

| | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
|  HORDALAND FYLKESKOMMUNE | Mellombels tilsetting – Aml § 14-9 | | | |
| | Dokumenttype: Rutine/prosedyre | Godkjend av: Fylkesdirektør org. | Gjeld frå:1.1.2014 | Tal sider: 8 |
| | Utarbeidd av: Personalseksjonen | Godkjend dato: 20. desember 2013 | Revidert dato: | Arkivsak: 201308524-1/21 |

1. Innleiing

Mellombels tilsetting er ei vanleg nytta tilsettingsform. Mellombels tilsetting vert nytta når ein skal "erstatte" ein medarbeidar som er i permisjon, er sjukmeld, er i utdanningspermisjon m.v., eller til å utføre eit ekstraordinært arbeid av forbigåande karakter (prosjekt, engasjement etc.). Når ein rettsgyldig kan nytte mellombels tilsetting er regulert i arbeidsmiljølova § 14-9.

Denne prosedyren tek føre seg lovteksten og knyt merknader til den. Det vert deretter gjort nærare greie for ulike typar vikariat og andre former for mellombels tilsetting. Til slutt i prosedyren ser vi på arbeidskontrakten og tilhøvet til dei tillitsvalde. Prosedyren er drøfta med dei hovudtillitsvalde.

2. Lovtekst

Arbeidsmiljølova § 14-9 omhandlar reglar om mellombels tilsetting. Paragrafen har følgjande ordlyd:

§ 14-9. Midlertidig ansettelse

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av første ledd bokstav d.

(3) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.

(4) 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 likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd bokstav d. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.

(5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. 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.

2.1. Merknader til lovteksten

Tilsettingar skal som hovudregel vere faste. Mellombels tilsetting er ein unntaksregel. Etter arbeidsmiljølova § 14-9 kan ein nytta arbeidsavtalar for eit bestemt tidsrom eller for arbeid av forbigåande art når «arbeidets karakter» tilseier det og arbeidet skil seg ut frå det som ordinært vert utført i verksemda. Vidare er det rettsgyldig å tilsette mellombels i vikariat. Det same er tilfelle for praksisarbeid knytt til utdanning eller fagopplæring og personar på arbeidsmarknadstiltak og åremål.

| | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
|  HORDALAND FYLKESKOMMUNE | Mellombels tilsetting – Aml § 14-9 | | | |
| | Dokumenttype: Rutine/prosedyre | Godkjend av: Fylkesdirektør org. | Gjeld frå:1.1.2014 | Tal sider: 8 |
| | Utarbeidd av: Personalseksjonen | Godkjend dato: 20. desember 2013 | Revidert dato: | Arkivsak: 201308524-1/21 |

Det er to skjønstema knytt til Aml § 14-9, pkt. a)

- Arbeidet må vere av slik karakter at arbeidsoppgåvene i seg sjølv er definerte som tidsavgrensa
- Arbeidsoppgåvene må skilje seg frå det arbeidet som ordinært vert utført i verksemda

Lovteksten om «arbeidets karakter» gir rom for skjønsmessig vurdering. Det vesentlege moment i vurderinga er om arbeidstakar skal utføre eit arbeid som normalt og løpande vert utført i den ordinære drifta av verksemda. Er så tilfelle vil det ikkje vere høve til mellombels tilsetting. Dersom arbeidet er av ein slik karakter at det skil seg frå det som ordinært vert utført i verksemda, og det i tillegg vert kravd spesiell kompetanse for å utføre arbeidet, vil begge desse momenta kvar for seg ha verknad for kor rettmessig ei tidsavgrensa tilsetting vil vere. Døme på tidsavgrensa/ekstraordinært arbeid er prosjektarbeid, sesongarbeid o.l. Her må det leggjast til at prosjektarbeid i seg sjølv ikkje gir automatisk grunnlag for å nytte mellombels tilsetting. Det avgjerande er at arbeidet skil seg ut frå det som ordinært vert utført i eininga. Det spelar heller ingen rolle kven som finansierer tiltaket.

Når ein arbeidstakar vert tilsett for å utføre ekstraordinære oppgåver, er det viktig at arbeidsgivar ikkje i tillegg legg andre ordinære oppgåver til vedkomande. Det kan vere med å skape uklåre tilsettingstilhøve. Ei anna problemstilling er om ein kan ta inn ekstra arbeidskraft i ein periode for å dekke uføresette forhold som opphoping pga. innføring av ny teknologi, ekstra ressurskrevjande klientar/elevlar m.v. I mange tilfelle kan dette forsvarast, men praksis i HFK når det gjeld ressurskrevjande elevlar er at dette er ordinær drift og krev ordinær tilsetting. Når det gjeld generell underbemanning (permanent arbeidskraftbehov) så gjev det i alle fall ikkje høve til å nytte mellombelse arbeidsavtalar.

Det er viktig at begge partar er klår over at det vert inngått ein tidsavgrensa avtale. Arbeidsgivar har bevisbyrden for at slik avtale er inngått.

3. Vikariat

Etter arbeidsmiljølova § 14-9, b) er det rettsgyldig å tilsette mellombels i vikariat. Vi skil mellom følgjande typar vikariat:

3.1. Reelle vikariat

Dette er arbeid i ei stilling som ein annan, namngjeven person er tilsett i. Reelle vikariat kan nyttast ved permisjonar i samband med svangerskap, utdanning, sjukdom over lengre tid, overgang til anna stilling o.l. og vert inngått for det aktuelle tidsrommet den som har stillinga er ute i permisjon. Det skal skrivast arbeidsavtale for det tidsrom vedkomande er vikar. Av arbeidsavtalen skal det gå fram kven ein er vikar for (namnet på den ein vikarierer for).

Ferievikariat kjem inn under kategorien reelle vikariat. Vedkomande som vert teken inn er vikar for namngjeven person eller grupper av personar. Bruk av ferievikariat må avgrensast til det strengt naudsynte. Utgangspunktet må vere omsynet til drifta ved verksemda. Reelle vikariat inntil 1 år, for undervisningsstillingar inntil 6 månader, treng ikkje lysast ut eksternt dersom det er kvalifiserte interne søkjarar jf. tilsetjingsprosedyren pkt. 2. Deltidstilsette har førerrett til utvida stilling/vikariat dersom vedkomande er kvalifisert for stillinga jf. HTA § 2.3.1.

| | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
|  HORDALAND FYLKESKOMMUNE | Mellombels tilsetning – Aml § 14-9 | | | |
| | Dokumenttype: Rutine/prosedyre | Godkjend av: Fylkesdirektør org. | Gjeld frå:1.1.2014 | Tal sider: 8 |
| | Utarbeidd av: Personalseksjonen | Godkjend dato: 20. desember 2013 | Revidert dato: | Arkivsak: 201308524-1/21 |

3.2. Fortsatt vikariat

Dette er arbeid i ein bestemt ledig stilling frå den førre tilsette slutta og fram til den nye tilsette har teke til i stillinga. Det inkluderer og stilling som blir ledig under vikariat og som skal lysast ut. Ny arbeidsavtale må inngåast ved overgang frå eit reelt vikariat til fortsatt vikariat. Konkret inneber det at den som er inne i eit reelt vikariat får tilbod om å halde fram til det er tilsett i stillinga. Den mellombels tilsette må haldast orientert om pågåande arbeid med rekruttering til stillinga.

Ved ledighet i stilling grunna oppseiing, naturleg avgang m.v. vil det vere høve til å tilsetje mellombels fram til det er tilsett fast i stillinga når det ikkje er tid til å rekruttere fast stilling før vedkomande arbeidstakar sluttar. I utgangspunktet skal ledige stillingar lysast ut straks, utan noko opphald dersom ikkje særlege grunnar talar for det motsette.

Mellombels tilsetning i påvente av rekruttering kan nok liggje i ei gråson. Fylkeskommunale einingar bør vere varsame med å nytte denne forma for mellombels tilsetjing og avgrense det til det mest turvande ut frå reelle driftsmessige omsyn.

Rekruttering til fortsatt vikariat skjer vanlegvis ved at vedkomande som er i reelt vikariat får tilbod om å halde fram. Vidare har administrativ leiar høve til å engasjere person i stilling til det er fast tilsett. Det er drøftingsplikt med dei tillitsvalde.

3.3. Anonymt vikariat

Dette er mellombels tilsetning i fagstilling grunna manglande faglege kvalifikasjonar. I nokre høve lukkast det kanskje ikkje ved første utlysing å få tilsett fagpersonale. I slike høve kan det vere aktuelt å inngå mellombels arbeidsavtale med person som ikkje har dei formelle kvalifikasjonane.

Dersom arbeidsgjevar vel å nytta denne tilsetningsforma føreset det at eininga utøver aktiv handling i høve til å rekruttere fagpersonale til stillinga. Dvs. at ein må vise stadig aktivitet med omsyn til å få tak i rett kompetanse ved å lysa ut stillinga minst 2-3 gongar pr. år. Gjenteke bruk av vikariat over lengre tid (jf. 4 års regelen) kan føre til at vikaren må sjåast på som fast tilsett sjølv om vedkomande ikkje har den formelle fagutdanninga for stillinga.

Det er viktig at arbeidsgivar i høve til kor lovleg ei slik tilsetjing er, sikrar skriftleg bevis i relasjon til aktivitet, løpande informasjon osv. Arbeidsgivar har dokumentasjonsplikta for at den tilsette er i eit mellombels tilsetningstilhøve.

3.4. Vikaroppdrag etter tilkalling

Vikaroppdrag etter tilkalling/tilfeldige vikariat er mellombels tilsetning der arbeidstakar etter tilkalling tek oppdrag/anna kortvarig arbeid og som ikkje har avtale utover dette.

Slike avtalar kan inngåast mellom arbeidstakar og eininga for å dekke opp trongen for vikarar ved korttidsfråvær grunna sjukdom, ferie, kurs og andre tilhøve som medfører trong for mellombels tilsetning. I botnen må det ligge ein arbeidskontrakt, sjå punktet om arbeidsavtaler.

Arbeidsavtalen går ut på at eininga tek kontakt med arbeidstakar når eininga har trong for vikar. Arbeidstakar står fritt til å seie ja eller nei til tilbodet om arbeid når vedkomande vert kontakta. Arbeidsgjevar står fritt til å velje mellom dei vikarar ein har avtale med.

Arbeidskontrakten fungerer slik at arbeidstilhøvet opphøyrer når den eller dei vakter er avslutta.

| | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
|  HORDALAND FYLKESKOMMUNE | Mellombels tilsetning – Aml § 14-9 | | | |
| | Dokumenttype: Rutine/prosedyre | Godkjend av: Fylkesdirektør org. | Gjeld frå:1.1.2014 | Tal sider: 8 |
| | Utarbeidd av: Personalseksjonen | Godkjend dato: 20. desember 2013 | Revidert dato: | Arkivsak: 201308524-1/21 |

4. Arbeidsmarknadstiltak

Arbeidsmiljølova § 14-9 pkt. d) har følgjande ordlyd:

- (1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:
- d) deltaker i arbeidsmarknadstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- (2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og om hvilke typer arbeidsmarknadstiltak som omfattes av første ledd bokstav d.

Arbeidsmarknadstiltak skal bidra til å redusere omfanget av langvarig ledigheit og til at personar som i dag står utanfor arbeidslivet kan kome i arbeid. Arbeidsmarknadstiltaka omfattar både tiltak retta mot arbeidsledige med behov for arbeidsretta bistand og tiltak for personar med nedsett arbeidsevne. Tiltaka kan delast inn i:

- Avklaring av bistanndsbehov
- Arbeidspraksis
- Opplæring
- Oppfølging
- Lønstilskot
- Varige tiltak
- Arbeidsretta rehabilitering

Regjeringa bestemmer til ei kvar tid kva for tiltak ein skal ha fokus på/prioritere.

