

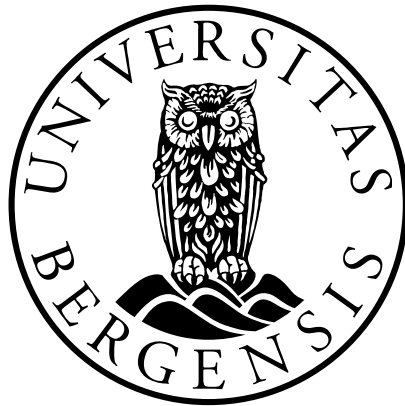
Rett til fast ansettelse for innleide og midlertidig ansatte etter «fireårsregelen»

Praktiske utfordringer knyttet til
«fireårsregelen» i arbeidsmiljøloven
§ 14-9 femte ledd

Kandidatnummer: 193636

Veileder: Marit B. Frogner

Antall ord: 14 447



JUS399 Masteroppgave

Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

2. juni 2014

Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	6
1.1 Tema	6
1.2 Problemstilling og avgrensning.....	7
1.3 Historikk og oversikt over rettskildebildet	8
1.3.1 Historikk og bakgrunn.....	8
1.4 Formålet med regelverket.....	9
1.5 Kilder.....	10
1.6 Veien videre	11
2. Fireårsregelen	11
2.1 Innledning.....	11
2.2 Tilfeller hvor fireårsregelen får anvendelse for midlertidig ansatte.....	13
2.3 Tilfeller hvor fireårsregelen får anvendelse for innleide.....	15
3. utfordringer knyttet til anvendelse av fireårsregelen.....	17
3.1 Introduksjon av problemstillingene.....	17
3.2 Kravet om sammenhengende ansettelse.....	18
3.2.1 Reengasjering av samme arbeidstaker	20
3.2.1.1 Særlig om Adeneler-dommen.....	22
3.2.2 Reengasjering av samme arbeidstaker etter ulike hjemler	24
3.2.3 Særlig om tilkallingsvikarer	26
3.3 Fradrag for fravær	28
3.3.1 Rettmessig fravær.....	29
3.3.2 Fravær som har funnet sted før fradragsregelen trådte i kraft.....	32

3.4 Beregning av opptjeningstiden	33
3.4.1 Ansettelsesforhold i ulike virksomheter i samme konsern.....	34
3.4.2 Gir utsatt fratreden grunnlag for opptjening til fireårsregelen?	35
3.5 Rettsvirkninger	37
3.5.1 Hvilke rettsvirkninger inntreer etter at fireårsmerket er nådd?	37
3.5.2 Stillingsprosent	39
3.5.3 Stillingens innhold.....	41
3.6 Omgåelse	42
3.6.1 Særlig om «lufting» av arbeidstakere.....	44
3.7 Overgangsregler	45
3.8 Særlige problemstillinger knyttet til innleie	47
4. Den ulovfestede læren om rett til fast ansettelse ved varig behov for arbeidskraft	49
4.1 Rt. 1989.1116 (Statfjorddommen).....	49
4.2 Forholdet mellom fireårsregelen og den ulovfestede læren	49
5. Avslutning	51
6. Referanser.....	53
6.1 Lov.....	53
6.2 Forskrift	54
6.3 Rådsdirektiver	54
6.4 Offentlige publikasjoner	54
6.5 Rettspraksis	56
6.5.1 Norsk Retstidende	56
6.5.2 Lagmannsrett	56

6.5.3 Upubliserte underrettsavgjørelser.....	57
6.5.4 Avgjørelser fra EU-domstolen	57
6.6 Litteratur	57
6.7 Internettider.....	58

1. Innledning

1.1 Tema

Naturlige svingninger i markedet gjør at virksomheters behov for arbeidskraft varierer. Fleksible ordninger for tilegnelse av nødvendig arbeidskraft er derfor av stor betydning for næringslivet, og kan bidra til en større aktivitet i arbeidsmarkedet.

For å dekke virksomhetens bemanningsbehov skal arbeidsgiver i utgangspunktet ansette arbeidstakere fast og på ubestemt tid. Denne klare hovedregel kommer til uttrykk i arbeidsmiljøloven § 1-1 og i § 14-9 første ledd første punktum.¹ Loven gir likevel en snever adgang til å ansette arbeidstakere midlertidig, eller leie inn arbeidskraft på visse vilkår.

Det er arbeidstakerens behov for stabilitet og trygghet i sin stilling som begrunner hovedregelen om fast ansettelse. For å hindre at midlertidig ansatte og innleide blir gående i en nærmest endeløs rekke av midlertidige kontrakter, har lovgiver valgt å styrke disse arbeidstakernes stillingsvern. Dette er gjort ved å lovfeste en rett til fast ansettelse for visse typer midlertidig ansatte og innleide, som har arbeidet sammenhengende i mer enn fire år.² Fireårsregelen og rettslige problemstillinger som knytter seg til anvendelse av denne, er tema for denne oppgaven.

¹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

² Fireårsregelen er lovfestet i aml. 14-9 femte ledd andre punktum for midlertidig ansatte, og i aml. § 14-12 fjerde ledd, jf. § 14-9 femte ledd andre punktum for innleide fra virksomheter som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak).

1.2 Problemstilling og avgrensning

I dag er hele 8,3 % av andelen sysselsatte i Norge midlertidig ansatt.³ Stadig flere virksomheter benytter seg av innleid arbeidskraft fra både norske og utenlandske arbeidstakere. I 2010 var omtrent 50 000 arbeidstakere sysselsatt i bemanningsbransjen, noe som tilsvarer om lag 1,7 % av alle lønnstakere i Norge.⁴ Som statistikken viser er midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft blitt mer og mer vanlige tilsettingsalternativer.

Ved å innføre fireårsregelen har lovgiver forsøkt å begrense arbeidslivets mulighet til å leie inn arbeidstakere eller ansette dem midlertidig. Lovgiver ønsket en klar regel, som var enkel for både arbeidstaker og arbeidsgiver å forholde seg til. Likevel er det flere sentrale spørsmål lovgiver ikke synes å ha tatt stilling til.⁵ Rettspraksis viser også at det ved anvendelse av fireårsregelen har oppstått en rekke tolkingsspørsmål. Følgelig er det aktuelt å undersøke regelverket nærmere, og avklare adgangen til fast ansettelse for midlertidig ansatte og innleide etter fireårsregelen.

I rettspraksis har det også skjedd en rettsutvikling i retning av å styrke stillingsvernet. I Rt. 1989.1116 (Statfjorddommen) utviklet Høyesterett en ulovfestet lære om rett til fast ansettelse ved varig behov for arbeidskraft. Den ulovfestede læren tilsier at en arbeidstaker kan ha krav på fast ansettelse langt før det er gått fire år, så lenge det kan påvises at virksomheten har et varig behov for arbeidskraften den midlertidig ansatte tilfører. Ettersom den ulovfestede læren ble utviklet nærmere femten år fireårsregelen trådte i kraft, er det relevant å vurdere hvordan de to rettsreglene forholder seg til hverandre.

Oppgaven vil ta for seg regulering av midlertidig ansatte og innleide arbeidstakere som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven av 2005. Hva som defineres som «arbeidstaker» og «arbeidsgiver» fremgår av aml. § 1-8 nr. 1 og 2. Arbeidstakere ansatt i statlig sektor

³ Statistisk sentralbyrå, *Arbeidskraftundersøkelsen, 4. kvartal 2013*. Midlertidige ansettelser er klart mest utbredt innenfor undervisning, overnattings- og serveringsvirksomhet samt for helse- og sosialtjenester.

⁴ Fafo-rapport (2013), *Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen*. Tallet på antall innleide er antagelig enda høyere, dersom man også regner med innleide fra produksjonsvirksomhet etter aml. § 14-13.

⁵ Christel Søreide, «Midlertidig ansattes rett til fast stilling etter fireårsregelen», *Arbeidsrett*, vol 6 nr. 3 2009 side 146-164 (side 150).

reguleres av tjenestemannsloven, og vil ikke bli tatt opp til vurdering.⁶

1.3 Historikk og oversikt over rettskildet

Arbeidsrettens rettskilder er sammensatte og et resultat av rettsutvikling over lengre tid. For å forstå dagens rettskildet er det derfor av betydning å se tilbake på den historiske utviklingen av stillingsvernet, og begrunnelsen for utformingen av regelverket.

1.3.1 Historikk og bakgrunn

I dag står stillingsvernet og vernet mot usaklige oppsigelser helt sentralt på arbeidsrettens område. Slik har det imidlertid ikke alltid vært. Først i 1936 ble det innført et lovfestet alminnelig oppsigelsesvern.⁷ Arbeidsmiljøloven 1977 styrket stillingsvernet på viktige punkter, og innførte blant annet en relativ snever adgang for arbeidsgiver til å ansette midlertidig, jf. § 58 nr. 7.⁸ Temaet har vært, og er fremdeles politisk omstridt.⁹

På 90-tallet moderniserte EU arbeidsmarkedspolitikken. Målet med dette var å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår i forbindelse med etablering av det indre marked. Resultatet ble blant annet EUs rådsdirektiv om midlertidig ansettelse (1999/70/EF). I forarbeidene til arbeidsmiljøloven 2005 uttrykkes det at «EU-direktivet om midlertidig ansettelse pålegger landene å treffe tiltak for å hindre misbruk som følge av gjentatt bruk av midlertidig ansettelse».¹⁰ På arbeidsmiljølovens virkeområde ble norsk rett ansett for å tilfredsstille direktivets kjernedel.¹¹

Under Arbeidslivslovutvalgets arbeid med arbeidsmiljøloven 2005, ble det uttrykt et ønske om en forenkling av gjeldende regelverk. Forenklingen skulle bidra til å fremme en mer effektiv bruk av arbeidskraft. I den forbindelse ble det lagt frem et forslag om å innføre en øvre grense

⁶ Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven).

⁷ Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern § 33 (opphevet).

⁸ Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv., (opphevet).

⁹ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 150 og Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) punkt 4.3.

¹⁰ NOU 2004: 5 side 303.

¹¹ Ot.prp. nr. 64 (2001-2002) side 2.

på fire år for varigheten av en midlertidig ansettelse. Forslaget innebar at en midlertidig ansatt, etter fire års sammenhengende ansettelse, ville få det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt.¹² Begrunnelsen var at en slik regel ville bygge opp under forsøket på å harmonisere arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven, samt at det ville være i tråd med formålet til EU-direktivet om midlertidig ansettelse.¹³ Fireårsregelen trådte i kraft sammen med resten av arbeidsmiljøloven 2005, 1. januar 2006.

Før 2000 var utleie av arbeidskraft i utgangspunktet forbudt, det var bare unntaksvis tillatt. Lovgiver valgte å liberalisere reglene om innleie, og innførte nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven 1977, som utvidet adgangen til å leie inn arbeidskraft.¹⁴ Regelverket ble tilpasset et mer spesialisert arbeidsmarked, med større grad av jobbskifter og behov for fleksibilitet.¹⁵ De nye bestemmelsene tillot innleie i samme utstrekning som adgangen til midlertidig ansettelse, fra henholdsvis virksomheter som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak) og virksomheter som ikke har til formål å drive utleie (produksjonsvirksomhet), jf. §§ 55 K og 55 L. Bestemmelsene er videreført i arbeidsmiljøloven 2005 og finnes i §§ 14-12 og 14-13.

Lovgiver så behovet for å hindre at arbeidsgivere valgte innleie av arbeidstakere, fremfor å tilby fast ansettelse. Fireårsregelen ble gjort gjeldende for innleide fra bemanningsforetak i samme utstrekning som for midlertidig ansatte ved ikrafttreddelsen av arbeidsmiljøloven 2005, jf. aml. § 14-12 fjerde ledd.

1.4 Formålet med regelverket

En av arbeidsmiljølovens hovedmålsettinger er å sikre trygge tilsetningsforhold for den enkelte arbeidstaker. Dette fremkommer av formålsbestemmelsen i aml. § 1-1 nr. 2. En stabil inntekt anses som en grunnpilar i et velfungerende samfunn, og er nødvendig for å skape gode oppvekst- og levevilkår. Som innleid eller midlertidig ansatt har man ikke det samme

¹² NOU 2004: 5 side 303.

¹³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 218.

¹⁴ Bestemmelsen ble tilføyd ved lov 4. februar 2000 nr. 10.

¹⁵ Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) punkt 5.3.1.

oppsigelsesvernet som fast ansatte. Man mangler noe av den samme stabiliteten og tryggheten som fast ansettelse gir.

Departementet ønsket at arbeidsmiljøloven 2005 skulle bidra til et mer inkluderende arbeidsliv, hvor «så mange som mulig skal få et fast og stabilt ansettelsesforhold til en arbeidsgiver.»¹⁶ Et inkluderende arbeidsliv tilsier at lovgivningen må møte både arbeidstakernes behov for stillingsvern og virksomhetens behov for fleksibilitet i bruk av arbeidskraft. Arbeidsmiljøloven bygger i stor utstrekning på presumpsjonen om at arbeidstaker er den svakere part i styrkeforholdet med arbeidsgiver, og behøver beskyttelse for ikke å bli utnyttet.¹⁷ Lovgiver ønsket å begrense bruken og adgangen til å ansette midlertidig, uten å fastsette regler som hindret en effektiv ressursutnyttelse.¹⁸

Fireårsregelen er et resultat av lovgivers forsøk på å balansere nevnte motstridende hensyn. Den er ment å ivareta arbeidsgivers behov for tilpasningsdyktighet i arbeidsmarkedet, samtidig som det ikke går på bekostning av arbeidstakers rett på et trygt og sikkert arbeidsforhold.

1.5 Kilder

Oppgaven bygger i all hovedsak på arbeidsmiljølovens regulering av midlertidig ansattes og innleides rett på fast ansettelse. Forarbeider i forbindelse med utarbeidelse av arbeidsmiljøloven 2005, med tilhørende lovendringer, er sentrale for problemstillingen. Forarbeidene fra arbeidsmiljøloven 1977 er også relevante, da deler av innholdet angående midlertidig ansatte og innleide videreføres i arbeidsmiljøloven 2005. Videre vil det bli tatt utgangspunkt i avgjørelser fra Høyesterett, for å se hvordan disse forholder seg til lovgivningen og hvorvidt de bidrar til rettsavklaring.

Regelverket er fremdeles forholdsvis nytt, og det er derfor sparsommelig med rettskilder som kan bidra til å avklare rettstilstanden. I mangel av tilstrekkelig rettsavklaring fra Høyesterett vedrørende praktisering av fireårsregelen, utgjør også underrettspraksis en relevant rettskilde.

¹⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 15.

¹⁷ Jan Tormod Dege, *Den individuelle arbeidsrett*. Del 1 (2009) side 17.

¹⁸ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 9-10.

Henvisning til underrettspraksis kan bidra til å illustrere praktiske tilfeller hvor fireårsregelen kommer til anvendelse. Juridisk litteratur henviser også til underrettspraksis, og sammen må disse rettskildene antas å ha større vekt enn underrettspraksis alene. Vekten av rettskildene vil likevel avhenge av hvilke rettskildefaktorer som trekker i motsatt retning.

