

Arbeidsgiver kan simpelthen la være å forlenge kontrakten. På denne måten vil den midlertidig ansatte ikke lenger ha jobb. Arbeidsforholdet er avsluttet, ofte uten så mye som et skriftlig farvel.

MIDLERTIDIG ANSATTE

Av advokat Marius Træland

8,7 prosent av ansatte er ansatt midlertidig. Det betyr at nesten 1 av 10 ansatte ikke vet om de har jobb etter kontrakten er utløpt. Det betyr at nesten 1 av 10 ansatte har vanskeligere med å skaffe seg lån i banken. Det betyr også at nesten 1 av 10 ansatte opplever et mindre trygt arbeidsliv.

I tillegg kan dette være skadelig for både bedriftene og samfunnet generelt. Om du ikke visste om du fikk forlenget arbeidskontrakten din, ville du da turt å varsle om at bussen du kjørte var trafikkfarlig?

Hva er midlertidig ansettelse

En midlertidig ansatt er en ansatt som har sluttdato for arbeidsforholdet. Timessjåfør, ekstrahjelp, innleid, ringevikar, sommervikar, tilkallingssjåfør. Alle ansatte som ikke har sikkerhet i at de har jobb etter en gitt periode. Alle er midlertidig ansatt.

For faste ansatte er situasjonen en annen. Faste ansatte er ansatt helt til de selv ønsker å si opp, eller arbeidsgiver gir en oppsigelse eller avskjed. En har da regler for når oppsigelsen er lovlig, regler for oppsigelsestid og regler som regulerer hva som skjer om arbeidstaker ikke godtar oppsigelsen.

En midlertidig ansatt har ikke denne tryggheten. Arbeidsgiver kan simpelthen la være å forlenge kontrakten. På denne måten vil den midlertidig ansatte ikke lenger ha jobb. Arbeidsforholdet er avsluttet, ofte uten så mye som et skriftlig farvel.

Tillitsvalgtes rolle

Tillitsvalgt på bedriften er arbeidslivets førstelinje. Det er tillitsvalgt som først oppdager brudd på arbeidsmiljøloven og tariffavtalene. Rollen som tillitsvalgt er derfor helt avgjørende for å sikre at regelverket følges.

Arbeidsmiljøloven er klar. Arbeidsgiver skal drøfte bruken av midlertidig ansatte med tillitsvalgte. Dette skal skje minimum en gang i året.

Arbeidsmiljøloven § 14-9

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet

Oftest er det slik at arbeidsgiver ikke inviterer tillitsvalgte til slike drøftelser. Noen ganger på grunn av at arbeidsgiver ikke ønsker fokus på bruk av midlertidig ansatte. Men enda oftere fordi arbeidsgiver ikke kjenner til at dette skal drøftes.

Det kan derfor være lurt å minne arbeidsgiver på dette. En enkel e-post hvor en ber om drøftelser er nok til å komme i gang.

De årlige drøftelsene

Arbeidsmiljøloven skriver hva som skal drøftes i de årlige møtene:

- Grunnlaget for midlertidige ansettelse
- Omfanget av midlertidige ansettelse
- Konsekvensene midlertidige ansettelse har for arbeidsmiljøet

Her kan en drøfte både bruken av midlertidig ansatte generelt, men også for konkrete personer. En kan altså ta opp at en mener at bruken av midlertidig ansatte i bedriften er for stor. Videre kan en stille spørsmål til hvorfor akkurat Per, Pål og Espen er midlertidig ansatt.

Grunnlaget for midlertidig ansettelse

Det første kulepunktet er viktig. En skal diskutere om det er grunnlag for å ansette midlertidig i denne bedriften.

Husk at hovedregelen er fast ansettelse.

Arbeidsmiljøloven § 14-9

Arbeidstaker skal ansettes fast.

Dette har stor praktisk betydning. Dette betyr at en skal ansettes fast dersom en ikke klarer å bevise at det er lovmessig grunnlag for å ansette midlertidig. Det er arbeidsgiver som må begrunne hvorfor en er midlertidig heller enn fast ansatt.

Som tillitsvalgt kan en derfor minne bedriften om at hovedregelen er faste ansettelse. En kan heller be bedriften begrunne hvorfor de mener det er grunnlag for å ansette midlertidig.

Kun i de tilfellene hvor arbeidsmiljøloven åpner for midlertidig ansettelse vil dette være lovlig. Dette er lovlig når:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid

- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak³ i regi av eller i samarbeid med
 - e) med idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen
 - f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil
- virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtaler

Mest praktisk er bokstav a «når arbeidet er av midlertidig karakter» og bokstav b «for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)».

Poenget for både arbeid av midlertidig karakter og vikariat er at dette vil være midlertidige oppgaver. Midlertidig ansettelse kan gjøres for midlertidige behov. Faste behov må løses med faste ansettelse.

Omfanget av midlertidige ansettelse

Også omfanget av midlertidige ansettelse skal drøftes. Hvor mange midlertidige ansatte er det i vår bedrift.

Snittet i norsk arbeidsliv er at 8,7 prosent av de ansatte er midlertidig heller enn fast ansatt. Men dette varierer stort mellom ulike bransjer og ulike bedrifter.

Husk at det at en ligger under snittet ikke betyr at alle de midlertidige ansettelsene er lovlig. Spørsmålet er om vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt i hvert enkelt tilfelle.

Husk også at som tillitsvalgt må du ikke la deg begrense av regelverket. Som tillitsvalgt kan du mene at bedriften my tilby flere faste ansettelse selv om loven gir rett til å ansette midlertidig. Det at midlertidige ansatte har vanskeligere for å få lån i banken, utryktheten flere midlertidige ansatte opplever og frykten for å miste gode kollegaer er alle gode grunner til å gi ellers lovlig midlertidige ansatte fast stilling. Sunt bondevett er fremdeles bedre enn boklig lærdom.

Konsekvensene midlertidige ansettelse har for arbeidsmiljøet

Hvordan påvirker bruken av midlertidig ansatte arbeidsmiljøet? Kan det tenkes at de midlertidige er mindre trent i HMS-

regelverket? Er det slik at de midlertidige ikke er like kjent med bedriftens «uskrevne regler»? Kan det tenkes at de midlertidig ansatte er mer nervøs for å melde fra om avvik og trusler?

Den tillitsvalgte har selv skoen på, og vet best hvor den trykker.

Hvilke rettigheter har den ansatte

Om en er midlertidig ansatt skal det stå i arbeidsavtalen hvorfor en er midlertidig heller enn fast ansatt.

Arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav e

Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. [§ 14-9](#)

Om arbeidsavtalen ikke skriver hvorfor en er midlertidig heller enn fast ansatt bør en sende spørsmål om dette til arbeidsgiver.

Om den ansatte selv er usikker på om det var lovlig å ansette midlertidig heller enn fast bør en ta dette opp med tillitsvalgt. Husk at tillitsvalgt kan ta kontakt med sekretariatet i YTF dersom en ønsker bistand.

Dersom en mener det ikke er grunnlag for å ansette midlertidig heller enn fast kan en kreve et forhandlingsmøte med bedriften. Som YTF-medlem kan den ansatte her ha med advokat fra Yrkestrafikkforbundet. Om YTF mener at en har krav på fast ansettelse vil en da forfølge saken videre for å kreve fast stilling.

Arbeidsmiljøloven § 17-3

Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende [...] at det har skjedd en ulovlig midlertidig ansettelse [...] kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver