

Ansettelse

Hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast og på heltid. Det skal alltid inngås skriftlig arbeidsavtale, uavhengig av arbeidsforholdets varighet og størrelse på stillingen.

Fast ansettelse

Arbeidsmiljøloven definerer hva fast ansettelse er. Ved fast ansettelse er ansettelsen løpende og uten fastsatt sluttidspunkt. I tillegg skal arbeidsmiljølovens regler om [avslutning av arbeidsforholdet](#) gjelde.

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Dette gjelder innleide arbeidstakere.

Ansettelse på heltid og deltid

Hovedregelen er at arbeidstakere skal være ansatt på heltid. Før arbeidsgiver kan ansette arbeidstakere på deltid, må behovet skriftlig dokumenteres og drøftes med tillitsvalgte. Arbeidsgiver skal minst én gang per år drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte.

Midlertidig ansettelse

Hovedregelen er at arbeidstakeren skal være fast ansatt. Det er likevel mulig, i noen tilfeller, å ansette midlertidig for et bestemt tidsrom.

Les mer om [reglene for midlertidig ansettelse](#).

Prøvetid

Hvis det avtales prøvetid, må dette gjøres skriftlig, og prøvetiden skal ikke være lengre enn seks måneder.

Skriftlig arbeidsavtale

Arbeidstakere skal alltid ha en skriftlig arbeidsavtale. Dette gjelder uansett om stillingen er fast eller midlertidig. Det er ingen unntak fra denne regelen. Arbeidsavtalen skal fastsette hvor mye arbeidstaker skal arbeide, for eksempel ved en stillingsandel eller stillingsprosent.

Les mer om [reglene for arbeidsavtale](#).

Forbud mot diskriminering

Arbeidsgivere i private virksomheter kan i utgangspunktet ansette hvem de vil, men det er forbudt å diskriminere enkelte grupper. Lovpålagt fortrinnsrett kan også begrense arbeidsgivers styringsrett.

I offentlige virksomheter er ansettelser i tillegg regulert i annet lovverk og tariffavtaler som for eksempel statsansatteloven, forvaltningsloven og hovedavtalen.

Få begrensninger i arbeidsmiljøloven på hvem som kan ansettes og hvordan

Arbeidstilsynet har begrenset myndighet til å gripe inn eller gjøre vurderinger i konkrete saker på dette området, siden det kommer inn under det som gjerne kalles privatrett. Ved en eventuell tvist om en ansettelse må du derfor søke juridisk bistand, for eksempel gjennom en fagforening, dersom du er medlem i en slik forening, eller gjennom en advokat.

På generelt grunnlag ønsker den som ansetter noen å bli den ansattes arbeidsgiver, og arbeidsgivere i private virksomheter står nokså fritt til å ansette hvem de vil. Dette så lenge de ikke bryter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om diskriminering, og at de forholder seg til regler om fortrinnsrett i de tilfellene det er aktuelt.

I offentlig sektor er ansettelser mer regulert i annet lovverk og i tariffavtaler som for eksempel statsansatteloven, forvaltningsloven og hovedavtalen. Dersom dette dreier seg om en ansettelse i en virksomhet innen offentlig sektor ville du kunne be om begrunnelse for innstilling og utvelgelse av kandidater til stillingen og eventuelt klaget saken inn for sivilombudet for vurdering.

Hva har arbeidsgiver lov til å spørre om i ansettelsesprosessen?

Arbeidsgiver kan ikke innhente opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner.

Unntaket er dersom det

- er begrunnet i stillingens karakter, eller
- inngår i formålet for virksomheten å fremme bestemte politiske, religiøse eller kulturelle syn og stillingen er av betydning for gjennomføringen av formålet

Tilsvarende gjelder opplysninger om seksuell orientering. Dersom stillingen krever slike opplysninger, må det framgå av utlysningen.

Det er gitt unntak fra forbudet om forskjellsbehandling på grunn av homofil samlivsform i forbindelse med ansettelse i stillinger knyttet til religiøse trossamfunn, der det i utlysningen av stillingen er stilt særlige krav ut fra stillingens karakter eller formålet for virksomheten.

Om diskriminering i arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven forbyr forskjellsbehandling ved ansettelser på bakgrunn av

- alder
- seksuell orientering
- politiske oppfatninger
- medlemskap i fagforeninger eller politiske organisasjoner
- midlertidig ansettelse eller deltidsansettelse

Om diskriminering i likestillings- og diskrimineringsloven

Likestillings- og diskrimineringsloven har forbud mot diskriminering ved ansettelse på grunn av

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet
- religion
- livssyn
- nedsatt funksjonsevne
- seksuell orientering
- kjønnsidentitet
- kjønnsuttrykk
- alder

Fortrinnsrett

Fortrinnsrett ved nedbemanning

Arbeidstaker som blir sagt opp på grunn av nedbemanning har fortrinnsrett fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse.

Fortrinnsretten gjelder bare dersom arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og dersom arbeidstakeren har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to årene.

Fortrinnsretten gjelder ett år fra oppsigelsestidens utløp. Fortrinnsretten gjelder ikke arbeidstaker i vikariat.

Fortrinnsrett til utvidet stilling og ekstravakter

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten gjelder bare dersom arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og det ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten.

Deltidsansatte har også fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten i stedet for at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet.

Les mer om [fortrinnsrett til utvidet stilling](#).

Twist om fortrinnsrett for deltidsansatte kan bringes inn for [tvisteløsningsnemnda](#).

Regelverk

[Arbeidsmiljøloven kapittel 14 om ansettelse](#)

[Arbeidsmiljøloven kapittel 13 om forbud mot diskriminering](#)