Som vist til tidligere er norsk rett antatt å være i samsvar med EU-rettens regulering av midlertidige ansettelser. Avgjørelser fra EU-domstolen kan derfor bidra i tolkingen av det norske regelverket.

1.6 Veien videre

Av hensyn til oversikten, tar oppgaven først for seg anvendelsesområdet for fireårsregelen i relasjon til midlertidig ansatte og innleide arbeidstakere, før vilkårene i fireårsregelen behandles. Videre redegjøres det for rettslige spørsmål knyttet til opptjeningsfasen og rettsvirkningene etter at fireårsmerket er nådd. Ettersom fireårsregelen gjelder for både midlertidig ansatte og innleide, vil mange av de samme rettslige spørsmål gjøre seg gjeldende for begge kategorier arbeidstakere. Særlige problemstillinger ved innleides rett til fast ansettelse behandles i punkt 3.8. Til slutt vurderes hvordan den ulovfestede læren om rett til fast ansettelse ved varig behov, forholder seg til den lovbestemte fireårsregelen.

2. Fireårsregelen

2.1 Innledning

Fireårsregelen i aml. § 14-9 femte ledd andre punktum oppstiller en ytre grense for varigheten av en midlertidig ansettelse. Etter passering av fireårsmerket skal den midlertidig ansatte eller innleide anses som fast ansatt i den aktuelle virksomheten, og arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse gjelder.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven 2005 følger det at «[e]tter departementets oppfatning bør en midlertidig ansettelse verken vare over et for langt tidsrom eller gjenopptas i alt for stor utstrekning.»¹⁹ Lovgiver ønsket en regel som kunne begrense varigheten av et midlertidig ansettelsesforhold, og hindre arbeidsgivere i å utnytte lovens adgang til å leie inn eller ansette midlertidig.²⁰ Samtidig var det viktig å bevare arbeidsgivers mulighet til å dimensjonere behovet for arbeidskraft.

Selv etter fire år vil det kunne være tilfeller hvor virksomheten fortsatt har et behov for midlertidig arbeidskraft. Prosjektarbeid som krever spesiell kompetanse er illustrerende. Virksomheten får et større, mangeårig oppdrag, uten å inneha den kompetansen som kreves. I prosjektperioden er det adgang til å ansette ekstra arbeidskraft, enten i form av innleie eller midlertidige ansettelser.²¹ Har oppdraget mer enn 4 års varighet, vedvarer det midlertidige behovet for arbeidskraft utover den lovbestemte øvre tidsrammen for midlertidige ansettelser. Arbeidsgiver må likevel ansette arbeidstakerne fast etter at fireårsmerket er nådd. Lovgiver mener dagens regulering i aml. § 14-9 tilstrekkelig ivaretar virksomhetens behov for midlertidige ansettelser, og gjør virksomheten fleksibel nok til å tilpasse seg endringer i markedet.²² Dersom arbeidstaker har vært midlertidig ansatt eller innleid i en og samme virksomhet i over 4 år, indikerer dette normalt et stabilt behov for arbeidskraft.²³ Arbeidstakeren skal da ansettes fast, uavhengig av om arbeidsgiveren bare har et midlertidig behov.

For øvrig er det ikke bare fireårsregelen som kan gi midlertidig ansatte krav på fast ansettelse. Som nevnt innledningsvis har Høyesterett etablert en ulovfestet lære om rett til fast ansettelse varig behov for arbeidskraft.²⁴ Videre kan arbeidstaker kreve fast ansettelse på et tidligere tidspunkt enn fire år, dersom den midlertidige ansettelsen er ulovlig, jf. aml. § 14-11. Det følger av nevnte bestemmelse at dersom arbeidsforholdet er i strid med aml. § 14-9, kan retten komme til at det foreligger «et fast arbeidsforhold eller at arbeidsforholdet fortsetter». Bestemmelsen utgjør et viktig tillegg til fireårsregelen. Den avskjærer arbeidsgiver fra å

¹⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 218.

²⁰ Jf. Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) side 21.

²¹ Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven, Kommentartutgave* (2013) side 639.

²² Norsk Lovkommentar til arbeidsmiljøloven 2005 note 479, ved Ingeborg Moen Borgerud med videre henvisninger til Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) side 4.

²³ Jf. Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) side 21.

²⁴ Rt. 1989.1116.

ansette midlertidig for en lenger periode enn det det er behov for. Dersom en sesongarbeider ansettes midlertidig for å plukke jordbær i juli og august, tilsier «arbeidets karakter» at det er anledning til midlertidig ansettelse i denne perioden, jf. aml. § 14-9 første ledd bokstav a.²⁵ Dersom det midlertidige arbeidsforholdet fortsetter utover høsten, kan dette være et tegn på at arbeidsgiver har behov for en større grunnbemanning. Arbeidsgiver skal i så tilfelle tilby arbeidstakeren fast ansettelse, uavhengig av lengden på ansettelsesforholdet. Den samme regelen gjør seg gjeldende ved ulovlig innleie, jf. aml. § 14-14.

Mens aml. §§ 14-11 og 14-14 er utpreget skjønnsmessige regler, er fireårsregelen en langt mer rettsteknisk enkel regel å anvende. Så lenge ansettelsesforholdet er «sammenhengende», er det uten betydning om vilkårene for midlertidig ansettelse eller innleie er oppfylt eller ei.

2.2 Tilfeller hvor fireårsregelen får anvendelse for midlertidig ansatte

En midlertidig ansettelse innebærer en arbeidsavtale som «opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet», jf. aml. § 14-9 femte ledd første punktum. Hvorvidt et midlertidig arbeidsforhold kan bringes til opphør før dette tidspunktet, beror på en tolking av den konkrete arbeidsavtalen.²⁶

Av aml. § 14-9 første ledd bokstav a til e følger en oppramsing av tilfeller hvor arbeidstakere kan ansettes midlertidig.²⁷ Fireårsregelen gjør seg kun gjeldende for midlertidig ansatte som skal utføre et bestemt oppdrag (bokstav a) og for vikarer (bokstav b). Disse ansettelsesformene er positivt angitt i lovteksten, jf. § 14-9 femte ledd andre punktum, og vil bli nærmere behandlet nedenfor. Midlertidig ansatte i praksisarbeid og utdanningsstillinger, ansatt på arbeidsmarkedstiltak og innenfor den organiserte idretten er unntatt fra fireårsregelen.²⁸ Det samme gjelder midlertidig ansettelse på åremål jf. aml. § 14-10 eller med hjemmel i

²⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 332.

²⁶ Jf. Rt. 2012.168 (Notodden Fotballklubb) avsnitt 51, hvor Høyesterett uttaler at oppsigelsesadgang kan følge av skriftlig avtale. Henning Jakhelln og Helga Aune m.fl., *Arbeidsrett.no. Kommentarer til arbeidsmiljøloven* (2011) side 257 har lagt til grunn samme forståelse.

²⁷ Oppramsingen er uttømmende. Se Borgerud, Norsk Lovkommentar, note 480.

²⁸ Jf. Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) side 84.

bestemmelser om midlertidig ansettelse utenfor arbeidsmiljøloven.²⁹ Innholdet i disse ansettelsesformene vil derfor ikke bli nærmere klarlagt.

Som nevnt kan arbeidsgiver ansette arbeidstaker midlertidig når «arbeidets karakter tilsier det» og «arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten», jf. aml. § 14-9 første ledd bokstav a. Slik ansettelse skjer normalt dersom arbeidstakeren skal utføre annet type arbeid enn det som normalt og løpende utføres i den ordinære driften i virksomheten.³⁰ Motsatt vil det si at dersom arbeidstakeren *skal* utføre samme type arbeid som andre ansatte, vil det ikke være adgang til å ansette midlertidig. Bygningsarbeidere som er tilsatt for å fullføre et bestemt bygg er et eksempel på en lovlig midlertidig ansettelse. Forarbeidene begrunner dette med at «[f]or virksomheter der en stor del av oppdragsmengden består av tidsavgrensede prosjekter, og arbeidsomfang og personalbehov derfor i stor grad vil variere med antall oppdrag, vil dagens regelverk gi en viss fleksibilitet med hensyn til å ha en del av arbeidsstokken på tidsavgrenset tilsetting.»³¹ Det vil imidlertid ikke være adgang til å ansette midlertidig «i særlig større, ordinær byggevirksomhet med relativt jevn oppdragsmengde.»³² Dette er likevel ikke til hinder for at en virksomhet kan ansette midlertidig «for å dekke arbeidskraftbehov som knytter seg til sesongmessige svingninger» eller «kortvarige og uforutsigbare situasjoner».³³

Dersom arbeidstakeren skal arbeide «i stedet for en annen eller andre», kan arbeidstakeren ansettes midlertidig i et vikariat (bokstav b). For at vikariatet skal være lovlig, må vikaren fylle bestemte arbeidsoppgaver eller en bestemt stilling ved andre arbeidstakeres fravær.³⁴ Det følger av sikker rett at det vil være i strid med loven å inngå løpende kortvarige vikaravtaler for å dekke et konstant behov for vikartjeneste. Der hvor fraværsprosenten er noenlunde stabil, skal dette dekkes ved å øke grunnbemanningen.³⁵

Videre følger det av aml. § 14-9 tredje ledd at en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale om adgang til midlertidig ansettelse. Spørsmålet er om fireårsregelen får anvendelse for denne type ansettelsesform. Departementet har lagt til grunn at aml. § 14-9 skal

²⁹ Jf. Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) side 80.

³⁰ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 178.

³¹ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 178-179.

³² Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 178-179.

³³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 202.

³⁴ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 176.

³⁵ Jf. Rt. 1989.1116.

fortolkes slik at fireårsregelen ikke kommer til anvendelse overfor midlertidig ansettelse hjemlet i tariffavtale etter aml. § 14-9 tredje ledd.³⁶ Partene i en tariffavtale kan imidlertid velge å avtale at fireårsfristen skal gjelde.

2.3 Tilfeller hvor fireårsregelen får anvendelse for innleide

Utleie er definert som «leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der den innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse».³⁷ Oppdragets lengde kan variere, fra bare noen timer til flere år. I forholdet mellom partene; arbeidstaker, utleier og innleier, oppstår det et trepartsforhold. Arbeidstakeren må forholde seg både til utleie- og innleievirksomheten, førstnevnte som arbeidsgiver og sistnevnte som oppdragsgiver.

Adgangen til å benytte innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak er tillatt etter samme vilkår som for midlertidig ansettelse, jf. § 14-12 første ledd. Den innleide må således oppfylle kravene etter § 14-9 første ledd. Virksomhetens bemanningsbehov kan ikke dekkes ved innleie fra bemanningsforetak, i større utstrekning enn virksomheten kan ansette arbeidstakere i midlertidig stilling.³⁸ Mest praktisk er at den innleide blir ansatt for å utføre arbeid som atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten, jf. bokstav a, eller at den innleide vikarierer for en fraværende arbeidstaker, jf. bokstav b.³⁹

Fireårsregelen gjelder ikke der hvor arbeidstakeren stilles til disposisjon for en virksomhet gjennom en entreprisekontrakt.⁴⁰ Hvorvidt det foreligger en entreprisekontrakt eller en reell innleieavtale, har derfor stor betydning for den innleides rettigheter.

Entreprise er en avtale hvor den ene part (entreprenøren) skal utføre et bestemt arbeid for den annen part (oppdragsgiveren) mot vederlag.⁴¹ Forarbeidene understreker at «[d]et er de reelle forhold som er avgjørende for hvilke regler som gjelder, og ikke hvordan oppdraget

³⁶ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) side 43.

³⁷ Legaldefinisjonen av utleie fremkommer av arbeidsmarkedsloven § 25 andre ledd.

³⁸ Rt. 2013.998 avsnitt 41.

³⁹ Jf. Prop. 74 L (2011-2012) side 27.

⁴⁰ Jf. Prop. 74 L (2011-2012) side 25.

⁴¹ Jf. Ot.prp. nr. 53 (1970-1971) side 23.

karakteriseres mellom partene».⁴² Videre lister forarbeidene opp en rekke momenter som er av betydning for grensdragningen mellom entreprise og innleie.⁴³ I Rt. 2013.998 gjaldt saken en arbeidstaker som arbeidet ved Statoil sitt bedriftsinterne postkontor. Spørsmålet var om arbeidet ble utført som ledd i entreprise, eller om det var tale om innleie av arbeidskraft som etter fireårsregelen kunne gi krav på fast ansettelse. Høyesterett la avgjørende vekt på hvem av partene som har ansvaret for ledelsen og resultatet av det arbeidet som skal presteres.

Videre gjør fireårsregelen seg kun gjeldende for innleide fra «virksomhet som har til formål å drive utleie», jf. aml. § 14-12 første ledd. Slike virksomheter omtales gjerne som bemanningsforetak, og står i motsetning til produksjonsbedrifter som «ikke har til formål å drive utleie», jf. aml. § 14-13 første ledd. Arbeidstakere utleid fra virksomheter som faller inn under § 14-13 har allerede et fast ansettelsesforhold i utleievirksomheten, jf. krav om fast ansettelse i § 14-13 første ledd. Disse arbeidstakerne har derfor ikke samme behovet for stillingsvern hos innleiebedriften. Annerledes er det med utleide fra bemanningsforetak. Denne typen arbeidstakere *kan* ha et fast ansettelsesforhold hos bemanningsforetaket, men dette er ikke et krav. Behovet for stillingsvern gjør seg derfor i større grad gjeldende for innleide som faller inn under aml. § 14-12.

Skillet mellom bemanningsforetak og produksjonsvirksomhet kan være vanskelig å trekke. Illustrerende for grensdragningen er Rt. 2013.1730. Saken gjaldt spørsmål om arbeidstaker var utleid fra bemanningsforetak eller produksjonsselskap. Høyesterett uttalte at «[s]elv om utleievirksomheten omfatter færre enn 50 % av de ansatte og skjer innenfor fagområder under hovedbeskjeftigelsen», jf. aml. § 14-13 første ledd andre punktum, vil en «helhetsvurdering likevel kunne lede til at innleieforholdet må anses omfattet av § 14-12.»⁴⁴ Høyesterett fant at utleien lå så fjernt fra det aml. § 14-13 var ment å omfatte, at forholdet falt inn under aml. § 14-12. Arbeidstakeren hadde dermed krav på fast ansettelse etter fireårsregelen.

⁴² Prop. 74 L (2011-2012) side 26.

⁴³ NOU 1998: 15 punkt 5.1.4. Høyesterett har bygget direkte på denne listen, se blant annet Rt. 2002.1469.

⁴⁴ Se også Prop. 74 L (2011-2012) side 27.

