



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 30/14

Møtedato: 29.04.2014

Dato: 11.04.2014

Arkivsaknr: 2014/4132-ARSE

Orientering til fakultetsstyret om midlertidige tilsetninger

Det vil i møtet bli gitt en muntlig orientering fra personalseksjonen ved fakultetssekretariatet om regelverk knyttet til midlertidige tilsetninger.

Personalseksjonen har for presentasjonen utarbeidet et notat. Dette blir sendt til fakultetsstyret når Personal- og organisasjonsavdelingen ved UiB har gitt fakultetet sin tilbakemelding på innholdet i notatet.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar sak om midlertidig tilsetninger til orientering.

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør

MIDLERTIDIG TILSATTE

Generelt

Hovedregelen i norsk arbeidsrett er at en tilsetting skal være fast, jf. arbeidsmiljøloven (aml) § 14-9 og tjenestemannsloven (tjml) § 3 nr. 2.

Det kreves særskilt hjemmel for at en tilsetting skal være midlertidig.

Er en tjenestemann midlertidig tilsatt uten at det finnes særskilt hjemmel for det, er han å anse som fast ansatt.

I unntakene fra hovedregelen om fast tilsetting kan det skilles mellom to kategorier:

1. Stillinger hvor lovgiver har lagt til grunn at **stillingskategoriene i seg selv er definert som midlertidige/tidsbegrensede**: Hjemlene finnes i universitets- og høyskoleloven (uhl).
 - åremålstilsatte ledere, jf. uhl § 6-4, a-d
 - postdoktorstillinger, jf. uhl § 6-4 f
 - stipendiatstillinger, jf. uhl § 6-4 g
 - vitenskapelige assistenter, jf. uhl § 6-4 h
2. et utvalg av tilfeller hvor lovverket gir **unntaksvis adgang** til midlertidig tilsetting:
 - tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom, jf. tjml § 3 nr. 2 a, 1 alternativ, eller for å utføre et bestemt oppdrag, jf. tjml § 3 nr. 2 a, 2 alternativ
 - arbeidet er ikke fast organisert og det er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs, jf. tjml § 3 nr. 2 b
 - tjenestemannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen/flere andre (vikar) jf. tjml § 3 nr. 2 c

Opphør av midlertidig tjeneste, jf. tjml § 7

Hovedregelen

En midlertidig tilsatt tjenestemann skal som hovedregel **fratre uten oppsigelse** når tilsettingstiden er ute, jf. tjml § 7 nr. 2, 1 ledd når tilsettingen har vært knyttet til:

- et bestemt tidsrom, jf. tjml § 3 nr. 2 a, 1 alternativ
- åremålstilsatte ledere, jf. uhl § 6-4, a-d
- utdanningsstillinger, jf. uhl § 6-4, f-h
- vikarer fratrer uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntre i stillingen, jf. tjml § 7 nr. 2, 2 ledd

En tjenestemann som er tilsatt for et bestemt tidsrom har plikt til å fratre tjenesten når tiden er ute, også selv om arbeidsoppgavene han var midlertidig tilsatt for å utføre ikke er avsluttet. Arbeidsgiver står også fritt til å bestemme at arbeidsoppgavene ikke skal utføres lenger, eller at de skal fordeles på andre fast tilsatte tjenestemenn i virksomheten eller at stillingen skal besettes fast ved ny kunngjøring.

Unntak

Tjenestemenn som har stillingsvern etter tjml § 10 fordi de har mer enn fire års sammenhengende tjeneste, vil som hovedregel ikke ha plikt til å fratre uten oppsigelse. Dette unntaket gjelder likevel ikke for åremålsstillinger, utdanningsstillinger og vikar for innehaver av vitenskapelig stilling.

Har den midlertidige tjenesten vart mer enn ett år, skal tjenestemannen ha minst en måneds varsel om at tjenesteforholdet opphører slik at tjenestemannen kan innrette seg på å slutte. Varselet bør være skriftlig.