KS har uttala i skriv dagsett 24.02.1995 at sjølv om Arbeids- og velferdsetaten står bak eit tiltak så medfører det ikkje at tiltaket automatisk er eit arbeidsmarknadstiltak som vert omfatta av Aml § 14-9 bokstav d). Når føremålet med lønstilskotet er å bidra til formidling av arbeidssøkjjarar «til ordinært arbeid» og lønstilskotet skal dekkja arbeidsgivar sine ekstra utlegg til opplæring m.v. er det ikkje eit tiltak i samsvar med Aml § 14-9, bokstav d), men lønstilskot til dekking av «meirkostnader» knytt til innkjøring av fast tilsett arbeidstakar i stilling.

5. Åremålstilsetning

Heimelen for tilsetning på åremål går fram av Arbeidsmiljølova § 14-10. Regelen er berre aktuell for andre verksemder enn kommunar/fylkeskommunar sidan kommunelova § 24 nr. 2 regulerer spørsmålet om åremålstilsetning i kommunesektoren. Kommunelova § 24, nr. 2 har slik ordlyd:

§ 24. Kommunale og fylkeskommunale stillinger

2. Kommunestyret og fylkestinget kan selv bestemme at ledende administrative stillinger, herunder ledere av kommunale og fylkeskommunale foretak, skal ansettes på åremål. Det samme gjelder for ombud. Åremålsperioden skal være på minst seks år.

Åremålstilsetjing er også omtala i Hovudtariffavtalen

HTA § 2.4

For stillinger der det med hjemmel i arbeidsmiljøloven, kommuneloven eller opplæringsloven tilsettes på åremål, gjelder nedenstående bestemmelser:

En åremålsperiode skal være minimum seks år. Arbeidstakere tilsatt i åremålsstilling, skal underettes om hvorvidt tilsetningen forlenges for en ny åremålsperiode senest ett år før tilsettingsforholdet opphører. Ved forlengelse kan ny åremålsperiode være kortere enn seks år.

| | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
|  HORDALAND FYLKESKOMMUNE | Mellombels tilsetting – Aml § 14-9 | | | |
| | Dokumenttype: Rutine/prosedyre | Godkjend av: Fylkesdirektør org. | Gjeld frå:1.1.2014 | Tal sider: 8 |
| | Utarbeidd av: Personalseksjonen | Godkjend dato: 20. desember 2013 | Revidert dato: | Arkivsak: 201308524-1/21 |

Spørsmålet om å nytte åremålstilsetjing for leiande administrative stillingar i Hordaland fylkeskommune har vore vurdert av fylkestinget ved fleire høve. I dag er det berre fylkesrådmannen som er tilsett på åremål.

6. Arbeidsavtalar

Arbeidsmiljølova § 14-5 og 14-6 har reglar om bruk av arbeidsavtalar. Hovudregelen er at det skal inngåast skriftleg arbeidsavtale i alle arbeidstilhøve uansett lengda på arbeidstilhøvet.

I arbeidsmiljølova § 14-5 står det at:

- “(1) Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Arbeidsgiver skal utforme et utkast til arbeidsavtale i samsvar med § 14-6. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse og ved endringer i arbeidsavtalen.
- (2) I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte.
- (3) I arbeidsforhold med kortere varighet enn en måned eller ved utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale”.

Arbeidsmiljølova § 14-6 lister opp minimumskrav til innhaldet i den skriftlege avtalen:

- “(1) Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:
- a) partenes identitet,
 - b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
 - c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
 - d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
 - e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig,
 - f) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,
 - g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,
 - h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister,
 - i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling,
 - j) lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid,
 - k) lengde av pauser,
 - l) avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,
 - m) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.
- (2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

| | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
|  HORDALAND FYLKESKOMMUNE | Mellombels tilsetning – Aml § 14-9 | | | |
| | Dokumenttype: Rutine/prosedyre | Godkjend av: Fylkesdirektør org. | Gjeld frå:1.1.2014 | Tal sider: 8 |
| | Utarbeidd av: Personalseksjonen | Godkjend dato: 20. desember 2013 | Revidert dato: | Arkivsak: 201308524-1/21 |

6.1 Arbeidsavtaler i HFK

HFK har med bakgrunn i Aml § 14-6 utarbeidd to standard arbeidsavtaler

1. Arbeidsavtale (fast tilsetning/vikariat/engasjement)
2. Arbeidsavtale (vikaroppdrag etter tilkalling)

Arbeidsavtale 1 skal freiste fange opp alle typar tilsetningsforhold slik som fast tilsetning og ulike mellombelse tilsettingar t.d. vikariat, engasjement, prosjekt, konstituering m.m.