3. Utfordringer knyttet til anvendelse av fireårsregelen

3.1 Introduksjon av problemstillingene

Det følger av aml. § 14-9 femte ledd andre og tredje punktum at:

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

Fireårsregelen reiser en rekke tolkingsspørsmål. Utfordringene knytter seg blant annet til hvordan vilkåret «sammenhengende» skal forstås, og hvor lange opphold som tolereres før opptjeningsperioden anses avbrutt. For opphold som ikke medfører at tjenesteperioden avbrytes, må det vurderes hvorvidt det under beregningen skal gjøres fradrag for fraværet eller ei.

Hva som anses som henholdsvis opphold som medfører avbrudd og fravær som kan trekkes fra beregningen, kan gli over i hverandre. Spørsmålet om fradrag for fravær i ansettelsestiden gjør seg bare gjeldende dersom oppholdet ikke medfører et avbrudd. Bestemmelsens oppbygning gjør det naturlig å først gjøre rede for hvor lange opphold som tolereres før ansettelsesperioden ikke lenger er «sammenhengende» (punkt 3.2). Forutsatt at tjenesteforholdet ikke er avbrutt, er det relevant å undersøke hvilke tilfeller arbeidstakeren kan ha fravær under tjenesteperioden, uten at det blir gjort fradrag for dette (punkt 3.3).

3.2 Kravet om sammenhengende ansettelse

Kravet om «sammenhengende ... ansettelse» tilsier at arbeidet under opptjeningsperioden må ha vært uavbrutt.⁴⁵ Forarbeidene presiserer at mindre avbrudd trolig må kunne tolereres.⁴⁶ Lengden på tidsmessige opphold som godtas før tjenestetiden anses som avbrutt, beror på en «totalvurdering av ansettelsesforholdet og begrunnelsen for avbruddet».⁴⁷

Avbrudd kan forekomme ved opphold mellom to ansettelsesperioder (reengasjering), eller ved opphold under én lengre ansettelsesperiode. Ved reengasjering ansettes samme arbeidstaker på ny ved samme virksomhet, etter at arbeidskontrakten har opphørt. Her vil det naturlig kunne oppstå opphold av varierende lengde mellom hver midlertidige ansettelse. Denne form for opphold er behandlet i punkt 3.2.1.

Hvor det er tale om én lengre, ofte mangeårig, midlertidig ansettelsesperiode, kan arbeidstakeren også få ett eller flere opphold underveis. Oppholdet kan skyldes enten virksomhetsrelaterte forhold, eller forhold på arbeidstakerens side.

Forarbeidene uttrykker klart at opphold som skyldes forhold ved arbeidstakeren, som «sykdom, permisjoner, militærtjeneste mv. ... ikke avbryter ansettelsesforholdet».⁴⁸ Opphold på grunn av ferie vil normalt heller ikke avbryte opptjeningstiden, så lenge det dreier seg om opphold «innenfor normale tidsmessige rammer for ferie ved den enkelte arbeidsplass».⁴⁹

Virksomhetsrelaterte opphold kan forekomme som følge av at arbeidsgiver har mindre behov for arbeidskraft i en periode, eller fordi den typen arbeid arbeidstakeren utfører, naturlig har et fast opphold med jevne mellomrom. Dersom arbeidstakeren er innleid til å arbeide offshore på en oljeplattform, vil en såkalt 2-3 eller 2-4 turnus være vanlig. Arbeidstaker arbeider på plattformen i 2 uker og er deretter 3-4 uker hjemme.⁵⁰ Turnusen varierer alt etter hvilken jobb man har og hvilket selskap man arbeider for. Denne typen arbeid, med tilsvarende lovbestemte

⁴⁵ Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) side 21.

⁴⁶ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 333.

⁴⁷ Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) side 21.

⁴⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 333.

⁴⁹ RG-2009-11.

⁵⁰ *Turnus og livet offshore*, hentet fra: <http://www.offshoreutdanning.no/hjelp/om-aa-jobbe-offshore/turnus-og-livet-offshore/>.

opphold mellom hver arbeidsperiode, er en forutsetning for arbeidsforholdet.⁵¹ Dette kan derfor ikke anses som avbrudd. Det samme gjelder lærere, som naturlig har et lenger opphold på sommeren. Dersom denne typen opphold medfører avbrudd, vil det stille seg urimelig overfor en særlig gruppe arbeidstakere. Annerledes er det dersom arbeidsgiver velger å avslutte arbeidsforholdet grunnet manglende behov for læreren det neste skoleåret. I så tilfelle må ansettelsesforholdet anses avbrutt. Bevisst forsøk på omgåelse av fireårsregelen ved å avslutte arbeidsforholdet rett før sommerferien, vil det likevel bli slått ned på. Omgåelse er behandlet i punkt 3.6.

Videre kan det tenkes et tilfelle hvor arbeidstakeren mottar attest og sluttoppgjør med utbetalte feriepenger av arbeidsgiveren, fordi arbeidsgiver anser ansettelsesforholdet som avsluttet.⁵² Spørsmålet er hvorvidt denne formen for formell avslutning tilsier avbrudd etter fireårsregelens forstand.

Mottar arbeidstakeren attest og sluttoppgjør, vil vedkommende ha mindre grunn til å tro at arbeidsforholdet skal fortsette. Lovteksten i aml. § 14-9 femte ledd åpner imidlertid ikke opp for å ta hensyn til subjektive vurderinger. Ordlyden tilsier en objektiv vurdering av hvorvidt fireårsmerket er nådd. Partenes oppfatning av hvorvidt det foreligger et avbrudd eller ei har i utgangspunktet ikke betydning.

Likevel følger det av forarbeidene at det skal foretas en totalvurdering av forholdet.⁵³ Det kan derfor tenkes at partenes oppfatning av situasjon kan være relevant for om ansettelsesforholdet anses avbrutt. Er det imidlertid tale om bevisst forsøk på å avbryte ansettelsesforholdet for å omgå fireårsregelen, vil arbeidsgiver ikke bli hørt med dette.

Videre kan det diskuteres hvorvidt det er av betydning når i opptjeningsperioden oppholdet finner sted. Fire år er lang ansettelsestid, og for en virksomhet kan markedet gjennomgå store endringer i løpet av denne perioden. Dersom arbeidstakeren får et opphold mot slutten av fireårsperioden, fordi virksomheten ikke har samme behov for arbeidskraft som tidligere, er dette egnet til å si noe om behovet for arbeidskraft idet arbeidstakeren når fireårsmerket. Motsatt vil et opphold tidlig i opptjeningsperioden være mindre egnet til å si noe om behovet

⁵¹ Opphold følger av hviletids- og overtidsbestemmelser i arbeidsmiljølovgivningen. Se herunder rammeforskriften for petroleumsvirksomheten, forskrift nr. 158/2010.

⁵² Se lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie (ferieloven) § 11 tredje ledd. Av bestemmelsen fremgår plikt for arbeidsgiver til å utbetale opptjente feriepenger ved opphør av arbeidsforhold.

⁵³ Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) side 21.

flere år senere. Fireårsregelen skal likevel ha klare rammer og være enkel å anvende.

Prosessøkonomiske hensyn taler for at vurderingen vil bli langt mer kompleks og vanskeligere å nå frem med dersom det er av betydning når oppholdet finner sted. Dette synspunktet synes å være i samsvar med rettspraksis, som heller ikke vurderer tidspunktet for oppholdet. Meg bekjent vurderer verken Høyesterett eller underrettene dette i relasjon til fireårsregelen.

På den andre siden kan det forekomme tilfeller hvor virksomheten lider store økonomiske tap som følge av krav om fast ansettelse etter fireårsregelen. Etter mitt syn er det i så tilfelle rom for at tidspunktet for oppholdet kan tas med som et moment i helhetsvurderingen. Det skal imidlertid mye til før arbeidsgiver vil bli hørt med et slikt argument. Fireårsregelen får normalt anvendelse uavhengig av om virksomheten lider et økonomisk tap. Uansett kan særlig økonomisk nedgang være saklig grunn til oppsigelse av arbeidstakere som har rett på fast ansettelse, jf. aml. § 15-7 første ledd.

3.2.1 Reengasjering av samme arbeidstaker

Ved reengasjering har samme arbeidstaker flere etterfølgende ansettelsesforhold i samme virksomhet. Her kan det naturlig oppstå et opphold mellom hver periode arbeidstakeren arbeider. Spørsmålet er hvor lange opphold mellom hver ansettelsesperiode som kan tolereres før arbeidsforholdet ikke lenger anses som «sammenhengende».

Det følger av forarbeidene til fireårsregelen at «[p]åfølgende midlertidige ansettelser skal vurderes samlet».⁵⁴ Bestemmelsen er derfor ikke til hinder for gjentatte midlertidige ansettelser av samme arbeidstaker. Anses oppholdet mellom to ansettelses- eller innleieforhold som et avbrudd, må opptjeningsperioden starte på nytt.

I følge forarbeidene er utgangspunktet at opphold på mindre enn 14 dager ikke avbryter ansettelsesforholdet.⁵⁵ Forarbeidene viser til fireårsregelen i tjenestemannsloven § 13 hvor en slik regel er praktisert. Søreide er enig i dette utgangspunktet og uttrykker at «det i norsk rett har vært lagt til grunn at 14 dagers opphold mellom midlertidige ansettelsesforhold i

⁵⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 333.

⁵⁵ Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) side 21.

utgangspunktet medfører at det ikke foreligger et bestående og sammenhengende ansettelsesforhold». ⁵⁶ Lovgiver har forsøkt å harmonisere adgangen til midlertidig ansettelse i tjenestemannsloven og i arbeidsmiljøloven. Det er derfor naturlig å legge samme utgangspunktet til grunn ved tolkingen av fireårsregelen i arbeidsmiljøloven.

Som tidligere nevnt skal det i følge forarbeidene foretas en totalvurdering av om ansettelsesforholdet er å anse som sammenhengende. Søreide peker i den forbindelse på at grensen på 14 dager kun vil være et utgangspunkt i vurderingen av hvor langt avbrudd som kan tolereres. Det betyr at opphold på *mer* enn 14 dager, ikke automatisk vil medføre avbrudd. ⁵⁷

I en dom fra Hålogaland lagmannsrett 5. januar 2009, var det spørsmål om fire opphold på henholdsvis seks, fire, fem og seks uker innebar at ansettelsen ikke kunne anses som sammenhengende. ⁵⁸ Lagmannsretten kom til at fireårsregelen fikk anvendelse og uttalte at «slike fravær, innenfor normale tidsmessige rammer for ferie ved den enkelte arbeidsplass, [kan] ikke anses å innebære brudd i et ellers sammenhengende arbeidsforhold ... At det ikke løp noen midlertidig ansettelsesavtale under disse fraværene er uten betydning for lagmannsrettens vurdering.» Arbeidstakeren arbeidet som overlege og gikk lange perioder i aktiv vakt. Lagmannsretten tok hensyn til den store arbeidsbelastningen, og mente det var nødvendig med lengre perioder med ferie. Etersom fraværsperiodene ikke gikk ut over den vanlige rammen for avvikling av ferie for fast ansatte, kunne det ikke medføre at ansettelsesforholdet ble ansett som brutt. Avgjørelsen gir dermed uttrykk for at opphold opp mot 4-6 uker kan tolereres dersom arbeidsbelastningen tilsier at det er nødvendig.

I LA-2009-57115 gjaldt saken spørsmål om en kvinne som hadde arbeidet i gjennomsnitt ca. 80 prosent stilling i en kommune i 7 år, kunne kreve fast ansettelse. Det forelå et opphold i ansettelsesforholdet på omtrent fire måneder på grunn av et utenlandsopphold etter arbeidstakerens egen oppsigelse. Lagmannsretten vektla at partene utvilsomt forutsatte at arbeidstakeren ville begynne igjen når hun kom tilbake. «I denne situasjonen vil det ikke være i samsvar med hensynene bak oppsigelsesvernet å vurdere det kortvarige oppholdet i tjenesten sommeren 2006 som et brudd i en «sammenhengende midlertidig» ansettelse.»

⁵⁶ Søreide (2009) side 160.

⁵⁷ Jakhelln og Aune m.fl. (2011) side 822.

⁵⁸ RG-2009-11.

Lagmannsretten kom til at et opphold på fire måneder ikke medførte et avbrudd. Det understrekes at resultatet i dommen må ses i sammenheng med at begge parter forutsatte reengasjering av arbeidstakeren.

Hvor lange opphold som tolereres må som nevnt nyanseres ut fra begrunnelsen for oppholdet.⁵⁹ Herunder kan type arbeid og arbeidsbelastning tilsi behov for et visst opphold mellom ansettelsesperiodene.⁶⁰

Regelverket er fremdeles relativt nytt. Det er derfor ikke utviklet klare grenser for hvor lange opphold som tolereres i rettspraksis. Det anses likevel klart at et opphold på under 14 dager ikke vil avbryte opptjeningstiden. Opphold opp mot 4-6 uker kan også tolereres dersom dette er begrunnet i regelmessig lengre hvileperioder tilknyttet den arbeidsbelastningen arbeidet medfører.

Det bemerkes at det kan være vanskelig å skille mellom opphold i en lenger arbeidsavtale, og opphold mellom flere separate arbeidsavtaler. Selv om lengden på oppholdet i begge tilfeller er det samme, er det ikke gitt at utfallet blir det samme. I slike tilfeller må man først og fremst tolke innholdet i arbeidsavtalen, og vurdere hvorvidt arbeidsforholdet reelt sett er avsluttet mellom hver arbeidsperiode. Er det formelt sett avsluttet, vil dette tale for at oppholdet medfører et avbrudd. Saken stiller seg imidlertid annerledes dersom det er klart forutsatt mellom partene at arbeidstakeren skal reengasjeres innen rimelig tid. Den tidligere nevnte lagmannsrettsdommen (LA-2009-57115) tilsier at man i slike tilfeller trolig vil komme til at ansettelsestiden er sammenhengende.⁶¹

3.2.1.1 Særlig om Adeneler-dommen

I Adeneler-dommen fra EU-domstolen 4. juli 2006 gjaldt saken spørsmål om gresk rett var i strid med direktivet om midlertidig ansettelse fra 1999.⁶² Direktivets formål er å opprette en

⁵⁹ Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) side 21.

⁶⁰ RG-2009-11.

⁶¹ Sjøreide (2009) side 160 gir uttrykk for det samme.

⁶² Sak C-212/04.

ramme for å hindre misbruk av arbeidstakere som følge av gjentatte midlertidige ansettelser.⁶³ Når en midlertidig ansettelse skal anses som gjentatt er i følge direktivet opp til medlemslandene å avgjøre.⁶⁴

På domstidspunktet tillot gresk rett gjentatt midlertidig ansettelse, såfremt to ansettelsesperioder var atskilt av minst 20 dager. I realiteten medførte dette at arbeidsgiver aldri trengte å tilby arbeidstakeren fast ansettelse, så lenge den neste midlertidige ansettelsesperioden ikke begynte før 21 dager etter den forrige.

Domstolen godtok ikke måten gresk rett definerte en gjentatt midlertidig ansettelse, og mente bestemmelsen var i strid med direktivets formål. Domstolen uttalte at «rammeaftalens § 5 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale regler som de i hovedsagen omhandlede, hvorved kun tidsbegrensede kontrakter eller ansættelsesforhold, der ikke hver især er adskilt af mindst 20 arbejdsdage, skal anses for «flere på hinanden følgende» som omhandlet i denne bestemmelse.»⁶⁵

Norsk rett forutsettes å være i samsvar med EUs rådsdirektiv om midlertidig ansettelse. Avgjørelsen kan derfor ha betydning for praktisering av fireårsregelen. Herunder hvor lange opphold som tolereres før opptjeningstiden anses avbrutt.

Det er på det rene at den greske bestemmelsen som EU-domstolen tok stilling til, ikke tilsvarer den norske fireårsregelen. Dette bidrar til å svekke avgjørelsens overføringsverdi til norsk rett.

Videre regulerer norsk rett og gresk rett arbeidstakerens rettigheter på forskjellige måter.⁶⁶ Dommen må forstås ut fra den kontekst den er avsagt i, og de rettsreglene som gjør seg gjeldende i det aktuelle landet. I dette tilfellet er EU-domstolens avgjørelse basert på rettstilstanden i Hellas, hvor det på domstidspunktet ikke fantes de samme begrensninger for bruk av midlertidig ansatte som i Norge. Det er dermed ikke sikkert at EU-domstolen ville kommet til at et opphold på 14 dager medfører avbrudd, dersom spørsmålet hadde blitt vurdert

⁶³ Rådsdirektiv 99/70/EF, formål med rammeavtalen artikkel 1 bokstav b.

⁶⁴ Rådsdirektiv 99/70/EF, artikkel 5 nr. 2 bokstav a.

⁶⁵ Sak C-212/04 side 6126 avsnitt 89.

⁶⁶ Søreide (2009) side 161.

opp mot norske rettsregler. Dette taler i retning av at dommen ikke er til hinder for at 14 dagers opphold kan anses som et avbrudd i relasjon til den norske fireårsregelen.

3.2.2 Reengasjering av samme arbeidstaker etter ulike hjemler

Det kan stilles spørsmål ved om ansettelsen er «sammenhengende» dersom arbeidstakeren er midlertidig ansatt etter ulike hjemler. Ordlyden i aml. § 14-9 femte ledd andre punktum ble endret i 2009.⁶⁷ Lovendringen kom som følge av at Høyesterett i Rt. 2009.578 mente at fireårsregelen hadde et uklart anvendelsesområde. Lovteksten angir nå positivt at fireårsregelen bare gjelder ved midlertidige ansettelser med hjemmel i § 14-9 første ledd bokstav a og b. Lovendringen innebar ingen realitetsendring.⁶⁸

Som det klare utgangspunkt skal flere påfølgende arbeidsforhold etter aml. § 14-9 første ledd bokstav a og b legges sammen.⁶⁹ Dersom arbeidstakeren først arbeider to år etter bokstav a, og deretter går direkte over i et treårig vikariat etter bokstav b, vil arbeidstakeren ha oppfylt kravet til arbeid i mer enn fire år, når vedkommende passerer fireårsgrensen. Det samme gjelder dersom man er innleid i en av de nevnte periodene, jf. § 14-12 fjerde ledd.

Det kan imidlertid være problematisk å beregne opptjeningstiden dersom man har vært ansatt etter andre hjemler enn etter bokstav a og b. Til illustrasjon kan det tenkes en arbeidstaker som først er ansatt som vikar etter § 14-9 første ledd bokstav b, deretter i en praksisstilling etter bokstav c, før vedkommende går over i en vikarstilling igjen. Skal praksisperioden anses som avbrudd av tjenestetiden?

Det bemerkes at problemstillingen også har en side til fradragsregelen. Det er derfor aktuelt å vurdere hvorvidt ansettelse etter en annen hjemmel enten skal medføre avbrudd, eller om denne ansettelsesperioden skal gå til fradrag.

⁶⁷ Lov 19. juni 2009 nr. 39.

⁶⁸ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) side 84.

⁶⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 219.

Lovgiver synes ikke å ha tatt stilling til spørsmålet. Før lovendringen hvor anvendelsesområdet til fireårsregelen ble positivt angitt, vurderte Høyesterett spørsmålet om fireårsregelens virkeområde i Rt. 2009.578 (Sykehuset Innland). Saken gjaldt spørsmål om arbeidstaker som hadde vært midlertidig ansatt etter flere ulike hjemler, hadde krav på fast ansettelse etter fireårsregelen. Arbeidstakeren hadde hatt praksisopphold ved sykehuset, samt flere vikariater. Høyesterett fant på grunnlag av forarbeidene og formålsbetraktninger at midlertidig ansettelse med andre hjemler enn § 14-9 første ledd, bokstav a eller b ikke skal «telle med» ved beregningen av fireårsregelen. «Det gjelder enten arbeidstakeren er i slikt arbeid ved utløpet av fireårsperioden eller har hatt slikt midlertidig arbeid tidligere».⁷⁰ Hva Høyesterett mener med at det ikke skal «telle med» er noe uklart. Etter mitt syn gir Høyesterett uttrykk for at ansettelsesperioder etter andre hjemler ikke vil medføre avbrudd, men at det kan gjøres fradrag for disse periodene. I så fall skal ansettelse etter andre hjemler enn § 14-9 første ledd bokstav a og b, og etter § 14-12, trekkes fra ved beregning av ansettelsestiden.

I de samme forarbeidene som Høyesterett har tatt utgangspunkt i, er det imidlertid et avsnitt som ikke synes å være kommentert av førstvoterende.⁷¹ Det uttales her at «[p]åfølgende midlertidige ansettelser skal vurderes samlet. Det innebærer at midlertidige ansettelser inngått med ulike hjemmelsgrunnlag skal vurderes samlet, så lenge det er tale om en sammenhengende ansettelsestid.» Forarbeidene synes å trekke i retning av at det i slike situasjoner skal gjøres fradrag for ansettelsesperioder med andre hjemler enn etter bokstav a og b, fremfor å anse opptjeningstiden som brutt. Hvorfor Høyesterett ikke har kommentert forarbeidsuttalelsen er uvisst, men det har mindre betydning ettersom resultatet er det samme. Det bemerkes at lovendringen, hvor anvendelsesområdet til fireårsregelen ble presisert, fant sted i 2009. Nevnte forarbeider ble imidlertid utarbeidet før dette tidspunktet. Likevel vil forarbeidene ha rettskildemessig vekt, ettersom lovendringen ikke innebar noen realitetsendring.

Søreide stiller seg imidlertid kritisk til hvorfor en ansettelsesperiode som faller utenfor fireårsregelens anvendelsesområde skal behandles annerledes enn et reelt opphold i ansettelsesforholdet.⁷² Hun mener spørsmålet må anses uavklart. Egeland derimot, skriver i kommentarer til arbeidsmiljøloven at «[d]e beste grunner taler for ikke å anse dette som

⁷⁰ Rt. 2009.578 avsnitt 67.

⁷¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 219.

⁷² Søreide (2009) side 158.

avbrudd, men at [oppholdet] kommer til fradrag ved beregning av ansettelsestidens lengde». ⁷³
Hvilket grunnlag dette baseres på, nevnes imidlertid ikke.

Forarbeidene sammenholdt med Høyesteretts uttalelser, gir likevel uttrykk for at så lenge ansettelsesperioden for øvrig er å anse som «sammenhengende», medfører ikke ansettelse etter andre hjemler i seg selv et avbrudd. Den skal i stedet gå til fradrag. Dersom arbeidstakeren direkte etter en vikarstilling på 3,5 år har en kortere stilling etter bokstav c, og dernest går over i et nytt vikariat i et halvt år, skal praksisperioden trekkes fra, slik at arbeidstakeren når fireårsmerket.

3.2.3 Særlig om tilkallingsvikarer

Det kan oppstå kortvarige perioder hvor virksomheter har behov for rask tilkalling av arbeidskraft. Slike arbeidstakere omtales gjerne som tilkallingsvikarer. Dette er arbeidstakere som tar ekstravakter, gjerne timebetalte vakter, på enkeltstående dager og i utgangspunktet uten et fast mønster. Arbeidsgiveren står normalt fritt til å gi tilbud om å arbeide, og arbeidstakeren er heller ikke forpliktet til å takke ja. Helsesektoren er et godt eksempel på en bransje hvor det er svært vanlig å benytte seg av tilkallingsvikarer ved sykdom eller annet fravær.

Hver enkelt ekstravakt blir normalt ansett som en separat arbeidsavtale. ⁷⁴ En avtale om denne type tilsettingsforhold kalles gjerne en tilsigelsesavtale, og er ikke regulert i arbeidsmiljøloven. Vilkårene for midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd må derfor være oppfylt for hver enkelt gang ekstravakten kalles inn. Dette ble lagt til grunn i Rt. 2005.826 (Braaten-dommen). Det vil således være i strid med § 14-9 å benytte seg av tilkallingsvikarer dersom det foreligger et varig behov for arbeidskraft. Spørsmålet er hvor hyppige ekstravakter som kreves for at ansettelsesforholdet betraktes som en «sammenhengende» ansettelse.

⁷³ Lill Chr. Egeland i Jakhelln og Aune m.fl. (2011) side 822.

⁷⁴ Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 179.

Søreide mener det trolig må kreves «at arbeidet har fått en viss intensitet slik at det er etablert et tilstrekkelig stabilt og hyppig tilknytningsforhold mellom arbeidstakeren og virksomheten før timebetalt midlertidig arbeid gir grunnlag for opptjening etter fireårsregelen». ⁷⁵ Jakhelln synes å gi uttrykk for det samme standpunktet. Han uttaler at «det [må] legges vekt på det reelle tilknytningsforholdet mellom partene som de forskjellige arbeidsoppdrag sett i sammenheng har etablert mellom partene ... Har derimot tilknytningsforholdet vært av mer løs, uforpliktende og tilfeldig karakter vil den fornødne grad av kontinuitet ikke være tilstede». ⁷⁶

I Rt. 2009.578 (Sykehuset Innland) ble den første dommen vedrørende bruk av fireårsregelen avsagt. Saken gjaldt spørsmål om en arbeidstaker som hadde vært ansatt i ulike midlertidige stillinger over flere år hadde krav på fast ansettelse etter fireårsregelen. I den forbindelse vurderte Høyesterett hyppigheten av arbeidet, og kom til at ekstravakter må ha et visst omfang for å kunne anses som en løpende midlertidig arbeidsavtale. Høyesterett fant at arbeid annenhver helg tilfredsstilte kravet til sammenhengende ansettelse, men tok ikke stilling til hvor den nedre grensen går. Ved vurdering av en annen ansettelsesperiode i samme sak, uttrykte Høyesterett at 35 ekstravakter i løpet av 1,5 år ikke var tilstrekkelig. Vaktene kom tilfeldig og spredt, uten et fast mønster. ⁷⁷

I Rt. 2006.1158 (Ambulansedommen) gjaldt saken spørsmål om en tilsigelsesavtale var i strid med lovens adgang til midlertidig ansettelse. Arbeidsavtalen innebar at arbeidstakeren ble en del av ambulansetjenestens «vikarpool», og skulle ta ekstravakter ved behov for arbeidskraft. Høyesterett fant at selv om arbeidstakeren fungerte som «vikar/tilkallingshjelp med sporadisk tjenestegjøring/ubestemt arbeidstid», var ikke dette til hinder for krav på fast ansettelse. Arbeidstakeren arbeidet i gjennomsnitt 44 % over en periode på 14 måneder. Dette ble ansett som en tilstrekkelig fast tilknytning. Det var imidlertid den ulovfestede læren som var tema for retten, og ikke fireårsregelen. Uttalelsene kan likevel være illustrerende for hvor mye sporadisk tjenestegjøring som kreves av en tilkallingsvikar for å få en tilstrekkelig fast tilknytning.

⁷⁵ Søreide (2009) side 162.

⁷⁶ Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten* (2006) side 251-252.

⁷⁷ Rt. 2009.578 avsnitt 69.

Det kan være vanskelig å sette en konkret grense for hvor stort arbeidsomfang som kreves av en tilkallingsvikar for at arbeidet skal anses sammenhengende. Rettspraksis tilsier at arbeid annenhver helg tilfredsstiller kravet, men at man ikke nødvendigvis må arbeide så mye som 44 % over en periode på 14 måneder. Hvor mye som kreves vil også avhenge av det enkelte arbeidsforhold og forholdene ved den enkelte virksomhet. Er kravet til sammenheng oppfylt, oppstår det spørsmål om hvor stor stilling arbeidstakeren har krav på. Dette er behandlet i punkt 3.5.3.

3.3 Fradrag for fravær

Det er presisert i aml. § 14-9 femte ledd tredje punktum at det ikke skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær ved beregning av ansettelsestiden. Hvilke typer fravær eller hvor langt fravær det er tale om, er ikke regulert i lovteksten.

Hvorvidt det skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær ved beregning av opptjeningstiden, var tidligere et omstridt tema i både rettspraksis og teori. I Rt. 2009.578 (Sykehuset Innland) hadde en midlertidig ansatt arbeidet i tre år og sju måneder, for deretter å bli sykmeldt i omtrent ett år. Høyesterett konkluderte med at «sykefravær av en viss lengde skal gå til fradrag ved beregningen av fireårsregelen».⁷⁸ Etter at det var gjort fradrag for sykefraværet hadde arbeidstakeren ikke nådd opp til fireårsmerket, og kunne derfor ikke kreve fast ansettelse.

Som følge av usikkerhet knyttet til beregning av ansettelsestiden, valgte lovgiver å presisere at det ikke skal «gjøres fradrag for arbeidstakers fravær», jf. § 14-9 femte ledd tredje punktum.⁷⁹ Lovgiver begrunnet lovendringen med at «tidsforløpet indikerer et stabilt behov for arbeidskraft. Virksomhetens behov for arbeidskraft vedvarer også selv om den ansatte blir syk eller får rett til eller avtaler permisjon av ulike grunner, og må eventuelt fylles med vikar for den som er fraværende.»⁸⁰ Videre foreligger det ikke «sterke reelle hensyn for at sykefravær skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen, heller det motsatte. Den midlertidig

⁷⁸ Rt. 2009.578 avsnitt 102.

⁷⁹ Lov 25. juni 2010 nr. 31.

⁸⁰ Prop. 104 L (2009-2010) side 12.

ansatte eller innleide vil ikke ha redusert behov for stillingsvern ved sykefravær.» Ved vurdering av hvorvidt arbeidstakeren har passert fireårsmerket skal det derfor tas utgangspunkt i perioden fra tiltredelse og frem til tidspunktet for når vurderingen finner sted, uten fradrag for fravær.⁸¹ Avgjørelsen i Rt. 2009.578 gir likevel uttrykk for gjeldende rett før lovendringen trådte i kraft. Dette er behandlet i punkt 3.3.2.

Det kan stilles spørsmål ved om fradragsregelen gjør seg gjeldende for fravær av enhver lengde.