Fratredelse uten oppsigelse – vikarer

- vikarer fratrer uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntre i stillingen, jf. § 7 nr. 2, 2 ledd. Vikar for innehaver av vitenskapelig stilling plikter å fratre uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntre i stillingen, selv om vikariatet har vart mer enn 4 år, jf. forskr. § 2 nr. 3. Dersom vikariatet har vart i mer enn 4 år, skal vedkommende ha fortrinnsrett til ny stilling, jf. tjml § 13 nr. 1 a og forskr. § 7 nr. 2.
- Dersom den faste innehaveren av stillingen ikke kommer tilbake, og stillingen blir lyst ut for ny, fast tilsetting, kan vikaren fortsette som anonym vikar til ny stillingsinnehaver tiltrer. Den anonyme vikaren plikter da å fratre uten oppsigelse.
- Arbeidsgiver kan som hovedregel ikke bytte en vikar med en annen vikar.

Fratredelse uten oppsigelse – tidsbegrenset vikariat

Med tidsbegrenset vikariat menes tilsetning i en vikarstilling som er tidsbegrenset.

Opphør av tidsbegrenset vikariat kan skje på to måter:

- Når den faste stillingshaver kommer tilbake, jf tjml § 7, nr. 2, 2 ledd
- Når tiden for et bestemt tidsrom er ute, jf tjml § 7, nr. 2, 1 ledd

Fratredelse etter oppsigelse, jf. tjml § 7 nr. 2, 4 ledd:

Midlertidig tilsatte tjenestemenn som har krav på oppsigelse:

- tjenestemenn som er tilsatt for å utføre et bestemt oppdrag, jf. tjml § 3 nr. 2 a
- tjenestemenn som er tilsatt fordi arbeidet ikke er fast organisert – usikkert hvilke tjenestemenn som trengs, jf. tjml § 3 nr. 2 b.
- tjenestemenn som er ulovlig midlertidig tilsatt fordi det ved tilsetningstidspunktet ikke fantes særskilt hjemmel
- tjenestemenn med mer enn fire års sammenhengende tjeneste

Fireårsregelen, tjml § 10 – Sterkt stillingsvern

”Midlertidig tjenestemann med mer enn fire års sammenhengende tjeneste kan sies opp med seks måneders frist når stillingen inndras eller arbeidet faller bort”, jf. § 10 nr. 1. Bestemmelsen er blitt fortolket slik at tjenestemenn som normalt skulle ha fratrudd en midlertidig stilling uten oppsigelse etter tjml § 7 nr. 2, 1. eller 2. ledd, etter mer enn fire års sammenhengende tjeneste i virksomheten, likevel ikke plikter å fratrudd, men i stedet har krav på formell oppsigelse etter § 10.

Sagt på en annen måte innebærer dette at en midlertidig tjenestemann etter mer enn fire års sammenhengende tjeneste i virksomheten får status og stillingsvern som om vedkommende var fast tilsatt. Det er dette som kalles ”**fireårsregelen**”.

Det er tjenestemannens status og tjenestetid ved stillingens opphør som er avgjørende for om vedkommende har det sterke stillingsvernet. Det er altså viktig å merke seg at det er rettsreglene som gjelder for den siste stilling som kommer til anvendelse. I dette ligger at reglene vi her omtaler er opphørsregler for ansettelsesforhold. Departementet har lagt til grunn at all sammenhengende tjeneste som vedkommende har i virksomheten skal medregnes, uavhengig av om tidligere tilsetningsforhold i virksomheten falt utenfor tjml. §§ 9 og 10, forutsatt at tjenestemannen på oppsigelsestidspunktet har et tilsetningsforhold som faller inn under lovens §§ 9 og 10.

I personalreglementet for UiB er det inntatt følgende beregningsregel for tjenestetiden:

”For tjenestetidsberegning i relasjon til tjenestemannslovens §§ 9 og 10 legges til grunn all sammenhengende tjeneste med Universitetet i Bergen som arbeidsgiver”. I praksis innebærer dette at også tilsettingsperioder i åremålsstillinger, utdanningsstillinger og stillinger som er eksternt finansiert teller med ved beregning av tjenestetiden dersom man er gått direkte over fra denne stillingen til stillingen som gir et sterkt stillingsvern.

Tjenestemannen behøver ikke å ha vært i full stilling i disse fire årene. Det er ikke adgang til å ”luften” vedkommende, dvs. å la et midlertidig tjenesteforhold opphøre i et tidsrom med det formål å forhindre at tjenestemannen får rett til fast stilling etter fireårsregelen. I saker hvor midlertidig tilsettingsforhold avbrytes som beskrevet, har departementet ikke ansett avbruddet som reelt. Vi vurderer det ikke som opphold i tjenesten dersom en midlertidig tilsatt person bare har et opphold i ferietiden, men saker om beregning av tjenestetid må vurderes individuelt.

Oppsigelsesgrunner ved midlertidig tilsetting i mer enn fire år, jf. tjml § 10

- ”stillingen inndras eller arbeidet faller bort”

For eksternt finansierte oppdrag sidestilles bortfall av oppdragsinntekt med at arbeidet faller bort, jf. forskr § 2 nr. 4

Fireårsregel ved vikartilsetting - «Den andre fireårsregelen»

Bestemmelsen finnes i forskr. § 2 nr. 3 og gjelder vikarer i vitenskapelige stillinger hvor vikariatet varer mer enn fire år. Denne regelen er en særregel som gir den konsekvens at vikarer i vitenskapelige stillinger ikke får det sterke stillingsvernet etter fire år som vikar, men kun en fortrinnsrett til ev. ledig stilling. Dette kalles ofte for « Den andre fireårsregelen» og må holdes adskilt fra fireårsregelen som har sitt utgangspunkt i § 10-1 og som gir stillingsvern for midlertidig ansatte.

En vikar i administrativ stilling som er vikar i mer enn fire år får det sterke stillingsvernet fordi administrativt ansatte ikke er omfattet av forskr. § 2 nr. 3.

Oversikt over oppsigelsesfrister

- I prøvetiden – tre uker
- Ved tjenestetid mindre enn ett år – en måned
- Ved tjenestetid mer enn ett år – tre måneder
- Etter tjml § 10 mer enn fire år – seks måneder

Fortrinnsrett til ny stilling, jf. tjml § 13

Før en tjenestemann blir **sagt opp** fordi stillingen er inndratt eller arbeidet er falt bort, vedkommende på grunn av sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste, eller vedkommende ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet

for stillingen, skal tjenestemannen om mulig tilbys annen passende stilling (som er ledig og som fakultetet har bestemt skal besettes) dersom vedkommende har minst ett års sammenhengende tjeneste. Det kan også være snakk om rett til annen passende stilling i staten (ekstern fortrinnsrett). Fortrinnsretten gjelder bare der tjenestemannen har de nødvendige faglige og personlige egenskapene for den aktuelle stillingen. Dersom en tjenestemann har fortrinnsrett til ledig stilling og fyller vilkårene for å bli tilsatt, skal han tilsettes i stillingen uten at den lyses ut.

Når en tjenestemann er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert, sidestilles bortfall av oppdragsinntekt med bortfall av arbeid etter lovens § 10 nr. 1, jf forskr § 2 nr. 4. Fortrinnsrett etter tjml § 13 kan ikke gjøres gjeldende av midlertidig tilsatt undervisnings- eller forskningspersonale som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert, jf. forskr. § 7 nr. 2 b. De kan heller ikke få ventelønn, jf. § 11 nr. 3. Vikar for innehaver av vitenskapelig stilling har ved mer enn fire års sammenhengende tjeneste fortrinnsrett til ny passende stilling, jf. tjml § 13 nr. 1 a og forskr § 7 nr. 2.

