Det følger av § 14-11 første ledd at dersom det foreligger brudd på bestemmelsene i § 14-9 har arbeidstaker krav på fast ansettelse eller at arbeidsforholdet fortsetter. Dersom det foreligger brudd på f)-regelen vil situasjonen være ulik fra de tilfellene hvor arbeidstakeren har vært ulovlig midlertidig ansatt på annet grunnlag. Begrunnelsen for dette er at bruddet bare knytter seg til hvorvidt ansettelsen har overskridet tolv måneders-perioden, og ikke selve ansettelsesgrunnlaget ettersom f)-regelen ikke stiller særskilte vilkår for ansettelse.<sup>56</sup>

Karantene inntreffer dagen etter arbeidsavtalens utløp. Dersom et arbeidsforhold basert på f)-regelen løper utover tolv måneder, uten at arbeidsforholdet avsluttes eller formelt videreføres, vil vedkommende ha rett på fast ansettelse, jf. § 14-11 første ledd.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/aml/14/15/> (åpnet 02.12.16) og Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s. 114

<sup>57</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s. 114

Dersom arbeidsforholdet er avtalt å vare for en kortere periode, kan det forlenges inntil tolv måneder dersom dette avtales innen avtaleperiodens utløp. En avtale om forlengelse av et midlertidig arbeidsforhold på generelt grunnlag på et annet tidspunkt enn ved avtaleperiodens utløp vil være et brudd på karantenebestemmelsen.<sup>58</sup>

Dersom arbeidsgiver ansetter en ny midlertidig arbeidstaker på generelt grunnlag for å utføre arbeidsoppgaver av samme art i løpet av karanteneperioden, vil også dette være et brudd på bestemmelsen. Det er den nyansatte som i dette tilfellet kan gå til søksmål med krav om fast ansettelse, ettersom det foreligger brudd på karantenebestemmelsen. Dersom flere ansettes i karanteneperioden, vil alle kunne ha krav på fast ansettelse.<sup>59</sup> Den arbeidstaker som først ble lovlig ansatt etter f)-regelen har ikke krav på fast ansettelse ved slike situasjoner.

Begrunnelsen for dette er at bruddet knytter seg til den nye ansettelsen og ikke den som er utløpt.<sup>60</sup>

Det kan oppstå et problem i forhold til dette, ettersom det i slike tilfeller vil være vanskelig for en nyansatt arbeidstaker å vite hvilke arbeidsoppgaver som er underlagt karantene. Ettersom slike nyansettelser i karanteneperioden ikke er lovlige, har vi ingen lovbestemmelser som gir arbeidsgiver noen form for opplysningsplikt vedrørende om visse arbeidsoppgaver er underlagt karantene eller ei.

Det følger av § 14-11 annet punktum at dersom det er ”åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter” kan domstolen bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre etter en vurdering av partenes interesser. Denne regelen får også virkning i forhold til brudd av karantenerregelen i § 14-9 første ledd bokstav f). Det vil i slike tilfeller bero på at arbeidsgiver har lagt frem påstand om at en eventuell fortsettelse av arbeidsforholdet er åpenbart urimelig. Et eksempel kan være dersom søksmål fremmes etter at arbeidstaker har fratrudd stillingen.<sup>61</sup>

Det følger av § 14-9 første ledd siste punktum at arbeidsgiver har plikt til å drøfte bruken av midlertidig ansatte med virksomhetens tillitsvalgte minst én gang årlig. I følge ordlyden må

---

<sup>58</sup> <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1-juli-2015/id2410607/> (åpnet 10.11.16)

<sup>59</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.115

<sup>60</sup> Johansen og Stueland; ”Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis”, s.633

<sup>61</sup> <https://min.rettsdata.no/#/Dokument/gL20050617z2D62z2EzA714z2D11?noteid=gN20050617z2D62z2E518> (åpnet 03.12.16)

”grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvensen for arbeidsmiljøet” drøftes med de tillitsvalgte. Det følger av forarbeidene at formålet med denne drøftingsplikten er å øke bevisstheten om nødvendigheten og lovligheten av slike ansettelser.<sup>62</sup> De tillitsvalgte har på sin side ikke kompetanse til å forfølge brudd på karantenebestemmelsen rettslig.<sup>63</sup> Karantenerегelen kan derfor bli lite praktisk, ettersom den er vanskelig å håndheve.