I forarbeidene til lovendringen i 2009 er det uttrykt at «ikke noen type fravær skal komme til fradrag ved beregning av ansettelsestiden i forhold til fireårsregelen, forutsatt at fraværet er rettmessig.»⁸² Uttalelsen taler i retning av at lengden på fraværet er uten betydning. Nevnte forarbeider presiserer dette ved å uttale at verken «kortvarig *eller* langvarig sykefravær» skal komme til fradrag ved beregning av fireårsregelen.

Lovgiver har således avklart at det ikke skal skilles mellom ulike lengder på fraværet, så lenge det er rettmessig.

Selv om fraværet er rettmessig kan det tenkes tilfeller hvor særlig lange fraværsperioder oppstår. Spørsmålet er om det i slike spesielle situasjoner kan gjøres unntak fra hovedregelen om at lengden på fraværet ikke har betydning. Tilfellet har ikke vært oppe i rettspraksis, eller blitt omtalt i andre rettskilder. Spørsmålet må derfor anses uavklart.

3.3.1 Rettmessig fravær

Hva som anses som rettmessig fravær kan være grunnlag for diskusjon. Jakhelln mener at «[f]or at arbeidstaker skal være fraværende med rette, vil fraværsgrunnen måtte være legitim.»⁸³ I det følgende undersøkes det hvilke typer fravær som er rettmessige.

⁸¹ Nicolay Skarning, *Midlertidige ansettelser, innleie og vikarbyrådirektivet* (2013) side 90.

⁸² Prop. 104 L (2009-2010) side 14.

⁸³ Jakhelln (2006) side 356.

Et klart tilfelle av urettmessig fravær er skoft og udokumentert fravær.⁸⁴ Dette er tilfeller hvor arbeidstaker ikke har grunnlag i lovgivningen for å være borte fra arbeidsplassen.

Departementet viser i forarbeidene til aml. § 15-3.⁸⁵ Bestemmelsen tilsier at oppsigelsesfristens lengde skal avgjøres ut fra hvor lenge arbeidstakeren har vært «sammenhengende» ansatt. Departementet mener at det ut fra et lovteknisk synspunkt vil være klart uheldig om begrepet «sammenhengende» ansettelse har et ulikt innhold i samme lov. I forarbeidene til § 15-3 er det uttalt at «fravær, som for eksempel på grunn av permisjon, sykdom, forbigående driftsstans o.l. ikke [skal] komme til fradrag i tilsetningstiden, så lenge arbeidsforholdet formelt består».⁸⁶ Uttalelsen taler i retning av at nevnte fraværsgrunner ikke skal komme til fradrag ved beregningen.

Når det gjelder permisjon skal dette som nevnt ikke føre til avbrudd av tjenesteperioden. Spørsmålet er om fravær i forbindelse med permisjon skal trekkes fra ved beregning av opptjeningstiden.

Behovet for arbeidskraft består uavhengig av om arbeidstakeren er i permisjon eller ei. Formålet med fradragsregelen tilsier derfor at det på lik linje med sykefravær, ikke skal gjøres fradrag for fravær i forbindelse med permisjon.

Hvorvidt fradragsregelen gjør seg gjeldende for permisjon har vært gjenstand for diskusjon i forarbeidene. Departementet antar at fødselspermisjon ikke skal komme til fradrag ved beregningen.⁸⁷ Det er lagt til grunn i en avgjørelse fra likestillingsombudet 23. mars 2004 at det vil være i strid med likestillingsloven dersom det blir gjort fratrukk for fødselspermisjon. Forarbeidene legger til grunn at det heller ikke skal gjøres fradrag for andre lovfestede foreldrepermisjoner i barnets første leveår.

Om andre typer permisjoner uttales det i forarbeidene at «[d]epartementet kan heller ikke se at permisjoner pga. pleie av pårørende eller alvorlig eller kronisk syke barn, for militærtjeneste

⁸⁴ Skarning (2013) side 90.

⁸⁵ Prop. 104 L (2009-2010) side 12.

⁸⁶ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) side 70.

⁸⁷ Jf. Prop. 104 L (2009-2010) side 12-13.

eller for å ta offentlige verv bør gi grunnlag for fradrag i ansettelsestiden, og behandles annerledes enn andre lovbestemte permisjoner.»⁸⁸

Det kan også foreligge individuelt avtalte permisjoner mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsgiver ønsker for eksempel at arbeidstaker arbeider ved en annen virksomhet i samme konsern for en periode, og deretter returnerer. Partene blir enige om at arbeidstakeren tar ut permisjon for tiden vedkommende er borte. Skal fraværet for denne perioden komme til fradrag? Forarbeidene gir uttrykk for at individuelt avtalte permisjoner stiller seg annerledes enn lovbestemte permisjoner.⁸⁹ Departementet begrunner dette med at «virksomheten selv [kan] styre omfanget av disse, og det er heller ikke sterke reelle hensyn som tilsier at slike permisjoner skal komme til fradrag». Videre kan den individuelt avtalt permisjonen ha direkte tilknytning til arbeidsgivers manglende behov for arbeidskraft, som i eksempelet med konsernintern utleie over. I så tilfelle vil ikke behovet for arbeidskraft være det samme under permisjonen, slik det er ved fødselspermisjon. Dette taler i retning av at individuelt avtalte permisjoner skal behandles annerledes i relasjon til fradragsregelen, og komme til fradrag.

Nevnte argumenter gjør seg imidlertid ikke i like stor grad gjeldende for alle typer individuelt avtalte permisjoner. Dersom arbeidstaker får studiepermisjon, består behovet for arbeidskraft mens studiene pågår. Økt kompetanse hos arbeidstaker kan i tillegg arbeidsgiver nyttiggjøre seg av.

Uttalelsene i forarbeidene er likevel klare. Avtalte permisjoner skal komme til fradrag ved beregning av ansettelsestiden.

Videre er forarbeidene klare på at det ikke skal gjøres fradrag for lovmessig avvikling av ferie.⁹⁰ Rettspraksis har lagt til grunn samme standpunkt, så sant dette er den eneste grunnen til at man har avbrudd.⁹¹

Arbeidstakere som er tatt ut av en fagforening i streik eller omfattet av en lockout, vil også få et opphold i ansettelsestiden. Muligheten til å benytte seg av streik som middel i arbeidskamp

⁸⁸ Prop. 104 L (2009-2010) side 13.

⁸⁹ Prop. 104 L (2009-2010) side 13.

⁹⁰ Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) side 21.

⁹¹ TSTRO-2011-95333, med videre henvisning til RG-2009-11.

er hjemlet i arbeidstvistloven. At man er midlertidig ansatt er for øvrig ikke til hinder for at man kan bli tatt ut i streik, så lenge man er fagorganisert. Dersom streiken er lovlig taler gode grunner for å anse dette som rettmessig fravær, på lik linje med lovlige permisjoner. Motsatt løsning vil neppe være i tråd med likebehandlingsprinsippet mellom fast ansatte og midlertidig ansatte.⁹² Det vil heller ikke være egnet til å verne om arbeidstakernes rettsstilling⁹³, eller skape trygge arbeidsforhold.⁹⁴ Ut fra lovens formål konkluderes det med at det ikke skal gjøres fradrag for fravær som følge av streik.

Når det gjelder spørsmål om virksomhetsrelatert fravær skal trekkes fra eller ei, synes ikke dette å være avklart i rettskildene. Dette er fravær som skyldes forhold på virksomhetens side. Eksempel på dette kan være at arbeidstakeren blir permittert fordi arbeidsgiveren ikke har bruk for arbeidskraften.⁹⁵ Denne type fravær kan ikke anses som ulovlig, ei heller urettmessig. Gode grunner taler derfor for at det ikke skal trekkes fra. Er det tale om et lengre virksomhetsrelatert opphold, vil det uansett kunne medføre avbrudd av tjenesteperioden.

3.3.2 Fravær som har funnet sted før fradragsregelen trådte i kraft

Fradragsregelen trådte i kraft 1. juli 2010. Det vil si at for ansettelsesforhold inngått før denne dato, kan det være relevant å kjenne til reglene for fravær som gjaldt før lovendringen. Avgjørelsen i Rt. 2009.578 (Sykehuset Innland) anses for å gi uttrykk for gjeldende rett før lovendringen trådte i kraft. Spørsmålet er om avgjørelsen er egnet til å si noe generelt om når fravær skal trekkes fra ved beregningen.

Saken gjaldt spørsmål om en sykdomsperiode på ett år skulle trekkes fra ved beregning av opptjeningstiden. Høyesterett (dissens 3-2) konkluderte med at «sykefravær av *en viss lengde* skal gå til fradrag ved beregningen av fireårsregelen etter arbeidsmiljøloven § 14-9 femte ledd» (min utheving). Førstvoterende fant ikke grunn til å gå nærmere inn på hvor den nedre grensen går, men uttalte at «den antydende grensen på 14 dager synes å være for knapp. I den

⁹² Jf. aml. § 13-1 tredje ledd.

⁹³ Ot.prp. 50 (1993-1994) side 10.

⁹⁴ Jf. aml. § 1-1.

⁹⁵ Arbeidsgivers permitteringsadgang er ikke direkte hjemlet i lovgivningen, men forutsatt i aml. § 15-3 niende ledd.

foreliggende sak er sykefraværet på over ett år, og da må det klart gå til fradrag.»⁹⁶ Den nedre grensen som flertallet referer til, antas å være en henvisning til praksis etter tjenestemannsloven, nærmere omtalt i punkt 3.2.1. Slik praksisen er omtalt i forarbeidene, synes den å hen vise til hvor mange dagers opphold som kan tolereres, før ansettelsesperioden anses som avbrutt etter fireårsregelen. Høyesterett velger i stedet å anvende samme praksis ved vurdering av fradragregelen.

Etter at lovendringen fant sted er det imidlertid blitt enklere å skille vurderingene om henholdsvis opphold som medfører avbrudd og spørsmål om fradrag for fravær. «14-dagers regelen» relaterer seg først og fremst til hvor lange opphold som tolereres før tjenesteperioden anses som brutt. Likevel kan det tenkes at den også er retningsgivende for når det skal gjøres fradrag for fravær, slik Høyesterett anvender den.

Avgjørelsen tilsier at fravær før 1. juli 2010 «av en viss lengde» skal trekkes fra ved beregningen.⁹⁷ Er fraværet på 14 dager eller mindre skal det ikke trekkes fra. Har man derimot sykdomsfravær opp mot ett år, skal dette klart gå til fradrag.

3.4 Beregning av opptjeningstiden

For å vurdere om en arbeidstaker har nådd fireårsmerket, er det nødvendig å vite når opptjeningstiden starter å løpe. Behovet for arbeidskraft gjør seg som regel gjeldende fra den dagen arbeidstakeren begynner å arbeide. Formålsbetraktninger tilsier derfor at opptjeningstiden starter på det tidspunktet arbeidstaker tiltrer stillingen eller starter som innleid.

Opptjeningstiden er slutt når fireårsmerket er nådd. Hvorvidt ansettelsesforhold i ulike virksomheter kan legges sammen behandles i punkt 3.4.1. Et særlig spørsmål er om arbeidstaker har rett til utsatt fratreden etter aml. §14-9 fjerde ledd. Punkt 3.4.2 behandler hvorvidt denne ekstra arbeidsperioden skal telle med ved beregningen.

⁹⁶ Rt. 2009.578 avsnitt 102.

⁹⁷ Jakhelln og Aune m.fl. (2011) side 824.

3.4.1 Ansettelsesforhold i ulike virksomheter i samme konsern

Dersom en arbeidstaker har hatt ansettelsesforhold eller vært innleid i ulike virksomheter i samme konsern, kan det oppstå spørsmål om disse periodene kan legges sammen som opptjening til fireårsmerket. For eksempel kan det forekomme konsernintern innleie, hvor man blir leid ut til andre virksomheter i samme konsern.

Av forarbeidene følger det at «[d]et er ansettelsesforholdet i virksomheten som skal danne utgangspunkt for beregning av tjenestetiden».⁹⁸ Forarbeidene gir imidlertid ikke noen nærmere presisering på hvordan virksomhetsbegrepet skal forstås.

Juridisk teori legger til grunn at det er sammenhengende tjeneste hos ett og samme rettssubjekt som kan utløse krav om fast ansettelse.⁹⁹ Avgjørende er derfor ikke om arbeidstakeren har utført arbeid på ulike avdelinger, båter eller rigger som tilhører ulike virksomheter, men hvorvidt virksomhetene anses som samme rettssubjekt.

Ettersom selskaper innenfor samme konsern anses som flere separate rettssubjekt, er tjeneste i ulike virksomheter i samme konsern i utgangspunktet ikke sammenhengende.¹⁰⁰

Videre kan det tenkes at andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven kan bidra til avklaring av spørsmålet. Arbeidsmiljøloven § 15-3 regulerer oppsigelsesfrister. Av bestemmelsen følger at ved beregning av ansettelsestiden skal blant annet medregnes «den tid arbeidstakeren har vært ansatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiver tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det er naturlig å se ansettelsesforholdene i sammenheng.» Bestemmelsen omfatter en vid krets av virksomheter, og tar ikke bare hensyn til om ansettelsen har funnet sted hos ett og samme rettssubjekt. Av § 15-3 sjette ledd følger det imidlertid at beregningsmåten kun gjelder «etter denne paragraf». Det må derfor utvises forsiktighet med å legge samme beregningsmåte til grunn for fireårsregelen.

⁹⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 333.

⁹⁹ Jakhelln og Aune m.fl. (2011) side 822, samt Søreide (2009) side 162.

¹⁰⁰ Jakhelln og Aune m.fl. (2011) side 822.

Uttalelsene i juridisk teori synes imidlertid å være klare. Avgjørende for om arbeidstaker har vært ansatt eller innleid i samme «virksomhet» under hele ansettelsesforholdet, er om arbeidet har funnet sted hos samme rettssubjekt.

For øvrig er det interessant å merke seg at tjenestetiden ikke vil anses brutt selv om det skjer en virksomhetsoverdragelse, jf. aml. § 16-2 første ledd.¹⁰¹ Så lenge vilkårene for virksomhetsoverdragelse er oppfylt, er utgangspunktet at ansettelsesperioden beregnes fra arbeidstakeren ble ansatt hos første arbeidsgiver.

3.4.2 Gir utsatt fratreden grunnlag for opptjening til fireårsregelen?

Et særlig spørsmål knyttet til opptjening, er beregning der hvor en midlertidig ansatt har rett til utsatt fratreden etter § 14-9 fjerde ledd. Av nevnte bestemmelse følger det at arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har «krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet». Dette gjelder selv om det er satt en sluttdato i arbeidsavtalen.¹⁰²

Som et praktisk eksempel nevnes et tilfelle hvor en arbeidsgiver bevisst har valgt å avslutte arbeidsforholdet med en midlertidig ansatt når det er mindre enn én måned igjen av fireårsperioden. Arbeidsgiveren gjør en formell feil, og overser regelen om at arbeidstaker har krav på varsel om fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Arbeidstakeren har da krav på utsatt fratreden, slik at fratreden skjer først en måned etter at arbeidsgiver har gitt varselet. Konsekvensen av dette er at arbeidstakeren i realiteten arbeider i mer enn fire år. Spørsmålet er om denne ekstra arbeidsperioden kan fungere som grunnlag for opptjening til fireårsmerket.