Spesielt om stipendiater og midlertidig tilsetting

Stipendiater er midlertidig ansatte på åremål. Disse må fratreges ved utløpet av åremålet slik det er beskrevet over. De får ingen rett til oppsigelse eller noen fortrinnsrett selv om åremålet utvides og løper lenger enn 4 år. Stipendiatene har krav på varsel en måned før utløpet av stillingen.

Det skjer svært ofte at tidligere stipendiater ansettes i midlertidige engasjementer både knyttet til undervisning, forskning eller kombinerte stillinger. Dette er helt naturlig fordi instituttene av mange årsaker ofte vil ha behov for å knytte til seg midlertidig arbeidskraft på grunn av fravær blant de fast ansatte, endringer i undervisningsbehovet fra semester til semester eller forskningsarbeid. Forskningsarbeid er ofte knyttet til forskningsprosjekter.

Stipendiatene er også kompetansemessig svært velegnet til slike engasjementer fordi de normalt både har god undervisningskompetanse og de har forskeropplæring.

Utfordringer knyttet til stipendiater og midlertidige tilsettinger gjelder ikke stipendiatstillingen som sådan, men opphørsreglene knyttet til andre engasjementer hvor det blir benyttet tidligere stipendiater. Det er kun snakk om utfordringer dersom nye engasjementer danner en sammenhengende tilsetting med stipendiatstillingen. Hvorvidt et tilsettingsforhold er sammenhengende kan imidlertid være vanskelig å fastslå og det må alltid gjøres individuelle vurderinger i slike saker.

Dersom tidligere stipendiater benyttes til undervisningsengasjement som ikke er vikariat, vil arbeidstaker normalt få det sterke stillingsvernet. Arbeidstaker trenger da ikke å fratreges uten oppsigelse. Arbeidstaker har da fortrinnsrett etter lovens § 13 som tidligere nevnt og oppsigelsestiden er 6 mnd. med tillegg av prosessen fram til vedtak i fakultetsstyret. Vilkaene for oppsigelse følger av lovens § 10 nr. 1. Dette vil også bli resultatet dersom en vikartilsetting kombineres med annen tilsetting som ikke er vikariat.

Ved bruk av tidligere stipendiater til forskningsarbeid er det viktig å fastslå hvorvidt forskningsarbeidet er eksternt finansiert eller ikke. Dersom det er eksternt finansiert har man adgang til oppsigelse og arbeidstaker kan ikke påberope seg fortrinnsrett (forskr. § 7 nr. 2 b). Dersom forskningsarbeidet er finansiert over grunnbudsjettet gjelder ikke unntaket i forskr. § 7 nr. 2 b og oppsigelse må derfor gjøres etter lovens § 10. nr. 1 og arbeidstaker har fortrinnsrett.

Det mest vanlige er at stipendiater benyttes i vikariater. Her er hovedregelen at en vikar plikter å fratruke uten oppsigelse når den man vikarierer for gjeninntreter eller vikariatet utløper (lovens § 7 nr. 2). I tillegg går det altså fram av «Den andre fireårsregelen» at vikar i vitenskapelig stilling **ikke** får det sterke stillingsvernet etter fire år som vikar, men at man får en fortrinnsrett etter fire år som vikar. Dette betyr at oppsigelse ikke blir aktuelt, men arbeidsgiver må vurdere om det finnes en ledig stilling som vikaren kan ha fortrinnsrett til.

Det er viktig å huske at all tjenestetid legges sammen. En arbeidstaker som har vært stipendiat, deretter vikar, og etter det igjen f.eks. får et engasjement som forsker, har opparbeidet seg det sterke stillingsvernet. Dette gjelder selv om arbeidstaker ikke har fått dette hverken i stipendiatstillingen eller i vikarstillingen.

