



**Styre:** Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

**Dato:** 26.04.2021

**Styresak:** 31/21

**Arkivsaknr:** 2021/5627-ARVE

**Møtedato:** 11.05.2021

---

## Vikar for valgte og åremålsansatte faglige ledere ved HF

---

### Bakgrunn

Den tidligere lov for ansettelsesforhold i Staten, tjenestemannsloven, hadde som hovedregel at midlertidige ansettelser etter fire år ble faste. Forskrift til tjenestemannsloven hadde imidlertid en unntaksregel for vikarer i vitenskapelig stilling, om enn noe spesielt formulert:

vikar for

- innehaver av vitenskapelig stilling

plikter å fratre uten oppsigelse når stillingens faste innehaver inntreer i stillingen, selv om vikariatet har vart mer enn 4 år. Dersom vikariatet har vart mer enn 4 år, skal vedkommende ha fortrinnsrett til ny stilling (jfr. lovens § 13 nr. 1 a, og forskriftens § 7 nr. 2).

Disse vikarene var en av flere grupper statsansatte som ikke fikk fast stilling automatisk, men som i stedet fikk en fortrinnsrett til ledig stilling. Vikarer for stortingsrepresentanter var en annen slik gruppe.

Ved innføringen av statsansatteloven i 2017 fikk vi en treårsregel for når midlertidige ansettelser blir faste, dvs. ett år kortere enn tidligere lov. Det generelle unntaket for vitenskapelige vikarer bortfalt også. Dette var endringer som Stortinget og departementet var meget bevisste på. Et ønske om å redusere midlertidigheten i vår sektor var en vesentlig årsak til endringene, spesielt vikarbestemmelsen i forskriften.

Man så imidlertid et behov for å gjøre unntak for de vikariatene som varer lengst, nemlig ved permisjonene som gjelder valgte eller åremålsansatte lederstillinger. Hovedregelen i statsansatteloven ville ellers føre til at det ble gjort en ny fast ansettelse hver gang det ble ansatt en leder. Alternativt kunne resultatet blitt at man ikke kunne ansette vikarer i slike situasjoner. Dette ville ha uheldige konsekvenser, og det ble derfor laget en særregel i universitets- og høyskoleloven (UHL) som gjelder vikarer for ansatte som har permisjon for å være valgt eller åremålsansatt leder. Bestemmelsen lyder slik:

UHL § 6-5 nr 4

Ved statlige universiteter og høyskoler skal vikar for arbeidstaker som har permisjon for å være valgt eller åremålsansatt leder fratre stillingen uten oppsigelse når stillingens faste innehaver gjeninntreer, selv om vikariatet har vart i mer enn tre år. Har vikariatet vart i mer enn tre år, skal vedkommende om mulig tilbys annen passende stilling i virksomheten.

Vikaren har også fortrinnsrett til ansettelse i staten på samme vilkår som etter statsansatteloven §§ 19 og 24.

Fortrinnsrett til ansettelse i staten inntreer ved fratreden og varer inntil to år etter fratreden

De eneste vikarene som altså ikke blir faste etter tre år, er vikarer for ansatte som er valgte eller åremålsansatte ledere. Det trenger ikke nødvendigvis være faglige ledere, men det er dette som er normalen i vår sektor. De fleste andre lederstillinger er faste.

### **Prosess for tilsetting av vikar**

Ved tilsetting av vikar for valgte eller åremålsansatte ledere skal vikarstillingen lyses ut, slik hovedregelen i statsansatteloven er. Vikarperioden er av en slik lengde at man må anta at en utlysning vil trekke gode kandidater til stillingen, men det vil nok likevel være slik at stillingen er mindre attraktiv enn en fast stilling.

### **Motstridende hensyn**

Den nevnte bestemmelsen i UHL balanserer hensynet til vikarenes trygghet og rettsstilling opp mot institusjonenes behov for råderett med hvilke stillinger som besettes fast, og når dette skjer. Har den aktuelle institusjonen ingen ledige stillinger å tilby, så har ikke vikaren krav på stilling, men vikaren vil kunne gjøre krav på en stilling ved en annen institusjon på grunn av fortrinnsretten som gjelder i hele Staten. UiB kan derfor oppleve at en person med fortrinnsrett fra en annen institusjon har fortrinnsrett til en utlyst faglig stilling, og med dette kan stoppe en åpen tilsettingsprosess som vi har.

Det er viktig å være klar over at fortrinnsrett til stilling betyr at man har krav på en stilling så fremt man er kvalifisert til stillingen, man trenger ikke være best kvalifisert.

Bestemmelsen gir arbeidstaker en viss grad av trygghet, og dette henger sammen med hovedregelen i statsansatteloven om rett til fast stilling etter tre år. Lovgiver mener at ansatte etter så lang tid bør sikres muligheter for fast stilling.