Etter det jeg er kjent med er ikke spørsmålet omtalt av lovgiver eller i rettspraksis.

¹⁰¹ Jakhelln og Aune m.fl. (2011) side 822.

¹⁰² Jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 171.

Bestemmelsen om rett til utsatt fratreden er en videreføring av arbeidsmiljøloven 1977 § 58 A tredje ledd. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven 1977 uttrykker at «[v]irkningen av å unnlate å gi slikt varsel bør ikke være en automatisk overgang til ordinær, ikke-tidsbegrenset stilling. Men arbeidstaker bør få rett til å fortsette i arbeidsforholdet en måned fra den dag varsel blir gitt.»¹⁰³ Selv om fireårsregelen ikke eksisterte den gang forarbeidsuttalelsen ble gitt, mente lovgiver tilsynelatende ikke at arbeidsgiveren skulle få en omfattende rettslig plikt overfor arbeidstaker. Bestemmelsen er ment som en ordensregel. Dette tilsier at det ikke er meningen at rett til utsatt fratreden skal medføre rett til fast ansettelse etter fireårsregelen.

Borgerud uttrykker at utover krav på utsatt fratreden har «brudd på varslingsfristen ingen rettslige konsekvenser».¹⁰⁴ Krav på fast ansettelse må anses som en rettslig konsekvens, da dette pålegger arbeidsgiver en rettslig plikt til å fortsette arbeidsforholdet med arbeidstakeren. Uttalelsen peker derfor i retning av at brudd på varslingsfristen ikke medfører krav på fast ansettelse.

Jakhelln peker på muligheten for at for sen varsling kan skyldes ren forglemmelse fra arbeidsgiverens side.¹⁰⁵ Er dette tilfelle mener Jakhelln at utsatt fratredelse etter aml. § 14-9 fjerde ledd «ikke bør få den rettsvirkning at arbeidstakeren blir å anse for å være fast ansatt».

Flere rettskilder taler dermed for at utsatt fratreden ikke kan brukes som opptjening til fireårsregelen.

Som vist i eksempelet over kan det tenkes at arbeidsgiver bevisst har lagt opp til å utnytte arbeidstakeren i nesten fire år, uten å tilby fast ansettelse. Jakhelln mener at «... ut fra lovens formål, å begrense midlertidige ansettelser og varigheten av disse, og siden arbeidsgiver i en slik situasjon har lagt opp til å utnytte adgangen til midlertidig ansettelse til det maksimale, samtidig som hele situasjonen skyldes arbeidsgivers egen forsømmelse, må formentlig rettsvirkningen bli at arbeidstakeren blir å anse for å være fast ansatt».¹⁰⁶ Uttalelsen taler i retning av at arbeidstaker ikke bør bli skadelidende for arbeidsgivers manglende oppfyllelse av sine plikter.

¹⁰³ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) side 172.

¹⁰⁴ Borgerud, Norsk Lovkommentar, note 495.

¹⁰⁵ Jakhelln (2006) side 259.

¹⁰⁶ Jakhelln (2006) side 259.

Likevel vil bevisst omgåelse av fireårsregelen ved å utnytte arbeidstakere helt opp mot fireårsmerket, bli slått ned på. Omgåelse behandles i punkt 3.6. Dette taler i retning av at arbeidstaker ikke har behov for å kreve fast ansettelse på grunnlag av utsatt fratreden, ettersom det likevel kan kreves på grunn av omgåelse.

Hensynet til at bestemmelsen om varsling er ment å være en ordensregel, taler i retning av at den ikke skal medføre omfattende rettslige konsekvenser. Forarbeidene tilsier heller ikke at bestemmelsen var ment å gi arbeidstakeren rett til og tre inn i en fast stilling. Ettersom det kan tenkes at arbeidstaker også kan kreve fast ansettelse på grunnlag av omgåelse, har etter mitt syn ikke arbeidstaker krav på fast ansettelse ved utsatt fratreden etter aml. § 14-9 fjerde ledd.

3.5 Rettsvirkninger

Etter at fireårsmerket er nådd, oppstår spørsmålet om hvilke rettsvirkninger som inntreer, og hva som må til for at disse skal inntre (punkt 3.5.1). I forlengelsen av spørsmålet om rettsvirkninger, er det også aktuelt å undersøke hvilket innhold den faste stillingen skal ha og hvor stor den skal være. Disse spørsmålene er behandlet i henholdsvis punkt 3.5.2 og 3.5.3.

3.5.1 Hvilke rettsvirkninger inntreer etter at fireårsmerket er nådd?

Da fireårsregelen ble innført i 2005 gav bestemmelsen ikke uttrykk for rettsvirkningen av at en arbeidstaker hadde nådd fireårsmerket. Det fremgikk av den opprinnelige ordlyden i aml. § 14-9 femte ledd andre punktum at «[f]or arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse.» Ved en lovendring i 2009 ble det presisert i aml. § 14-9 femte ledd andre punktum at arbeidstakeren «anses som fast ansatt».¹⁰⁷ Denne endringen ble gjort av brukerhensyn og innebar ingen realitetsendring.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Lov 19. juni 2009 nr. 39.

¹⁰⁸ Jf. Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) side 43.

Etter lovendringen er det helt klart at arbeidstakeren får stillingsvern etter at vilkårene for fireårsregelen er oppfylt. Dette innebærer at arbeidstaker ikke kan bli oppsagt uten saklig grunn, jf. aml. § 15-7 første ledd. Spørsmålet er hvilke andre rettsvirkninger som inntreffer etter at arbeidstakeren har nådd fireårsmerket.

I aml. § 13-1 tredje ledd er det fastslått et vern mot forskjellsbehandling av midlertidig og fast ansatte. Vernet gjelder i følge aml. § 13-2 første ledd «alle sider ved arbeidsforholdet». Dette innebærer at den midlertidig ansatte ikke skal oppleve diskriminerende lønns- og arbeidsvilkår i forhold til fast ansatte, jf. aml. §13-2 første ledd bokstav c. Ved passering av fireårsmerket skal derfor ikke arbeidstakeren oppleve bedre lønns- og arbeidsvilkår enn det vedkommende hadde krav på tidligere. De samme rettigheter opprettholdes, nettopp fordi arbeidstakeren fikk dem allerede som midlertidig ansatt.

For øvrig nevnes det at spørsmål om lønn i et ansettelsesforhold som hovedregel ikke er lovregulert, med unntak av det som følger av allmenngjøringsloven.¹⁰⁹ Reglene om likebehandling griper ikke inn i arbeidsgivers rett til individuell lønnsfastsettelse på bakgrunn av for eksempel kompetanse eller ansenitet.¹¹⁰

Diskrimineringsvernet tilsier dermed at det ikke skal inntreffe andre rettsvirkninger enn oppsigelsesvern, etter at arbeidstakeren når fireårsmerket.

Likevel følger et generelt unntak fra forbudet mot diskriminering på grunn av midlertidig ansettelse av aml. § 13-3 andre ledd. Dersom forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå et saklig formål og den ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den midlertidig ansatte, er forskjellsbehandlingen lovlig. Er det aktuelle godet en lovlig forskjellsbehandling av midlertidig ansatte, vil det være en rettsvirkning som inntreffer når fireårsmerket er nådd.

Når det gjelder innleide fra bemanningsforetak følger regler om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår etter aml. § 14-12 a. Innleier har ikke anledning til å gi den innleide lavere lønn enn «dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid», jf.

¹⁰⁹ Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven).

¹¹⁰ Jakhelln og Aune m.fl. (2011) side 696.

bokstav f. Den innleide skal dermed ha samme lønns- og arbeidsvilkår både før og etter at fireårsmerket er nådd. Det foreligger imidlertid lovlig forskjellsbehandling av innleide, dersom det er tale om «felles goder og tjenester hos innleier» som objektive grunner tilsier at innleide ikke skal ha tilgang på, jf. aml. § 14-12 a andre ledd. Som eksempel på et unntak fra likebehandlingsreglene viser forarbeidene til innleievirksomhetens pensjonsordning.¹¹¹ Etter at vilkårene for fireårsregelen er oppfylt, vil den innleide ha krav på de samme godene og tjenestene som fast ansatte, herunder også den samme pensjonsordningen.

Etter mitt syn er det oppsigelsesvernet som utgjør den mest sentrale rettsvirkningen etter at fireårsmerket er nådd. Andre rettsvirkninger kan gjøre seg gjeldende i den enkelte virksomhet, dersom disse er et utslag av lovlig forskjellsbehandling som den midlertidig ansatte eller innleide ikke har tilgang på før fireårsmerket er nådd.

Etter passering av fireårsmerket inntreffer rettsvirkningene automatisk.¹¹² Bestemmelsen i aml. § 14-9 femte ledd krever ikke at arbeidstakeren fremmer sitt krav overfor arbeidsgiveren. Den innleide vil imidlertid ha to ulike arbeidsgivere. Hvordan den innleide skal forholde seg til både eksisterende og ny arbeidsgiver behandles i punkt 3.8.

Dersom arbeidsgiver motsetter seg arbeidstakers rett til oppsigelsesvern, vil det oppstå tvist mellom partene. I så tilfelle kan arbeidstaker reise søksmål for å få prøvd lovligheten av oppsigelsen etter reglene om søksmål i aml. kap 17. Reglene suppleres av prosesslovgivningen for øvrig.

3.5.2 Stillingsprosent

Det må avklares hvilken stillingsprosent arbeidstakeren har krav på etter fire års sammenhengende arbeid. Det følger av aml. § 14-9 femte ledd andre punktum at arbeidstakeren «skal anses som fast ansatt». Ordlyden tilsier ikke noen endring i verken innhold eller stillingsstørrelse, bare at arbeidstakeren er ansatt fast i stedet for midlertidig ansatt eller innleid. Arbeidstakeren fortsetter med den stillingsstørrelsen vedkommende

¹¹¹ Prop. 74 L (2011-2012) side 106.

¹¹² Søreide (2009) side 163.

allerede har på innslagstidspunktet. Er arbeidstakeren midlertidig ansatt eller innleid i en 50 % stilling, vil samme stillingsstørrelse gjelde for den faste ansettelsen.

Spørsmålet om stillingsprosent kan være utfordrende å avgjøre for tilkallingsvikarer med sporadisk tjenestegjøring og ubestemt arbeidstid. Arbeidsomfanget på innslagstidspunktet vil ikke nødvendigvis reflektere hvor mye arbeidstakeren faktisk har arbeidet i løpet av de siste fire årene. Det følger av Rt. 2006.1158 (Ambulansedommen) at det for tilkallingsvikarer vil være riktig å fastsette en stillingsbrøk som samsvarer med det arbeidsomfang vedkommende har hatt gjennom opptjeningsperioden. I så tilfelle vil ikke innslagstidspunktet være avgjørende. Dommen gjaldt riktignok ikke anvendelse av fireårsregelen. Den kan likevel være retningsgivende, ettersom dommen omhandler krav på fast ansettelse for en tilkallingsvikar.

I Rt. 2009.578 (Sykehuset Innland) kom Høyesterett til at vilkårene for fireårsregelen ikke var tilstede. Spørsmål om hvilken stillingsbrøk arbeidstakeren hadde krav på, ble derfor ikke tatt stilling til. Da saken var oppe i lagmannsretten, ble imidlertid fireårsregelen anvendt. Lagmannsretten uttalte i den forbindelse at stillingens omfang skulle fastsettes skjønnsmessig ut fra hvor mye arbeidstakeren gjennomsnittlig hadde arbeidet sammenhengende i perioden.¹¹³

Departementet har også sluttet seg til denne løsningen. «[D]et kan synes som et naturlig utgangspunkt å vurdere hvilken stillingsbrøk arbeidstaker gjennomsnittlig har arbeidet i, slik at det foretas en form for gjennomsnittsberegning. Det er en slik betraktning domstolen så langt har lagt seg på, noe som etter departementets vurdering kan synes hensiktsmessig».¹¹⁴

Lovgiver har nylig gjort gjeldende en regel om rett på stilling tilsvarende faktisk arbeidstid for deltidsansatte, jf. aml. § 4-4 første ledd. Bestemmelsen innebærer at deltidsansatte som arbeidet utover sin stillingsprosent, har krav på fast ansettelse lik den stillingsprosent de faktisk arbeider. Spørsmålet er om den samme regelen kan gi veiledning for fireårsregelen. I så tilfelle vil det siste året i opptjeningsperioden være avgjørende for stillingsprosenten i den faste stillingen. Rettskildene gir imidlertid ingen indikasjoner på at en lignende regel også skal gjelde med hensyn til fireårsregelen.

¹¹³ Jf. LE-2008-32879.

¹¹⁴ Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) side 44 med videre henvisning til LE-2008-32879.

På bakgrunn av lovgivers relativt klare standpunkt til spørsmålet, legges det til grunn at det skal foretas en gjennomsnittsberegning av hvor mye arbeidstakeren har arbeidet gjennom hele opptjeningsperioden. Stillingsstørrelsen på innslagstidspunktet er dermed ikke avgjørende.

Der hvor arbeidstakeren har arbeidet henholdsvis 10 % de to første årene, og deretter 100 % de to neste årene, vil imidlertid ikke en gjennomsnittsberegning fungere like hensiktsmessig. Hvorvidt det skal gjøres unntak fra regelen om gjennomsnittsberegning for slike tilfeller er ikke vurdert i rettspraksis eller omtalt i andre rettskilder. Hovedregelen er utvilsomt en gjennomsnittsberegning, men det kan oppstå tilfeller hvor det kan tenkes unntak fra denne.

3.5.3 Stillingens innhold

Videre kan det hende arbeidstakeren har arbeidet ved flere ulike arbeidssteder, med varierende oppgaver og arbeidsområder. Spørsmålet som oppstår er hvilket innhold stillingen skal ha og hvor arbeidet skal finne sted.

Saken i Rt. 2009.578 (Sykehuset Innland) er illustrerende. Her hadde arbeidstakeren arbeidet ved flere ulike avdelinger. Spørsmålet er om arbeidsgiver kan kreve at arbeidstakeren settes til andre arbeidsoppgaver eller arbeider et annet sted enn det som var tilfellet på innslagstidspunktet.

I følge Søreide må spørsmålet vurderes konkret ut fra rekkevidden av arbeidsgivers styringsrett.¹¹⁵ Herunder arbeidsgivers rett til blant annet å organisere, lede og fordele arbeidet.¹¹⁶ Fast ansatte vil normalt være underlagt arbeidsgivers styringsrett. Det vil si at med mindre noe annet er avtalt mellom partene, vil man ikke ha anledning til å velge verken arbeidssted eller arbeidsområde.