Lenker:

Tjenestemannsloven:

<http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1983-03-04-3?q=tjenestemannslov>

Forskrift til tjenestemannsloven:

<http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1983-11-11-1608>

U N I V E R S I T E T E T I B E R G E N

Det humanistiske fakultet, personalseksjonen

Orientering om midlertidige tilsettinger

Fakultetsstyret for Det humanistiske fakultet

Tirsdag 29.4.2014

05.05.2014



Midlertidige tilsetninger

- Hovedregelen i norsk arbeidsrett er at en tilsetting skal være fast
- Midlertidig tilsetting krever spesiell hjemmel. Eksempler:
 - Åremål
 - Midlertidig behov for bestemt tidsrom/oppdrag
 - Vikar
- Det er et prinsipp at faste oppgaver så langt som mulig skal utføres av faste tilsatte.

Opphør av midlertidig ansettelse

- Hovedregelen er at midlertidig tjenestemann fratrer når tilsettingstiden er ute. Dette finner vi i tjenestemannsloven § 7 nr. 2.
- Unntaket fra hovedregelen er stillingsvernet i tjenestemannsloven § 10-1, Fireårsregelen
- For vikarer opphører vikariatet når den man vikarierer for er tilbake i sin stilling, eller når den fastsatte tiden for vikariatet er ute.

Nærmere om fireårsregelen

- Lovhjemmel i tjenestemannsloven §10 nr 1.
- Gir arbeidstaker samme vern som fast ansatte
- Betyr at man ikke trenger å fratre uten oppsigelse, dvs. selv om sluttdato for engasjementet er nådd.
- Oppsigelsestiden er 6 måneder og utgangspunktet er at den oppsagte har fortrinnsrett til annen stilling.
- Vilkår for oppsigelse er at stillingen inndras eller at arbeidet har falt bort.

Nærmere om fireårsregelen

- Avgjørende for vurdering av om fireårsregelen kommer til anvendelse er:
 - Hvilken stilling har arbeidstaker nå?
 - Hvor lang er den sammenhengende tjenestetid?
- Det er i tillegg viktig å avklare hvilken finansiering den midlertidige stillingen har.
 - Det gjelder spesielle regler for eksternt finansierte stillinger.
- Det gjelder spesielle regler for vikariater

Spesielt om eksternt finansierte stillinger

- Spesialregel i forskriftens § 2 nr. 4.
- Midlertidige tjenestemenn i eksternt finansiert stilling vil ha krav på oppsigelse (6 mnd.), men de vil ikke ha krav på fortrinnsrett til annen stilling.
- Forskriften fastslår at opphør av finansiering likestilles med bortfall av stilling.

Spesielt om vikarer i vitenskapelig stilling

- Spesialregel i forskriftens § 2 nr. 3 for blant annet vikarer i vitenskapelig stilling.
- Forskriften angir at midlertidige ansatte i vitenskapelig stilling plikter å fratre uten oppsigelse selv om vikariatet vare lenger enn 4 år, **men** vikaren får en fortrinnsrett til annen stilling dersom vikariatet varer lenger enn 4 år.

Spesielt om overgang fra åremål til andre midlertidige stillinger

- Engasjementer i **tilknytning** til åremålsstillinger som f.eks stipendstilling og postdoktorstilling, kan føre til at arbeidstaker oppnår det sterke stillingsvernet selv om engasjementet er svært kortvarig.
- Dersom man etter f.eks. et åremål og et vikariat går inn i en ordinær midlertidig stilling som ikke er et vikariat, så vil arbeidstakeren ha krav på oppsigelse og fortrinnsrett.
- Kombinasjon mellom vikartilsetting og annen midlertidig tilsetting. Slik tilsetting kan føre til at arbeidstaker har krav på oppsigelse og kan ha fortrinnsrett.



UNIVERSITETET I BERGEN

Det humanistiske fakultet, personalseksjonen