



UiO : Universitetet i Oslo

Nettverk for personalkonsulenter UiO 6.12.2017

Lov om statens ansatte

3-års regelen og opphør av arbeidsforhold



Kort om tema

- 3 års regelen – utledet av § 9
 - fast ansettelse oppnås etter tre års sammenhengende midlertidig ansettelse, og ikke etter fire år slik regelen var etter tjenestemannsloven
- Midlertidighet etter statsansattelovens bestemmelser som danner grunnlag for 3 års regelen
- Opphør av arbeidsforhold

Hovedregel er fast tilsetning § 9

- Ny lov begrenser adgangen til midlertidige ansettelse i staten sammenlignet med tjenestemannsloven
- Hovedregel er fast ansettelse
- En statsansatt kan ansettes midlertidig når
 - a) arbeidet er av midlertidig karakter*
 - b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikar)*
 - c) praksisarbeid*
 - d) for utdanningsstillinger, eller*
 - e) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov*
- Rett til fast ansettelse ved 3 års sammenhengende tjeneste i virksomheten (a,b og e + innleie)



Nærmere om arbeid av midlertidig karakter

- «*Midlertidig karakter*» - arbeidsoppgaver som har et tidsbegrenset preg og skiller seg fra det som ellers løpende utføres ved UiO
- Utføre et bestemt oppdrag som har en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning og en naturlig avslutning,
 - selv om arbeidet i seg selv ikke er atypisk, sammenlignet med det som normalt utføres ved UiO
- Ekstern finansiering
 - kan gi grunnlag for å utføre oppgaver for en begrenset tid
- KMD mener hjemmelen dekker tilfeller der ansettelse bare trengs for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag
- Dersom det ikke er mulig å fastsette tidsrommet eller definere oppdraget, vil det ikke være adgang til å benytte midlertidig ansettelse
 - Ikke oppgaver som er lagt til virksomheten som en varig ordning
- Hvorvidt midlertidig ansettelse etter § 9 (1) bokstav a kan/bør benyttes må alltid vurderes konkret i det enkelte tilfellet.

Nærmere om for arbeid i stedet for en annen (vikar)

- Videreføring av gjeldende rett
- en bestemt arbeidstaker er fraværende,
- men også hvor flere arbeidstakere er fraværende og det er usikkert hvilken eller hvilke arbeidstakere man vikarierer for,
- eller at man har ansatt flere vikarer som tjenestegjør for en ubestemt krets av personer,
- forutsatt at de dekker et reelt fravær
- ikke benyttes for å dekke et permanent arbeidskraftbehov

Nærmere om for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov

- Oppstått et uforutsett behov for arbeidskraft
 - må vurderes konkret om et slikt behov finnes
 - ikke strekkes ut over seks måneder, selv om behovet for den midlertidige fortsatt finnes
- En forlengelse utover seks måneder krever at et av lovens andre ordinære vilkår for midlertidig ansettelse er oppfylt

Hvordan beregne ansettelsestiden?

- Ved beregning av ansettelsestid medregnes all sammenhengende ansettelsestid i virksomheten
 - ferie og lovfestede permisjoner medregnes
 - forskrift: avtalefestede permisjoner og sykefravær over 12 mnd trekkes fra (ikke avbrudd)
 - Tid mellom stillinger?
 - Stipendiater: ikke tid brukt til eget doktorgradsarbeid...
- Dersom hele eller deler av en annen virksomhet overføres til virksomheten, skal all sammenhengende ansettelsestid i den tidligere virksomheten medregnes

Opphør av arbeidsforhold – nye regler

Oppsigelse pga virksomhetens forhold § 19

- Ansatte i staten kan sies opp på grunn av virksomhetens forhold dersom oppsigelsen er saklig begrunnet, jf. § 19 første ledd. Bestemmelsen skiller ikke mellom faste og midlertidige ansatte, og vilkårene for oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold er lik for alle ansatte
- Ordlyden harmonerer med arbeidsmiljøloven, men det er presisert at meningsinnholdet skal tolkes i samsvar med statens særpreg. Dette innebærer blant annet at i staten vil det som utgangspunkt være de ansatte hvis arbeid bortfaller som er overtallige – et annet utgangspunkt enn den utvelgelsesprosess som skal gjennomføres i henhold til arbeidsmiljøloven
- Interesseavveining må foretas

Når opphører midlertidig ansettelse jf. § 17?