Det er opp til hver enkelt arbeidstaker å vurdere hvorvidt de ønsker å gå til domstolene for å få fastslått brudd på karantenebestemmelsen i § 14-9 første ledd bokstav f) eller ikke. Mange midlertidig ansatte arbeidstakere vil vegre seg mot å gå til slike skritt. Dersom en arbeidstaker ansettes midlertidig gang på gang og bestemmer seg for å gå til søksmål, vil det gjerne føre til at arbeidsgiver ikke gjenansetter vedkommende. Da risikerer arbeidstakeren å miste jobben.<sup>64</sup>

Ved brudd på karantenebestemmelsen kan arbeidstakeren også kreve erstatning, jf. § 14-11 annet ledd. Erstatningens beløp fastsettes til det som ”retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig”, jf. § 15-12 annet ledd.

## **4. Kvotebegrensningen**

### **4.1 Bestemmelsens innhold**

Det følger av § 14-9 første ledd bokstav f) at ”...inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover” kan ansettes midlertidig på generelt grunnlag. Dersom det dreier seg om mindre virksomheter kan det likevel ”...inngås avtale med minst én arbeidstaker”.

Formålet med kvotebestemmelsen er å ivareta arbeidsmiljølovens hovedregel om fast ansettelse. Regelen skal hindre at midlertidig ansettelser gjennomgående blir benyttet for å dekke et varig arbeidskraftsbehov. Forarbeidene presiserer at kvotebestemmelsen skal sikre at

---

<sup>62</sup> Prop. 104 L (2009-2010), punkt 3.3, s.7-8

<sup>63</sup> Johansen og Stueland; ”Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis”, s.633

<sup>64</sup> Johansen og Stueland; ”Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis”, s.635

hovedregelen fortsatt skal være fast ansettelse.<sup>65</sup> Bestemmelsen skal på en annen side gi virksomheter fleksibilitet hvor det er nødvendig.

Kvoten skal ikke omfatte midlertidig ansettelse på annet grunnlag enn etter f)-reglen. Dette følger direkte av forarbeidene; ”Kvoten foreslås ikke å omfatte de andre rettsgrunnlagene for midlertidig ansettelse”.<sup>66</sup> Men det følger også av en språklig tolkning av ordlyden som sier at det er kun ”slike avtaler” som skal omfattes.

Ved beregning av kvoten skal alle ”arbeidstakere i virksomheten” telle med. Det følger av aml. § 1-8 første ledd at med arbeidstaker menes ”...enhver som utfører arbeid i annens tjeneste”. Forarbeidene presiserer at både heltid- og deltidsansatte, fast og midlertidig ansatte skal telle med i beregningsgrunnlaget. Selvstendig næringsdrivende og innleide faller utenfor. Arbeidstakere i permisjon skal ikke være en del av beregningsgrunnlaget, men vikarer teller med.

Ordlyden i § 14-9 første ledd bokstav f) åpner ikke for å forstå virksomhetsbegrepet som noe annet enn hele arbeidsgivers samlede virksomhet i forbindelse med kvoteberegningen. Som tidligere nevnt kan virksomhetsbegrepet i forhold til karantenerregelen forstås på to ulike måter. Det følger derimot av forarbeidene at arbeidsgiver kan selv bestemme om det er ønskelig å beregne kvoten for hele virksomheten eller hver enhet for seg. Det betyr at en enhet som har mer enn 50 ansatte kan beregne kvote for seg, selv om de er en del av en større virksomhet. Hvordan dette beregnes vil ikke ha betydning, da kvoten uansett ikke kan overskride 15 % av arbeidstakerne i den samlede virksomheten.<sup>67</sup>

Beregningstidspunktet legges til grunn å være ved ansettelse av den enkelte arbeidstaker. Begrunnelsen for dette er at det alltid er svingninger i bemanningen i en virksomhet. Det ville være urimelig at en nedbemanning eller oppsigelser kunne medføre at virksomheten bryter kvoteregelen. Ved å knytte beregningen til dette tidspunktet vil det også fremstå som klarere

---

<sup>65</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.115

<sup>66</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2

<sup>67</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.136



når eventuelle brudd på kvoten finner sted.<sup>68</sup> Arbeidsgiver har dermed et ansvar om å beregne kvoten ved hver enkelt ansettelse.<sup>69</sup>

## 4.2 Rettsvirkningen ved brudd på kvotebegrensningen

Rettsvirkningene ved brudd på kvotebegrensningen følger av § 14-11.

Dersom det samlet sett er ansatt for mange midlertidig ansatte på generelt grunnlag vil dette være et brudd på kvotebegrensningen, selv om ansettelsene hver for seg er lovlige.

Hovedregelen i § 14-11 første ledd første punktum gjelder ikke ved brudd på kvoteregelen. Det følger av bestemmelsens første ledd siste punktum at ”Ved brudd på bestemmelsen om kvote i § 14-9 første ledd bokstav f), kan retten avsi dom etter første punktum når *særlige grunner* tilsier det” (min uthevelse). Arbeidstaker vil derfor i slike situasjoner bare ha rett på fast ansettelse etter første ledd første punktum når særlige grunner tilsier det.<sup>70</sup> Forarbeidene presiserer at ”særlige grunner” er ment å omfatte klare misbrukstilfeller, typisk hvor en virksomhet har ansatt midlertidig på generelt grunnlag i stort antall til tross for kvotebestemmelsen, eller systematisk og over tid har overtrådt regelen. Avgjørelsen om det dreier seg om ”særlige grunner” vil måtte bero på en konkret vurdering.<sup>71</sup>

Det kan være praktisk vanskelig å se for seg hvem rettsvirkningene av § 14-11 skal henvende seg til, ettersom kvotebegrensningen dreier seg om hele antallet midlertidig ansatte på generelt grunnlag. Det er lagt til grunn i forarbeidene at dersom det foreligger ”særlige grunner” det er den eller de som ansettes i strid med kvotebestemmelsen som har krav på fast ansettelse. Dette harmonerer med regelen om hvem rettsvirkning ved brudd på karanteneregelen retter seg mot.<sup>72</sup>

---

<sup>68</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.115

<sup>69</sup> Engelsrud, Gerd; ”Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag”, arbeidsrett vol 13 nr. 1 2016, s.95

<sup>70</sup> Engelsrud, Gerd; ”Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag”, arbeidsrett vol 13 nr. 1 2016, s.100

<sup>71</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.116

<sup>72</sup> Se punkt 3.5

Kvoteregelen er en tilleggsbegrensning.<sup>73</sup> Dette kan illustreres med at det uansett ikke kan ansettes flere midlertidige på generelt grunnlag så lenge karanteneperioden løper, selv om virksomheten for eksempel bare har 10 % midlertidig ansatte etter f)-regelen. Forarbeidene uttaler at § 14-11 første ledd siste punktum bare gjelder for kvoteregelen fordi den er en slik tilleggsbegrensning. Dette gjør det vanskeligere for den midlertidig ansatte å oppnå fast ansettelse dersom det bare foreligger brudd på kvoteregelen i forhold til om det hadde vært et brudd på karantenebestemmelsen. I følge forarbeidene er dette tilsiktet, ettersom brudd på kvoteregelen ikke anses som like kritikkverdig. Begrunnelsen for dette er at selve ansettelsen er lovlig, det er det totale antallet som overskrider 15 %.<sup>74</sup>