Bestemmelsens formulering «om mulig tilbys» peker mot en aktivitetsplikt for arbeidsgiver og en ordning som skal iverksettes uten unødige forsinkelser. Ordlyden må forstås slik at den innebærer et unntak fra hovedregelen om utlysning av stillinger. Dersom arbeidsgiver kan fastslå at vikaren er kvalifisert, uten å gjennomføre en utlysning med påfølgende bedømmelse, så er saken godt nok belyst til at man kan legge den fram for tilsettingsmyndigheten (f.eks. et fakultetsstyre eller tilsettingsråd) for vedtak. Ordlyden viser også at hvis det er slik at den stillingen som er «passende», er en fast stilling, så har vedkommende vikar rett på denne. Dette gjelder selv om institusjonen aller helst ville ønske å lyse stillingen ut nasjonalt og internasjonalt og fritt velge den kandidaten man vil ansette. Lovgiver setter arbeidstakers vern høyere enn institusjonens ønske om å velge kandidat i et slikt tilfelle.

Arbeidsgiver kan velge å lyse stillingen ut. Det vil være mest aktuelt dersom man regner med at flere personer kan ha fortrinnsrett til en stilling. Da kan man bruke utlysningen til å få belyst forholdet mellom de fortrinnsberettigede, men i de fleste tilfeller er dette lite hensiktsmessig. Da er det normalt bedre å undersøke hvilke personer som er aktuelle for slike rettigheter og eventuelt gjennomføre en vurdering av disse. Da unngår man at søkere bruker tid på å fremme søknader som uansett er verdiløse siden det finnes en eller flere personer som har fortrinnsrett.

### **Drøfting av konsekvenser ved flere påfølgende vikarperioder**

Bestemmelsen i UHL sier ingenting om hva som er konsekvensen av flere vikarperioder. En person kan være vikar for samme faglige leder i flere åremålsperioder, gjerne i ulike lederfunksjoner. Det naturlige vil være å anvende reglene på samme måte ved utløpet av hver slik periode. Da vil det normalt ikke være aktuelt å lyse ut stillingen på nytt, for arbeidsgiver har altså en plikt til å lete etter en passende stilling. Skal vedkommende leder ta et nytt åremål, har jo institusjonen normalt fortsatt det samme vikarbehovet. Vikaren har allerede blitt funnet å være kvalifisert, og det har ingen betydning om arbeidsgiver underveis har fått rede på at det eventuelt finnes enda bedre kvalifiserte kandidater for et vikariat.

Det bør vurderes om arbeidsgiver på et tidspunkt skal tilsette vikaren i fast stilling ved etterfølgende vikarperioder. Hensynet til arbeidstaker taler for dette. Selv om bestemmelsen i UHL gir arbeidstaker en del rettigheter, er det også sterke grunner som tilsier at arbeidsgiver bør unngå å holde en arbeidstaker i midlertidig stilling over svært lang tid. Midlertidig stilling

kan f.eks. føre til at det er vanskeligere å få boliglån, og det vil også være en ikke ubetydelig risiko for at en slik vikar vil søke seg til andre stillinger så lenge vi ikke kan tilby den trygghet som en fast stilling innebærer. Det er lite hensiktsmessig for arbeidsgiver å lyse ut etter vikar flere ganger, og en vikar som har arbeidet lenge ved et fag, har opparbeidet seg viktig erfaring som det kan være vesentlig å beholde.

Motsatt er det en lang praksis for at faste faglig stillinger så langt som mulig skal besettes etter åpen konkurranse ved utlysning av fast stilling. Denne innfallsvinkelen vil tale for at man er svært restriktiv med å gå til fast ansettelse av en vikar, bortsett fra i de tilfellene man ikke har annet valg. Tilsetning i fast stilling i forbindelse med langvarig vikariat vil kunne ha konsekvenser for vedtatt bemanningsplan, og kan endre bemanningen i fag for lang tid framover.

Ved vårt fakultet har vi etter hvert fått en praksis hvor det ansettes vikar etter utlysning for valgte eller åremålsansatte ledere som er internt rekruttert. Dette sikrer bedre at enhetene beholder forskningsdelen av stillingen og ikke bare erstatter lederens undervisningsdel av stillingen. Tidligere ble ofte enhetene gitt vikarmidler som gjerne ble brukt til kortvarige, midlertidige tilsetninger, og sjelden ansettelse etter utlysning.

Vi har nå ansatte som har stått i både en og flere vikarperioder for valgte og åremålsansatte ledere. Det fremstår uheldig at vi har midlertidig ansatte som har slik tilknytning over mange år uten å være fast ansatt. Fakultetsstyret bes derfor å vurdere om det skal etableres en praksis hvor vikarer for valgte og åremålsansatte ledere normalt tilbys fast faglig stilling dersom det blir aktuelt med en tredje vikarperiode, dvs. mer enn åtte sammenhengende år som slik vikar. Formuleringen «normalt» vil føre til at dette ikke er en regel som automatisk trer i kraft, men etter en vurdering, og at det kan finnes tilfeller hvor en slik praktisering ikke er tjenlig. Det forventes ikke at en slik ny praksis vil bli benyttet ofte. Dersom fakultetsstyret ønsker å innføre en slik praksis, må nytt vedtaksforslag i tråd med dette utformes i møtet.

**Forslag til vedtak:**

Fakultetsstyret tar gjennomgangen av regler knyttet til vikarer for valgte og åremålsansatte ledere til etterretning.

Jørgen Magnus Sejersted  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør