



Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT
Rättsvetenskap

TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

En studie och analys av gällande rätt

TEMPORARY EMPLOYMENTS

A study and analysis of existing law

Examensarbete i Rättsvetenskap
60 poäng

Karlstads universitet Ht 2006

Författare: Maria Albertsson

Sofia Lennartsson

Handledare: Bengt Garpe

Examinator: Ann-Christine Hjelm

Förord

Vårt intresse av tidsbegränsade anställningar väcktes i och med debatten kring de ändringar i LAS som skall träda ikraft den 1 juli 2007. Under arbetets gång har vi blivit väl insatta i den problematik som är förenad med regleringen kring tidsbegränsade anställningar. Att finna en lösning som tillgodoser arbetsmarknadsparternas intresse är inte lätt, vilket vi har blivit varse om under arbetets gång. Vi har ändå försökt att finna en tänkbar lösning på problemet med flexibilitet kontra trygghet. Lösningen är säkerligen inte optimal, men utgör förhoppningsvis ett steg i rätt riktning.

Vi vill tacka Bengt Garpe som varit vår handledare och redan inledningsvis ledde oss i rätt riktning med uppsatsen. Dessutom vill vi varmt tacka för den hjälp vi fick i form av synpunkter och goda råd under arbetets gång.

Slutligen vill vi tacka företagen, TietoEnator och Metso Paper Karlstad AB, för verklighetsförankringen som vi fick under arbetet med uppsatsen genom vår praktik hos respektive företag. Ett varmt tack till våra handledare Agneta Agnemyr, TietoEnator, Hans Lingsell, Emma Gauffin och Ingela Sjöstedt, Metso Paper Karlstad AB.

Karlstad den 23 januari 2007

Maria Albertsson

Sofia Lennartsson

Abstract

Temporary employment is not a new occurrence. The problems with this type of employment became a topic of interest when the government decided to regulate temporary employments. The first set of regulations, which came into effect in 1974, were very strict but have since been revised to better suite the needs of the market. The present regulations are from 1982 but some smaller changes have been made to them since. The difficulty with today's regulations is still how to get a balance between the interests of both the employers and employees regarding protection and flexibility. Finding a solution to the problem is paramount because of the increasing number of temporary employments.

Typical characteristics of a temporary employment are that the employer and the employee agree upon when the engagement will end. When this time passes the employer and employee are free to part without any further obligations.

The regulations that govern temporary employment are found in 5, 5a and 6§§ LAS. These contain a number of possible solutions to temporary employment. The employee is protected from misuse by 4§ LAS.

Praxis about temporary engagement and statements by the Labour Court have become guiding principles for the application of the law. The law and praxis can also be combined with collective agreements. Hence the regulations of temporary employment can be adjusted to specific circumstances in different areas. Some of the collective agreements have been studied. A comparison between the public and private sector have not shown any striking differences.

A drop in numbers of temporary employments does not automatically bring an increased number of employments with conditional tenure. This development is mainly caused by the increasing number of organizations which temporary rent out labour to businesses.

The largest problem with the regulations of today seems to be the different circumstances and time frames which are declared in the law. These problems seems to be centered to 5§ LAS. As a group of regulations even 5a and 6§§ LAS are part of the problems among the temporary employments, because of the circumstances for each paragraph. The problems have been acknowledged and changes are meant to take place on July 1, 2007. The new government is planning for further changes but have yet to reveal their plans to the public. The present regulations are consequently a problem and therefore we have provided a suggestion for a solution in the last chapter, which is similar to the new rules.

Sammanfattning

Tidsbegränsade anställningar är ingen ny förekomst, utan behovet fanns även innan 1974-års LAS trädde i kraft. Däremot aktualiserades problematiken på allvar då en restriktiv bestämmelse gällande tidsbegränsade anställningar fördes in i lagen. Dagens reglering återfinns i 1982 års anställningsskyddslag. Problematiken rör dock än idag balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intresse av flexibilitet respektive trygghet. Det är viktigt att finna en lösning pga det ökade antalet tidsbegränsade anställningar. Därför är syftet med uppsatsen att beskriva och analysera gällande rätt för att därefter föra en lege ferenda diskussion rörande hur regleringen bättre kan utformas.

Regleringen kring tidsbegränsade anställningar återfinns i 5, 5a och 6§§ LAS. De innehåller ett flertal möjligheter till tidsbegränsade anställningar. Skyddet för den enskilda arbetstagaren ligger i de begränsningar och tidsfrister som uttrycks i bestämmelserna. Dessutom kan en arbetsgivare få sitt agerande rättsligt prövat om det skulle innebära ett kringgående av LAS, dvs ett agerande som strider mot huvudregeln om en tillsvidareanställning. Kännetecknande för en tidsbegränsad anställning är att parterna kommer överens om att anställningen skall gälla från en tidpunkt till en annan. Anställningen upphör således när den avtalade tiden löper ut.