Idet arbeidstakeren når fireårsmerket, er det det faktiske arbeidsforholdet som videreføres. Dette taler i retning av at arbeidstakeren fortsetter med de samme arbeidsoppgaver, på samme

¹¹⁵ Jf. Søreide (2009) side 163-164.

¹¹⁶ Jf. NOU 1997: 25 punkt 15.2.

arbeidssted som tidligere. Skulle arbeidsgiver ønske å omorganisere ressursene sine ved å flytte på arbeidstakeren, vil det være anledning til dette i tråd med styringsretten.

3.6 Omgåelse

Midlertidige ansettelser vil ofte fremstå som en gunstig løsning for arbeidsgiver, nettopp fordi man enkelt kan redusere eller øke størrelsen på arbeidsstyrken etter behov. På grunn av et strengt regelverk, kan det oppstå situasjoner hvor arbeidsgiver forsøker å unngå stillingsvernsreglene, og benytter seg av midlertidig ansatte eller innleide utover den lovgitte adgangen. Det kan tenkes flere former for omgåelse av regelverket. Et tilfelle kan være der hvor arbeidsgiveren gir arbeidstaker både attest og sluttoppgjør, i et forsøk på å formelt avslutte arbeidsforholdet. Et annet tilfelle kan være at arbeidsgiver bevisst velger å leie inn arbeidstakere, selv om det i realiteten foreligger et fast og varig behov for en større grunnbemanning. Selv om omgåelse kan ha mange ulike former, er kjernen i problemet at arbeidsgiveren benytter seg av arbeidstakere på en måte som er formålsstridig.

Det er uttrykt i forarbeidene at «[d]epartementet er generelt opptatt av å hindre omgåelser av regelverket for innleie og midlertidige ansettelser ...»¹¹⁷ Videre følger det av forarbeidene til arbeidsmiljøloven 1977 at forsøk på omgåelse av regelverket fra arbeidsgivers side kan være rettsstridig, og dermed helt klart kan settes til side av domstolen i misbrukstilfeller.¹¹⁸ Selv om uttalelsene ikke er gitt i relasjon til fireårsregelen, gir lovgiver tydelig uttrykk for at ansettelses- eller innleieavtaler som er inngått for å omgå lovens bestemmelser, ikke godtas.

Illustrerende for temaet er Rt. 2005.826 (Braaten-dommen). Her fant Høyesterett at en tilsigelsesavtale lå «klart utenfor lovens rammer».¹¹⁹ Arbeidsgiver hadde brukt en tilkallingsvikar for å dekke et permanent behov for arbeidskraft, og avtalen innebar derfor «en omgåelse av arbeidsmiljølovens stramme regulering av adgangen til å avtale midlertidige ansettelsesforhold».¹²⁰ Dommen gir uttrykk for at midlertidige ansettelser ikke blir godtatt, dersom de brukes til å dekke et varig behov.

¹¹⁷ Prop. 74 L (2011-2012) side 67.

¹¹⁸ Jf. Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) side 71.

¹¹⁹ Rt. 2005.826 avsnitt 31.

¹²⁰ Rt. 2005.826 avsnitt 30.

Den tidligere omtalte dommen fra Agder lagmannsrett (LA-2009-57115) er også et eksempel på omgåelse av regelverket. En kommunalt ansatt hadde arbeidet på midlertidige kontrakter i 7 år. Lagmannsretten mente at de «ulike arbeidsforhold har gått med til å dekke et omfattende og vedvarende behov for arbeidskraft i kommunens hjemmebaserte omsorg. Midlertidig ansettelse av henne innebærer en omgåelse av lovens hovedregel om at arbeidstaker skal ansettes fast.» På dette grunnlag kom lagmannsretten til at arbeidstakeren hadde arbeidet sammenhengende i mer enn fire år, og hadde derfor krav på fast ansettelse etter fireårsregelen.

Rt. 2013.1730 er et eksempel på at omgåelse av reglene om innleie heller ikke godtas. Saken gjaldt spørsmål om arbeidstaker var utleid fra bemanningsforetak eller produksjonsselskap. Førstvoterende uttalte at dersom utleie skjer fra et produksjonsselskap som i realiteten har som formål å drive med utleie, kan det innebære en omgåelse av fireårsregelen.¹²¹

Ut fra forarbeidene og rettspraksis går det klart frem at forsøk på omgåelse av regelverket for midlertidig ansatte og innleide skal settes til side.

For oversiktens skyld, bemerkes det at omgåelse også kan ha en side til ulovlig midlertidig ansettelse eller innleie etter aml. §§ 14-11 og 14-14. Nevnte bestemmelser kommer til anvendelse dersom det foreligger brudd på aml. § 14-9 eller § 14-12. Dette betyr likevel ikke at enhver omgåelse av fireårsregelen er å anse som ulovlig midlertidig ansettelse eller innleie. Som i eksempelet over kan arbeidsgiver forsøke å avslutte ansettelsesforholdet formelt ved å gi arbeidstaker attest og sluttoppgjør. Ansettelsesforholdet er ikke ulovlig, men arbeidsgiver forsøker å unngå at arbeidstaker når fireårsmerket.

Alt etter de faktiske forholdene som foreligger, kan krav om fast ansettelse baseres på flere ulike grunnlag. Fireårsregelen og den ulovfestede læren om fast ansettelse ved varig behov er eksempler på to grunnlag. Andre grunnlag kan være omgåelse av regelverket og ulovlig midlertidig ansettelse eller ulovlig innleie etter §§ 14-11 og 14-14.

¹²¹ Rt. 2013.1730 avsnitt 48.

3.6.1 Særlig om «lufting» av arbeidstakere

En type omgåelse som er særlig relevant i forhold til fireårsregelen, er arbeidsgivere som bevisst bytter ut arbeidstakere. Praksis etter tjenestemannsloven benytter uttrykket «lufting av arbeidstakere» for å beskrive problemet.¹²² Dette er tilfeller hvor arbeidsgiver bevisst sørger for at det blir systematisk avbrudd mellom to eller flere ansettelsesperioder, eller velger å bytte ut en midlertidig ansatt som nærmer seg fireårsmerket. Denne formen for konstruerte opphold blir gjort for å sikre at arbeidstakeren ikke oppnår fire år «sammenhengende ... ansettelse», og dermed ikke kan kreve fast ansettelse i virksomheten.

I en artikkel i Universitas påpeker forskerforbundet at problemet er særlig vanlig i Universitets- og høyskolesektoren.¹²³ Forskerforbundet mener at «[u]niversitetene driver med lufting. Like før fireårsregelen kommer til anvendelse, «luftes» arbeidstakeren før han eller hun eventuelt får en ny kontrakt, for å unngå at vedkommende får krav på fast stilling.»

Det er ikke tvilsomt at «lufting» av tjenestemenn som faller inn under tjenestemannsloven er en form for omgåelse som det blir slått ned på. Illustrerende er TOSLO-2007-99956, hvor en arbeidstaker hadde vært ansatt som midlertidig tjenestemann i 8 år. I løpet av disse årene hadde arbeidstaker et opphold på 26 dager. Retten la til grunn at oppholdet ikke var saklig begrunnet, og derfor ikke reelt. Tilfellet ble ansett som et forsøk på omgåelse av regelverket fra arbeidsgivers side, for å hindre at arbeidstaker kunne kreve fast ansettelse. Retten baserte avgjørelsen sin på uttalelser fra forarbeidene til tjenestemannsloven. Av forarbeidene fremgår det at «man [har] sett tilfelle hvor tidsavgrensningen har vært misbrukt. En person har vært tilsatt for en bestemt tid og har måttet forlate arbeidet når tiden er ute. Deretter er en annen blitt tilsatt for en bestemt tid for å fortsette det samme arbeid. Dette er et klart forsøk på omgåelse av lovens regler ...»¹²⁴

Spørsmålet er om rettsregelen for «lufting» av tjenestemenn etter tjenestemannsloven også kan overføres til arbeidsmiljølovens fireårsregel.

Søreide argumenterer for en slik løsning. Hun mener det «neppe er grunn til å tro at tilpasningen til arbeidsmiljølovens fireårsregel er annerledes» og at «slike forsøk på omgåelse

¹²² Søreide (2009) side 160 med videre henvisning til Bjørneraa, Selmer og Gaard (2000) side 330-337.

¹²³ Ingvild Sagmoen, «Midlertidig ansatte ved universitetene: Tør ikke snakke av frykt for å miste jobben», Universitas, 2. mai 2012.

¹²⁴ Ot.prp. nr. 72 (1981-1982) side 10.

av loven vil ... være rettsstridige, og medføre at kravet til sammenheng ikke anses brutt».¹²⁵ Søreide fremhever videre at «[i] en situasjon hvor arbeidstakeren reansettes etter en kortere periode, må det derfor kreves at avslutningen av arbeidsforholdet er begrunnet i virksomhetens forhold og manglende behov for vedkommende arbeidsinnsats for å kunne anse dette som et avbrudd.»

Fougner m.fl. er også enig i dette. Han mener «[d]et vil tale mot lovens formål dersom korte avbrudd som arrangeres for å omgå stillingsvernsreglene skulle virke avbrytende overfor fireårsregelen».¹²⁶

Formålet med fireårsregelen er å hindre utnyttelse av midlertidig ansatte og innleide, slik at de ikke blir gående på «evigvarende» midlertidige kontrakter, uten fast ansettelse. Dersom det ikke blir slått ned på «lufting» av arbeidstakere, vil dette være i strid med både formålet til EUs rådsdirektiv 99/70/EF om midlertidig ansatte og formålet til arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakeren har krav på å nyte godt av et stillingsvern. I tilfeller hvor han ikke får dette, tilsier også rimelighetshensyn at virksomheten må kunne sanksjoneres. Dette gjelder særlig tilfeller hvor arbeidsgiver med bevisst har valgt å vri seg unna regelverket.

Ut fra rettskildene kan det forsvarlig konkluderes med at omgåelse av fireårsregelen, herunder «lufting av arbeidstakere» er rettsstridig og medfører av kravet til «sammenhengende ... ansettelse» ikke anses brutt.

3.7 Overgangsregler

Det følger av ikrafttredelsesforskriften til arbeidsmiljøloven 2005 at § 14-9 femte ledd andre punktum ikke får anvendelse «overfor midlertidig arbeidsavtale som løper på tidspunkt for lovens ordinære ikrafttreden».¹²⁷ Det vil si at midlertidig ansatte eller innleide som startet å arbeide før 1. januar 2006 ikke vil kunne kreve fast ansettelse etter fireårsregelen, selv om arbeidet har vart i mer enn fire år. Er dette tilfellet, kan imidlertid krav om fast ansettelse

¹²⁵ Søreide (2009) side 160-161.

¹²⁶ Fougner m.fl. (2013) side 660.

¹²⁷ Forskrift nr. 609/2005.

vurderes etter den ulovfestede læren om rett til fast ansettelse ved varig behov, jf. Rt. 1989.1116 (Statfjorddommen).

Av foredraget til resolusjonen følger det at fireårsregelen også kommer til anvendelse for arbeidsforhold inngått forut for lovens ikrafttredelse, men bare dersom arbeidsforholdet forlenges etter 1. januar 2006.¹²⁸ RG-2009-11 er illustrerende. En arbeidstaker ble midlertidig ansatt 1. januar 2003. Kontrakten ble deretter forlenget den 1. januar 2006. Lagmannsretten fant dermed at arbeidstakeren hadde krav på fast ansettelse fra 1. januar 2007. Den samme forståelsen av ikrafttredelsesforskriften er lagt til grunn i Rt. 2009.578 (Sykehuset Innland).

Høyesterett uttalte at:

«Det følger av overgangsregler at fireårsregelen gjelder for alle relevante arbeidsforhold som [arbeidstakeren] har hatt ved Sykehuset Innlandet HF – også de stillinger han hadde før loven trådte i kraft».¹²⁹

Spørsmålet om overgangsregler for fireårsregelen er imidlertid ikke like aktuelt i dag som det var for noen år siden. Per dags dato kan det vanskelig tenkes at det foreligger midlertidige ansettelsesavtaler eller innleieavtaler inngått før 1. januar 2006.

Når det gjelder fradragsregelen i aml. § 14-9 femte ledd tredje punktum, gjelder denne kun «fravær som finner sted etter bestemmelsens ikrafttredelse, også i tilfeller hvor ansettelsesforholdet ble etablert før ikrafttredelsen».¹³⁰ Ikrafttredelsen fant sted 1. juli 2010.¹³¹ Har fraværet funnet sted etter 1. juli 2010, uavhengig av når opptjeningsperioden startet, skal fraværet ikke trekkes fra. Dersom fraværet fant sted før 1. juli 2010, skal bare fravær «av en viss lengde» trekkes fra, jf. Rt. 2009.578 (Sykehuset Innland). Punkt 3.3.2 behandler gjeldende rett før fradragsregelen trådte i kraft.

¹²⁸ Jakhelln og Aune m.fl. (2011) side 823.

¹²⁹ Rt. 2009.578 avsnitt 53.

¹³⁰ Lov 25. juni 2010 nr. 31 punkt II.

¹³¹ Forskrift nr. 976/2010.

3.8 Særlige problemstillinger knyttet til innleie

Problemstillingene som foreløpig er tatt opp, kan ha betydning for både midlertidig ansatte og innleide. I det følgende vil særlige utfordringer knyttet til innleie bli behandlet.

I 2013 hadde Høyesterett oppe to ulike saker, som begge gjaldt krav om fast ansettelse for innleide i Statoil. Se Rt. 2013.998 og Rt. 2013.1730. Høyesterett drøftet inngående skillet mellom entrepriseavtaler og reelle innleieavtaler, samt skillet mellom bemanningsforetak og produksjonsvirksomhet, jf. aml. §§ 14-12 og 14-13. Ettersom fireårsregelen kun gjør seg gjeldende for innleide fra bemanningsforetak, hvor det er tale om en reell innleieavtale, er disse vurderingene helt avgjørende for innleides rettigheter.

I Rt. 2013.1730 uttalte Høyesterett at «Statoil leide inn A i den tro at han var dekket av entreprisekontrakten mellom YIT og Statoil. Men når innleier i en situasjon som denne tar feil, må bedriften selv bære konsekvensen av dette».¹³² Høyesterett kaster lys over viktigheten av å ha kontroll på hvordan utleievirksomheten og avtalen mellom partene karakteriseres, nettopp fordi det er innleier som bærer risikoen for dette. Der hvor innleier tar feil av grensen, vil den innleide likevel ha rett til fast ansettelse. Da skillet mellom innleie fra henholdsvis produksjonsfirma og bemanningsforetak ble innført i år 2000,¹³³ uttalte lovgiver at «[i]nnleier bærer ... en risiko for at utleier oppfyller lovens krav til å være en produksjonsbedrift».¹³⁴ Høyesteretts avgjørelse er således i samsvar med lovgivers ønske.