- Ved det avtalte tidsrommets utløp, eller
- når det bestemte arbeidet er avsluttet
 - Arbeidsgiver må fastslå dette
- Åremålansatte fratrer ved utløp av perioden
 - Perioden kan ikke endres
 - Kreves ikke oppsigelse
- Skifte ut en midlertidig med en annen midlertidig?
 - Dersom de samme arbeidsoppgavene fortsetter?
 - Ikke saklig, vil kreve oppsigelse/avskjed
 - Arbeidsoppgavene blir faste? Konkurransen – utlysning mm 3 år eller ulovlig grunnlag for midlertidig ansettelse
 - Midlertidige som er tilsatt etter unntaksbestemmelsene (administrativ ansettelse, unntak fra bestemmelsene om kunngjøring, innstilling og ansettelse), vil ikke ha rett til eller krav på å fortsette ut over perioden
- Varsel om fratreden

Nærmere om oppsigelsesgrunnlaget § 19

- Arbeidstakere i staten kan sies opp pga virksomhetens forhold dersom oppsigelsen er **saklig** begrunnet
 - svakt/sterkt stillingsvern er borte
- Oppsigelse vil ikke være saklig dersom arbeidsgiver har annen passende stilling i virksomheten å tilby arbeidstaker (tidl. Intern fortrinnsrett)
 - Forskrift § 7
- Arbeidsgiver må før oppsigelse foreta en interesseavveining mellom virksomhetens behov for oppsigelse og ulempene for arbeidstaker
- Myndighetsmisbrukslæren

Saklighetskravet i § 19

- Staten følger nå den generelle saklighetsstandarden som gjelder i arbeidsmiljøloven
 - Virksomheten får generelle kutt i bevilgningene
 - Oppgaver som følge av omstilling og effektivisering bortfaller
 - Finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører
 - Ansatte ønsker ikke å følge med ved flytting
- Det er de som ser arbeidsoppgavene bortfalle som vil få oppsigelse

Annen passende stilling (tidligere intern fortrinnsrett)

- Hva som regne som passende stilling fremgår av forskriftens § 7
- Gjelder ikke til:
 - Åremålsstilling
 - Utdanningsstilling
 - Høyere rangert, eller stilling som adskiller seg vesentlig fra den man må fratruke
 - Professor, førsteamanuensis, førstelektor eller dosent
 - hvis ikke ansatt i slik stilling...
- Åremålsstillinger og utdanningsstillinger har ikke krav på tilbud om passende stilling

Interesseavveiningen § 19, 2. ledd

- I følge § 19, 2. ledd skal det ved avgjørelsen av om en oppsigelse har saklig grunn, foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper dette medfører for den statsansatte
- Vurdering pålagt å gjennomføre før oppsigelse
 - Muligheter på arbeidsmarkedet
 - Økonomisk situasjon
 - Alder og ansettelsestid
 - Sosiale forhold
 - I forhold til: virksomhetens behov
- Skal vurderes av ansettelsesråd og klageinstans
- Kan ikke overprøves av domstolene
 - Lovforarbeider: Ansattes rettssikkerhet ivaretatt gjennom klageadgangen og mulighet for full prøving av oppsigelse i to organer

Oppsigelse pga arbeidstakers forhold

En statsansatt kan sies opp når vedkommende

- a) Ikke er i stand til å gjenoppta arbeidet pga sykdom
- b) Ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen
- c) På grunn av vedvarende mangelfull arbeidsutførelse, er uskikket for stillingen eller gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter (NY)