

## Tillegg om lovanvendelse

Til sak 12 Midlertidige ansattes mulighet til å søke eksterne forskningsmidler

**Risiko: At fakultetet ender opp med faste ansatte forskere som ikke har behøvd å konkurrere om stilling og at fakultetet dermed ikke får ansatt den/de best kvalifiserte.**

§ 9 a) i Lov om statsansatte (SAL) åpner for at fakultetet kan «inngå avtale om midlertidig ansettelse når arbeidet er av midlertidig karakter».

Et forskingsprosjekt er av «midlertidig karakter» og kan dermed avtales.

§ 9 (4) sier at «Midlertidig ansatte etter første ledd bokstav a, b, eller e, og som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. I slike tilfeller kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse.

§ 17 «Opphør av midlertidig ansettelse [...] gjelde derfor ikke for midlertidige som har vært ansatt i mer enn tre år. Jfr. § 9 (4). Den gjelder bare for dem som har vært midlertidig ansatt i mindre enn tre år.

Fast ansatte (og midlertidige med mer enn tre års sammenhengende ansettelse ved UiO) må sies opp etter § 19 «Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold».

§ 19 sier også at «En oppsigelse etter første ledd er ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen passende stilling i virksomheten å tilby den statsansatte.»

Det betyr at fakultetet må vurdere om det finnes annen passende stilling før fakultetet sier opp forskere som har vært ansatt på et eksternt finansiert prosjekt i mer enn tre år – eventuelt har hatt et tilsetningsforhold som gjør at vedkommende har vært sammenhengende ansatt ved UiO (som ses på som en og samme arbeidsgiver) i mer enn tre år.

## Lov om statsansatte

### § 9. Fast og midlertidig ansettelse

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

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) for utdanningsstillinger, eller
- e) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov.

(2) Arbeidsgiver i virksomheten skal minst en gang årlig drøfte bruken av midlertidige ansettelser etter bestemmelsene i første ledd med de tillitsvalgte, inkludert grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, og konsekvenser for arbeidsmiljøet.

(3) Midlertidig ansatte etter første ledd bokstav a, b, eller e, og som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i mer enn tre år, skal anses som fast ansatt. I slike tilfeller kommer reglene om oppsigelse av arbeidsforhold til anvendelse.

(4) Kongen kan gi forskrift om adgangen til midlertidig ansettelse for praksisarbeid og utdanningsstillinger.

### **§ 17. Opphør av midlertidig ansettelse og åremål for statsansatte**

(1) Midlertidige arbeidsavtaler etter § 9 opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt.

(2) Statsansatte som er ansatt på åremål etter § 10, fratrer uten oppsigelse ved åremålsperiodens utløp.

(3) I ansettelsesperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.

(4) Statsansatte som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest én måned før fratredelsestidspunktet. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet frem til den ansatte. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiveren ikke kreve at den ansatte fratrer før én måned etter at varselet er gitt.

### **§ 19. Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold**

(1) Statsansatte kan sies opp når oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold.

(2) En oppsigelse etter første ledd er ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen passende stilling i virksomheten å tilby den statsansatte. Ved avgjørelsen av om en oppsigelse har saklig grunn etter første ledd, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den statsansatte. Denne avveiningen gjøres med bindende virkning av forvaltningsorganet.

(3) Kongen kan gi forskrift om hva som regnes som annen passende stilling etter annet ledd. Kongen kan også i forskrift fastsette at arbeidsgivers tilbud om annen passende stilling ikke skal omfatte den som blir sagt opp fra bestemte stillinger, og at det heller ikke skal gjelde ved ansettelse i bestemte stillinger.