Hva skjer dersom karakteren av utleiers virksomhet endres i løpet av fireårsperioden? En innleid arbeidstaker er utleid fra et bemanningsforetak. Etter to år endrer virksomheten karakter fra å være et bemanningsforetak til å bli en produksjonsvirksomhet.

Forarbeidene uttrykker at innleier også bærer risikoen dersom «utleier i løpet av avtaleperioden endrer karakter fra å være en ordinær virksomhet til å bli en virksomhet med formål å drive utleie.» Selv om den gradvise endringen kan være vanskelig å oppdage, er det innleier som må bære konsekvensen av at den innleide får rett til fast ansettelse etter fireårsregelen.

¹³² Rt. 2013.1730 avsnitt 49.

¹³³ Lov 4. februar 2000 nr. 10.

¹³⁴ Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) punkt 6.3.4.5.

De nevnte dommene er preget av Høyesteretts inngående vurderinger av grensdragningene, og at det er innleiebedriften som må tåle konsekvensene av å trå feil. Det kan hevdes at avgjørelsene har bidratt til at fireårsregelen har fått en annen aktualitet i relasjon til innleie, og at innleides rettigheter er blitt satt på dagsorden.

Videre kan trepartsforholdet mellom arbeidstaker, innleier og utleier skape utfordringer etter at den innleide har oppfylt vilkårene for fireårsregelen. Etter at fireårsmerket er nådd, vil den innleide i realiteten ha to arbeidsgivere å forholde seg til. Spørsmål som melder seg er om den innleide selv må sørge for å si opp sin stilling i bemanningsforetaket, og hvor vedkommende eventuelt skal arbeide i oppsigelsestiden.

Få rettskilder gir svar på hva som skjer idet en innleid når fireårsmerket. Det tas derfor utgangspunkt i den gjeldende rettsstilstand slik denne er beskrevet av arbeidsgiverorganisasjonene i en høringsuttalelse i Prop. 74 L (2011-2012). Uttalelsen ble gitt i forbindelse med innføring av likebehandlingsreglene av arbeidstakere fra bemanningsforetak i 2012. Spørsmålet om fireårsregelens eksistens i innleieforhold ble tatt opp, og arbeidsgiverorganisasjonene uttrykte sin misnøye med denne.

«Det argumenteres blant annet med at organisasjonene mener det er lite hensiktsmessig at arbeidstakeren etter fire år vil kunne gjøre krav på fast ansettelse i to bedrifter, både utleie- og innleiebedriften ... [D]et skaper et resultat som gjør det umulig for den innleide å ivareta sine forpliktelser som arbeidstaker, ettersom arbeidstakeren vil måtte avslutte arbeidsforholdet hos den ene arbeidsgiveren ved en oppsigelse, men ikke vil være i stand til å oppfylle sin arbeidsplikt i oppsigelsestiden.»¹³⁵

Selv om Departementet var uenig i at det skulle fortas en endring av gjeldende rettsstilstand, gir uttalelsen en indikasjon på den situasjonen som møter en innleid etter at fireårsmerket er nådd. Utgangspunktet er at den innleide er ansatt både hos utleier og hos innleier, og er selv nødt til å si opp sin stilling i utleievirksomheten. Hvordan arbeidstakeren skal forholde seg i oppsigelsesperioden, gis det ikke noe svar på. Dersom arbeidstakeren er klar over at

¹³⁵ Prop. 74 L (2011–2012) side 96.

fireårsmerket nærmer seg, vil det være mulig å avklare dette på forhånd med både arbeidsgiver og innleier, slik at man unngår situasjonen som beskrevet.

4. Den ulovfestede læren om rett til fast ansettelse ved varig behov for arbeidskraft

4.1 Rt. 1989.1116 (Statfjorddommen)

I Rt. 1989.1116 etablerte Høyesterett en ulovfestet lære om rett til fast ansettelse ved varig behov for arbeidskraft. Saken gjaldt en servicearbeider som hadde arbeidet som vikar i 2,5 år. Arbeidstakeren anla søksmål for å fastslå at hun i vikarperioden skulle vært fast ansatt, og krevde erstatning for tapte lønnsinntekter. Høyesterett vurderte virksomhetens bemanningssituasjon og fraværspersent, og kom til at ansettelsesforholdet «[bar] preg av at hun fast, over lang tid, [hadde] fylt et generelt, stort vikarbehov for bedriften.»¹³⁶ Videre vektla Høyesterett at «[l]ovens bestemmelser og formål sett i sammenheng kan ... i visse, særlige tilfeller sette grenser for hva som lovlig kan avtales av fortløpende vikariater uten at arbeidstakeren nyter godt av et stillingsvern.»¹³⁷ I avgjørelsen ble det gitt uttrykk for at dersom arbeidet uten ulempe av betydning kan organiseres ved fast ansettelse, skal den løsningen velges.

4.2 Forholdet mellom fireårsregelen og den ulovfestede læren

Senere er den ulovfestede læren lagt til grunn i flere saker, blant annet i Rt. 2006.1158 (Ambulansedommen). Selv etter at fireårsregelen ble innført, fortsetter domstolen å bruke den ulovfestede læren. Dette gjør det aktuelt å undersøke hvordan lovgiver mente at de to rettsreglene skulle forholde seg til hverandre.

¹³⁶ Rt. 1989.1116 side 1121.

¹³⁷ Rt. 1989.1116 side 1120.

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven 2005 er den ulovfestede regelen om rett til fast ansettelse ved varig behov omtalt under punktet «gjeldende rett».¹³⁸ Den ulovfestede regelen ble utvilsomt ansett som gjeldende rett *før* arbeidsmiljøloven 2005 trådte i kraft. Spørsmålet er om lovgiver ønsket at den ulovfestede regelen fortsatt skulle eksistere ved innføring av fireårsregelen.

Under Departementets forslag om å innføre rett til fast ansettelse etter fire år, er ikke den ulovfestede læren omtalt.¹³⁹ Selv om lovgiver ikke nevner den ulovfestede regelen, gis det heller ikke eksplisitt uttrykk for et ønske om at den skulle opphøre. Lovgiver uttrykker at det er ønskelig med en øvre grense på hvor lenge man kan ansette midlertidig. Dette er imidlertid ikke i veien for at man også kan kreve fast ansettelse på et tidligere tidspunkt, slik at de to regelsettene kan fungere parallelt.

I Rt. 2009.578 (Sykehuset Innland) tar Høyesterett opp spørsmålet om den ulovfestede læren har mistet sitt rasjonale etter innføringen av fireårsregelen. «Forarbeidene til fireårsregelen har ingen uttalelser som tilsier at den ulovfestede lære skal erstattes av fireårsregelen. Læren har praktisk betydning ved siden av fireårsregelen fordi den kan gi grunnlag for fast ansettelse før fire år er gått, slik tilfellet var i Statfjord-dommen ... I tråd med tidligere rettspraksis vil en arbeidstaker fortsatt kunne bli ansett som fast ansatt fra et tidligere tidspunkt.»¹⁴⁰ Høyesterett gir uttrykk for at den ulovfestede læren utfyller lovens bestemmelser. På bakgrunn av Høyesteretts klare vurderinger, er det ikke tvilsomt at den ulovfestede regelen fremdeles er gjeldende rett, også etter innføring av fireårsregelen.

Videre kan det diskuteres hvor hensiktsmessig det er å ha både en lovfestet og en ulovfestet regel, som begge omhandler rett til fast ansettelse.

Fougner tar opp spørsmålet i artikkelen «Læren om fast ansettelse ved varig behov».¹⁴¹ Han mener den ulovfestede læren er «... reservert for de store arbeidsgivere med et fast og forutsigbart fraværsbehov som uten ulempe av betydning kan dekkes ved hjelp av økt grunnbemanning. Fireårsregelen vil derfor for de langt fleste midlertidige arbeidsforhold være

¹³⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 203.

¹³⁹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 218.

¹⁴⁰ Rt. 2009.578 avsnitt 47.

¹⁴¹ Jan Fougner, «Læren om fast ansettelse ved varig behov», *Arbeidsrett 2009*, side 98-104, på side 104.

avgjørende for retten til fast stilling». Fougner synes med dette å vektlegge at fireårsregelen har et langt videre anvendelsesområde.

For å anvende fireårsregelen trenger man ikke faktiske opplysninger om bemanningssituasjon og fraværsprosent i virksomheten. Fireårsregelen fungerer som en sikkerhetsventil på de tilfeller hvor den ulovfestede regelen ikke strekker til. Den har et noe annet anvendelsesområde enn den ulovfestede regelen, og er mer tilgjengelig for arbeidstakerne. Av denne grunn er det hensiktsmessig å ha både en lovfestet og en ulovfestet regel om rett til fast ansettelse.

5. Avslutning

I oppgaven er det blitt redegjort for adgangen til anvendelse av fireårsregelen, både for midlertidig ansatte og for innleide. Herunder er det blitt fokusert på de praktiske utfordringer som kan oppstå ved bruk av regelen.

Lovens hovedregel om fast ansettelse utgjør selve grunnsteinen i norsk arbeidsrett. Arbeidsmiljølovgivningen legger sterke begrensninger på bruk av midlertidig ansatte. Gjennom fireårsregelen er arbeidsgivers fleksibilitet blitt ytterligere innskrenket. På denne måten har lovgiver oppnådd sitt ønske om et sterkere stillingsvern, og et mindre diskriminerende arbeidsliv mellom ulike ansettelsesformer.

Fremdeles er det knyttet usikkerhet rundt en rekke av de spørsmål som er drøftet i denne oppgaven, og som ikke er avklart i rettspraksis eller i øvrige kilder. Dette gjelder blant annet grensen for hvor lange opphold som tolereres før ansettelsesperioden anses brutt og hvorvidt særlig lange fraværperioder kan trekkes fra beregning av opptjeningstiden. Antakelig skyldes den uavklarte rettstilstanden en kombinasjon av at regelverket fremdeles er forholdsvis nytt, og at det finnes få rettskilder som tar opp disse konkrete spørsmålene.

Som statistikken viser utgjør midlertidige ansettelse og innleie en stadig større del av andelen sysselsatte i Norge. Anvendelse av fireårsregelen vil trolig øke i fremtiden, og det foreligger utvilsomt et behov for at regelens omfang og praktiske virkeområde avklares ytterligere.

6. Referanser

6.1 Lov

Arbeidervernloven - lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern (opphevet).

Arbeidsmiljøloven 1977 - lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (opphevet).

Foreldelsesloven - lov 18. mai 1979 nr. 18 om foreldelse av fordringer.

Tjenestemannsloven - lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m.

Ferieloven - lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie.

Allmenngjøringsloven - lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.

Foretakspensjonsloven - lov 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon.

Arbeidsmarkedsloven - lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester

Arbeidsmiljøloven 2005 - lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Arbeidstvistloven - lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister.

Likestillingsloven – lov 21. juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene.

6.2 Forskrift

Forskrift 17. juni 2005 nr. 609 om delvis ikrafttredelse av lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

Forskrift 12. februar 2010 nr. 158 om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften).

Forskrift 25. juni 2010 nr. 976 om ikraftsetting av lov 25. juni 2010 nr. 31 om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse mv.).

6.3 Rådsdirektiver

Direktiv om midlertidig ansettelse - Rådsdirektiv 99/70/EF av 28. juni 1999 om midlertidig ansettelse.

6.4 Offentlige publikasjoner

NOU 1997: 25 Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk.

NOU 1998: 15 Arbeidsformidling og arbeidsleie.

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.

Ot.prp. nr. 53 (1970-1971) Om lov om endringer i lov av 27. juni 1947 om tiltak til å fremme sysselsetting.

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

Ot.prp. nr. 72 (1981-1982) Om lov om statens tjenestemenn m. m.

Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp. nr. 70 (1998-1999) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v., i lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. og i lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting.

Ot.prp. nr. 64 (2001-2002) Om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (informasjon om ledige stillinger).

Ot.prp. nr. 12 (2003-2004) Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

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

Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

Ot.prp. nr. 54 (2008-2009) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skift- og turnusarbeidere mv.).

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

Prop. 74 L (2011-2012) Endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven mv. (likebehandling ved utleie av arbeidstakere og tiltak i den forbindelse mv.).

6.5 Rettspraksis

6.5.1 Norsk Retstidende

Rt. 1989.1116 (Statfjorddommen)

Rt. 1990.1126

Rt. 1991.872

Rt. 2002.1469

Rt. 2005.826 (Braaten-dommen)

Rt. 2006. 1158 (Ambulansedommen)

Rt. 2009.578 (Sykehuset Innland)

Rt. 2012.168 (Notodden Fotballklubb)

Rt. 2013.998

Rt. 2013.1730

6.5.2 Lagmannsrett

RG-2009-11

6.5.3 Upubliserte underrettsavgjørelser

TOSLO-2007-99956

LE-2008-32879

TSTRO-2011-95333

6.5.4 Avgjørelser fra EU-domstolen

Sak C-212/04, *Konstantinos Adeneler and Others v. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*

6.6 Litteratur

Alsos, Kristin og Ragnhild Steen Jensen, *Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen*, Fafo-rapport 2013:41 (2013), hentet fra <http://www.fafo.no/pub/rapp/20331/20331.pdf> [april 2014].

Bjørneraa, Torgeir, Espen Gaard og Annette Selmer, *Kommentarer til tjenestemannsloven med forskrifter m.v.* (Oslo 2000).

Borgerud, Ingeborg Moen, Norsk lovkommentar, *Lovkommentar til arbeidsmiljøloven 2005*, hentet fra www.rettsdata.no [mai 2014].

Dege, Jan Tormod, *Den individuelle arbeidsrett. Del 1* (Oslo 2009).

Fougner, Jan, «Læren om fast ansettelse ved varig behov», *Arbeidsrett 2009*, side 98-104.

Fougner, Jan, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven, Kommentartutgave*, 2. utgave (Oslo 2013).

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave (Oslo 2006).

Jakhelln, Henning og Helga Aune m.fl., *Arbeidsrett.no. Kommentarer til arbeidsmiljøloven*, 3. utgave (Oslo 2011).

Sagmoen, Ingvild, «Midlertidig ansatte ved universitetene: Tør ikke snakke av frykt for å miste jobben», Universitas, 2. mai 2012, hentet fra: <http://universitas.no/nyhet/57249/tor-ikk snakke-av-frykt-for-a-miste-jobben> [mars 2014].

Skarning, Nicolay, *Midlertidige ansettelser, innleie og vikarbyrådirektivet* (Oslo 2013).

Søreide, Christel, «Midlertidig ansattes rett til fast stilling etter fireårsregelen», *Arbeidsrett*, vol 6 nr. 3 2009 side 146-164.

6.7 Internettisider

Offshoreutdanning, *Turnus og livet offshore*, hentet fra: <http://www.offshoreutdanning.no/hjelp/om-aa-jobbe-offshore/turnus-og-livet-offshore/> [april 2014].

Statistisk sentralbyrå, *Arbeidskraftundersøkelsen*, 4. kvartal 2013, publisert 29. januar 2014, hentet fra: <http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2014-01-29> [april 2014].