I arbeidsavtalen kryssar ein av for relevant tilsetningsform, spesifiserer type arbeid og fører opp kor lenge tilsettingstilhøvet varer dersom det er mellombels. Ved vikariat og anna ledig stilling skal det førast opp namn på den ein vikarierer for.

Arbeidsavtale 2 er meint i dei tilfella der eininga inngår avtale med personar om å stå på vikarliste når eininga har trong for vikar i samband med sjukdom, ferie og anna fråvær som gjer det naudsynt for arbeidsgivar med vikar/mellombels tilsetning («ringe til vikar»). Arbeidsavtale 2 vert inngått mellom arbeidstakar og arbeidsgivar og gjeld så lenge arbeidstakar ynskjer å stå på ei slik liste. Det ligg ikkje noko forplikting frå nokon av partane i ein slik avtale dvs. at arbeidstakar har ikkje rett til vikaroppdrag og eininga står fritt til å velje mellom dei som står på lista.

Spesielt for pedagogisk personale; Tilsetningsforholdet for undervisningspersonale vert rekna frå dato til dato, men likevel slik at eit tilsetningsforhold som varer eit skulehalvår reknast frå 01.08. til 31.12., (01.01. til 31.07.), og eit tilsetningsforhold som varer eit skuleår reknast frå 01.08. til 31.07., inklusiv lovbestemt feriefritid, jf. HTA § 2.5.

Arbeidsavtalane er tilgjengeleg i Kvalitetssystemet under Rekruttering.

7. Opphøyr av mellombels arbeidsavtale

Arbeidsmiljølova § 14-9 (5), 1. setning har følgjande ordlyd

(5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

Det står vidare i Aml § 14-9 (4)

(4) 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 likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd bokstav d. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt.

Det skal gå tydeleg fram av arbeidsavtalen når det mellombelse arbeidstilhøve opphører (viktig å passe på at dette står i arbeidsavtalen). Det er òg viktig å passe på at arbeidstakar som har vore mellombels tilsett i meir enn 1 år, får skriftleg varsel om tidspunktet for fråtreden minst ein måned i førevegen. Mal for slikt varsel finn ein i Kvalitetssystemet under Rekruttering.

| | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
|  HORDALAND FYLKESKOMMUNE | Mellombels tilsetting – Aml § 14-9 | | | |
| | Dokumenttype: Rutine/prosedyre | Godkjend av: Fylkesdirektør org. | Gjeld frå:1.1.2014 | Tal sider: 8 |
| | Utarbeidd av: Personalseksjonen | Godkjend dato: 20. desember 2013 | Revidert dato: | Arkivsak: 201308524-1/21 |

8. Krav om fast tilsetting

Arbeidsmiljølova § 14-9 (5), 2.setning har følgjande ordlyd:

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.

Dersom arbeidstakar har vore samanhengande mellombels tilsett i meir enn fire år med heimel i Aml 14-9, 1. ledd bokstav a) og b), er vedkomande å rekne som fast tilsett og har same oppseingsvern som fast tilsette. Med samanhengande teneste er meint teneste utan avbrot. Ved beregning av «ansettelsestid» (4 års regelen) skal ikkje noko form for fråvær kome til frådrag, føresett at fråværet er rettmessig (sjukdom, permisjon og liknande). Spesielt for pedagogisk personale; Det vert ikkje rekna som avbrot i tenestetid når arbeidstakar held fram i vikariat/nytt vikariat frå nytt skuleår/skulehalvår, jf. ovannemnde pkt. 6.1.

9. Tilhøvet til dei tillitsvalde

Tillitsvalde skal på vanleg måte inn i alle tilsettingssaker og gje uttale både for faste stillingar og mellombelse stillingar. Vidare skal prinsippa for bruk av mellombels tilsetting drøftast med dei tillitsvalde. Etter arbeidsmiljølova § 14-9 skal dette skje minst ein gong pr. år medan det i hovudtariffavtalen er sagt at dette skal skje minst to gongar pr. år.