Selv om det fremheves i forarbeidene at brudd på kvoteregelen ikke er like kritikkverdig ble det innført regler om sanksjoner knyttet til slike brudd. I følge aml. § 18-6 første ledd første punkt er det Arbeidstilsynets ansvar å føre tilsyn med om det totale antallet midlertidig ansatt etter § 14-9 første ledd bokstav f) overskrider 15 %. Det følger av ordlyden at Arbeidstilsynet kan gi pålegg og treffe enkeltvedtak som er nødvendig for gjennomføringen av lovbestemmelsen. Dersom Arbeidstilsynet oppdager forhold som strider mot loven, skal de gi påbud om rettelse av de ulovlige forholdene, eventuelt stanse virksomheten eller deler av den.<sup>75</sup> Det presiseres i forarbeidene at ”Arbeidstilsynets myndighet ikke vil gi grunnlag lovlighetskontroll av midlertidige ansettelser generelt”.<sup>76</sup>

Erstatningsregelen i § 14-11 annet ledd gjelder tilsvarende for brudd på kvotebestemmelsen som for karantenerregelen. Erstatning kan søkes for både økonomisk og ikke-økonomisk tap, dersom vilkårene for erstatning foreligger. Erstatning fastsettes etter prinsippene i § 15-12 annet ledd.

---

<sup>73</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.116

<sup>74</sup> Prop. 39 L (2014-2015), punkt 5.5.3.2, s.116

<sup>75</sup> Johansen og Stueland; ”Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis”, s.1159

<sup>76</sup> Innst. 208 L (2014-2015), punkt 4.1.2, s.117

## 5. Noen avsluttende refleksjoner

Bestemmelsen i § 14-9 første ledd bokstav f), jf. syvende ledd, bærer preg av at det er mange uavklarte forhold rundt den. Selve ordlyden er knapp og gir i seg selv ganske lite.

Forarbeidene avklarer visse forhold, men de gir også rom for mistolkninger og lar mange spørsmål stå åpne.

Etter hvert som lovbestemmelsen får noen år på seg, vil nok mange av de forholdene som i dag fremstår som uklare bli avklart gjennom rettspraksis og/eller presiseringer. Slik som lovt teksten står i dag fremstår den komplisert for både arbeidstaker og arbeidsgiver å forholde seg til.

Bestemmelsen er som nevnt i oppgaven lite praktisk på noen punkter. Det er vanskelig for arbeidstaker å ha kunnskap til om de arbeidsoppgavene vedkommende er ansatt for å gjennomføre er underlagt karantene. Det er arbeidsgiver som er blitt ilagt karantene, og dermed hans ansvar å kontrollere at det ikke blir ansatt arbeidstakere for å utføre ”arbeidsoppgaver av samme art” som de som er underlagt karantene, men det er opp til hver og enkelt arbeidstaker å gå til søksmål for å eventuelt få fast ansettelse. Dette er problematisk.

Dette gjelder også i forhold til kvotebegrensningen. Det er vanskelig for en arbeidstaker å vite om virksomheten har mer eller mindre enn 15 % midlertidige ansatte, og enda vanskeligere å vite om ”særlige grunner” kan gjøre seg gjeldende slik at vedkommende får fast ansettelse. Som nevnt er det Arbeidstilsynets ansvar å holde tilsyn med dette, men det er arbeidstakers handlinger som må til for å få saken for retten.

Det kan også være vanskelig for arbeidsgiver å holde oversikten over alle disse detaljerte bestemmelsene. Det kan for eksempel være komplisert å til en hver tid ha kontroll over det eksakte antall midlertidig ansatte etter f)-regelen og dermed sikre at virksomheten ikke bryter med kvotebestemmelsen. Dette krever gode rutiner og oppfølging.

Også det vilkårsløse aspektet ved § 14-9 første ledd bokstav f) gir noen utfordringer.

Bestemmelsen skiller seg klart fra de øvrige midlertidige ansettelsesgrunnlagene, ettersom de andre stiller klare krav til vilkårene for ansettelse.

De øvrige grunnlagene skal i utgangspunktet dekke et arbeidskraftsbehov som ikke er varig, men oppstiller ikke noe tidsbegrensning. Det er klart at etter f)-regelen kan også varige behov dekkes, dog ikke for lenger enn tolv måneder om gangen. Dette er ganske selvmotsigende ettersom hovedregelen etter § 14-9 første ledd er fast ansettelse og dersom intensjonen med å ansette er å dekke et varig arbeidskraftsbehov burde hovedregelen vært benyttet og ikke f)-regelen.

Det legges til grunn i forarbeidene at et av formålene med å innføre en karantenebegrensningen var at nettopp slike varige arbeidskraftsbehov ikke skulle dekkes med ansettelse etter f)-regelen. Da burde i utgangspunktet ikke arbeid av varig karakter vært lovlig å dekke med midlertidig ansettelse på generelt grunnlag.

Stortingsflertallet mente at en slik økt tilgang til midlertidig ansettelse ville gi spesielt unge og utsatte grupper et springbrett inn i arbeidslivet og etter hvert fast ansettelse. I midlertid viser undersøkelser at det er en stadig øking i bruken av midlertidige ansettelse. Selvsagt kan dette knyttes til den utfordrende økonomiske situasjonen Norge har vært inne i siden 2014, og dermed arbeidsgiveres redsel for å ansette fast. Men det kan likevel stilles spørsmål ved om formålet med lovreguleringen i 2015 så langt er oppnådd.

Også det faktum at en arbeidstaker som tidligere har vært midlertidig ansatt på annet grunnlag for å utføre samme arbeid ved virksomheten, kan ansettes etter f)-reglen er etter mitt syn utfordrende. Det legges til grunn at også arbeidsgivers fleksibilitet og mulighet til å prøve ut en arbeidstaker talte for å innføre en slik generell reglen. Arbeidsgiver har i slike tilfeller allerede ”prøvd ut” vedkommende, og burde etter formålet ikke hatt mulighet til å ansette vedkommende til samme arbeidsoppgaver midlertidig på generelt grunnlag.

I følge formålsparagrafen i aml. § 1-1 bokstav b) er lovens formål ”å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet”. I sammenligning med fast ansettelse vil det utvilsomt innebære en maktforskyvning mellom arbeidstaker og arbeidsgiver å bli ansatt midlertidig på generelt grunnlag. Som tidligere nevnt er stillingsvernet ikke-eksisterende når avtaleperioden er utløpt. Etter mitt syn sikrer ikke slike ansettelse trygge ansettelsesforhold eller likebehandling i arbeidslivet.

Før innføringen av bestemmelsen for godt og vel ett år siden var det store diskusjoner i det politiske livet i Norge. Bestemmelsen bærer preg av å være en politisk valgsak, som vi trolig ikke hadde fått dersom vi hadde hatt en annen ”farge” på regjeringen på daværende tidspunkt. Å gi næringslivet økt fleksibilitet var for regjeringen en viktig prinsipp sak som ble gjennomført ved å innføre regelen om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag.

Ettersom bestemmelsen er av en så komplisert karakter vil det gjenstå å si hvilken praktisk betydning den vil få.

## **6. Litteraturliste**

### **6.1 Lover**

Endringslov 24. april 2015; Lov om endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

### **6.2 Rettspraksis**

Rt. 2008 s.856 (Theatercafé-dommen)

Rt.1989 s. 1116 (Statfjord-dommen)

LF 2012 016761 Frostating lagmannsrett

### **6.3 Forarbeider**

Prop. 39 L (2014-2015); Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår for stønad til livsopphold)

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)

Prop.104 L (2009-2010); Endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.)

Ot.prp. nr.49 (2004-2005); Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

## 6.4 Juridisk litteratur

Johansen, Atle Sønsteli og Stueland, Einar; ”Arbeidsmiljøloven – kommentarer og praksis”, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2.utgave, 1.opplag 2015 (kap.14, s.622-624 og 631-633)

Hirst, Marion Holthe og Lønneid, Svein Ivar, ”Arbeidsrett i et nøtteskall”, Gyldendal Norsk Forlag AS, 1. utgave, 1. opplag 2015 (kap.3.5)

Eidsvaag, Tine; ”Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag i EØS-rettslig betydning”

Engelsrud, Gerd; ”Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag”, arbeidsrett vol 13 nr. 1 2016

Skarning, Nicolay; ”Midlertidige ansettelse, innleie og vikarbyrådirektivet”, Universitetsforlaget, 2013

Egeland, Lill, Kommentarer til arbeidsmiljøloven § 14-9, arbeidsrett.no