Aml § 14-9

«Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte».

HTA § 2.3.2

“Arbeidsgiver skal minst to ganger i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettinger iht arbeidsmiljøloven § 14-9. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter reglene som gjelder for disse».

Prinsippa for bruk av mellombels tilsetting er noko som vert teke opp med dei hovudtillitsvalde i HFK. Det er sær s viktig at einingsleiar drøfter med dei tillitsvalde all trong for mellombels tilsetting og kontaktar personalseksjonen når ein er i tvil om rettsgyldigheten av ei mellombels tilsetting.

10. Prosedyrar ved tilsetjing

Fylkeskommunen sine prosedyrar for rekruttering og tilsetting seier noko om framgangsmåte når ei stilling vert ledige og det skal rekrutterast ny medarbeidar. Dette gjeld i høve til stillingsvurdering, utlysing, vurdering og tilsetting m.m. Reglane gjeld både for faste og mellombelse tilsettingar.

Vi nemner her nokre av dei mest relevante reglane i prosedyren:

(1) Vurdering av stilling før utlysing

Når ei stilling vert ledig må det vurderast etter drøfting med dei tillitsvalde om det er behov for stillinga i si noverande form. Det må vurderast om stillinga skal omgjerast til ei stilling med annan type kompetanse, eller om ressursituasjonen tilseier at stillinga bør stå ledig. Avgjerdsinstans ved omgjerjing av stilling følgjer av delegasjonsreglementet.

Før eventuell utlysing av stillinga skal personalseksjonen i samarbeid med linjeleiar og dei tillitsvalde vurdere følgjande:

- Om det er tilsette som har behov for anna stilling på grunn av ein samla helsesituasjon, jf. dokumentet “Mål og tiltak i IA-arbeidet i Hordaland fylkeskommune.”

| | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
|  HORDALAND FYLKESKOMMUNE | Mellombels tilsetting – Aml § 14-9 | | | |
| | Dokumenttype: Rutine/prosedyre | Godkjend av: Fylkesdirektør org. | Gjeld frå:1.1.2014 | Tal sider: 8 |
| | Utarbeidd av: Personalseksjonen | Godkjend dato: 20. desember 2013 | Revidert dato: | Arkivsak: 201308524-1/21 |

- Om det er tilsette som har førerrett til ei stilling i Hordaland fylkeskommune, jf. arbeidsmiljølova § 14-2.
- Om det er tilsette som har rett til utviding av stillinga etter hovudtariffavtalen kap. 1 pkt. 2.3 og arbeidsmiljølova § 14-3.
- Om innleige av arbeidskraft kan vere aktuelt i situasjonar der ein har trong for spisskompetanse til dømes i prosjekt eller i situasjonar der det er ekstraordinær trong for kapasitetsauke i kortare periodar.

Dersom ein etter denne gjennomgangen finn at stillinga skal førast vidare og lysast ut, skal linjeleiar utarbeide utlysingstekst i rekrutteringsmodulen og sende denne til personalseksjonen for utlysing.

(2) Utlysing

Som hovudregel skal alle stillingar lysast ut eksternt, og det vert vist til Hordaland fylkeskommune sine gjeldande reglar for annonsering. Vikariat og andre tidsavgrensa stillingar på inntil 1 år, for undervisningsstillingar inntil 6 månader, treng ein ikkje å lyse ut eksternt dersom det er kvalifiserte interne søkjarar. Intern utlysing skal i slike tilfelle drøftast med dei aktuelle tillitsvalde. For interne utlysingar vil vere fylket sitt intranett/Personalportalen. For kortare vikariat - maksimalt for 6 månader kan det vere aktuelt å tilsetja utan utlysing. Dette skal drøftast med dei aktuelle tillitsvalde i førekannt.

(15) Åremålstilsetjing

Fylkestinget kan gjere vedtak om at det skal tilsettast på åremål i leiande administrative stillingar jfr. kommunelova. Åremålstilsettingar skal vere på minst 6 år. Åremålskontrakten kan fornyast for ein periode etter ei konkret vurdering.