Praxis på området är omfattande och arbetsdomstolens uttalande har i flera fall blivit vägledande och således inneburit ett förtydligande av bestämmelserna i lagen. Lagens vaghet har lett till den omfattande praxis som finns på området. Förutom att lagbestämmelserna kompletteras genom praxis, finns möjlighet att träffa kollektivavtal. Paragraferna som rör tidsbegränsade anställningar är alltså semidispositiva och kan följaktligen anpassas till branschspecifika förhållanden, som möjliggör alternativa lösningar till regleringen i LAS. Några kollektivavtal har därför studerats närmare. En jämförelse mellan det statliga, kommunala och privata området visar att skillnaderna på dessa områden inte är särskilt markanta.

Ett färre antal tidsbegränsade anställningar är idag inte detsamma som ett ökat antal tillsvidareanställda. Anledningen är det ökade antalet bemanningsföretag som kan tillgodose arbetsgivarens krav på flexibilitet, genom att hyra ut arbetskraft då tillfälliga behov uppstår. Kritikerna menar att arbetsgivarnas ökade benägenhet att hyra in arbetskraft kan leda till ett kringgående av LAS, vilket vi inte funnit något bevis för.

De största problemen med dagens reglering tycks vara de många olika förutsättningarna och tidsfristerna som uppställs och då är det främst 5§ LAS som ställer till problem. 5a och 6§§ LAS ställer inte till problem på samma sätt som 5§, men som en grupp bestämmelser innebär de ytterliggare förutsättningar och tidsfrister. Problemen har uppmärksammats och ändringar angående de tidsbegränsade anställningarna skall därför träda ikraft den 1 juli 2007, såvida inte den nu sittande regeringen lägger fram en ny proposition i frågan under våren. Problematiken är således uppenbar och vi har därför fört en diskussion om hur vi anser att problemet skulle kunna minskas. Vårt förslag utgår från de lagändringar som skall träda ikraft, men innehåller vissa andra lösningar som bättre tillgodoser kraven på flexibilitet och trygghet.

Förkortningar

AB05	Allmänna bestämmelser 2005
AD	Arbetsdomstolen
AF	Anställningsförordningen (1994:373)
CF	Sveriges Civilingenörsförbund
HRF	Hotell- och Restaurang Facket
ILO	International Labour Organisation
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
PROP	Proposition
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SHR	Sveriges Hotell- och Restaurangägare
SIF	Sveriges Indutritjänstemannaförbund
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

Innehållsförteckning

	Sid
1. Inledning	
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte.....	8
1.3 Problemformulering	9
1.4 Avgränsning	9
1.5 Metod och materialval.....	9
1.6 Terminologi.....	11
1.7 Disposition.....	11
2. Allmänt om tidsbegränsade anställningar	
2.1 Faktorer som påverkat förekomsten av tidsbegränsade anställningar.....	12
2.2 Flexibilitet kontra Trygghet.....	13
2.3 Historisk överblick	14
3. Tidsbegränsade anställningar enligt LAS	
3.1 Grundläggande förutsättningar för tidsbegränsade anställningar enligt LAS	17
3.2 Olika former av tidsbegränsade anställningar - 5§ LAS	18
3.2.1 Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete (5§ 1st 1.)	18
3.2.1.1 Arbetets särskilda beskaffenhet.....	18
3.2.1.2 Anställning för viss säsong	20
3.2.2 Vikariat (5§ 1st 2.).....	21
3.2.2.1 En bortre gräns för vikariat (5§ 2st)	24
3.2.3 Praktik- och feriearbete (5§ 1st 2.)	25
3.2.3.1 Praktik	25
3.2.3.2 Feriearbete	26
3.2.3.3 Gränsdragningsproblem	26
3.2.4 Tillfällig arbetsanhopning (5§ 1st 3.).....	26
3.2.5 Värnpliktstjänstgöring (5§ 1st 4.).....	27
3.2.6 Arbetstagare som har fyllt 67 år (5§ 1st 5.)	28
3.3 Överenskommen visstidsanställning - 5a§ LAS	29
3.4 Provanställning - 6§ LAS	30
4. Alternativa lösningar	
4.1 Allmänt om kollektivavtal.....	34
4.2 Övergångsbestämmelser.....	35
4.3 Särreglering	36
4.3.1 Privata området	36
4.3.1.1 Hotell- och restaurangavtalet (LO).....	36
4.3.1.2 Detaljhandelsavtalet (LO)	37
4.3.1.3 Teknikavtalet (TCO)	38
4.3.1.4 Anställningsvillkor IT-företag (SACO).....	38
4.3.2 Kommunala området.....	39
4.3.2.1 ABO5 – Allmänna bestämmelser.....	39

4.3.3 Statliga området	40
4.4 Bemanningsområdet	41
4.4.1 Allmänt om regleringen inom bemanningsområdet	41
4.4.2 Kollektivavtal - Bemanningsföretagen (TCO)	44
5. Förändringar i LAS	
5.1 Lagändring den 1 juli 2007	45
5.2 Nuvarande regeringens förslag.....	46
6. Analys	
6.1 Analys av gällande rätt i LAS	47
6.1.1 Analys av innehållet i 5, 5a och 6 §§ LAS	47
6.2 Analys av alternativa lösningar gällande tidsbegränsade anställningar	50
6.2.1 Analys av konstruktionen i 2 § LAS	50
6.2.2 Analys av särregleringen kring tidsbegränsade anställningar på det statliga, kommunala och privata området i förhållande till LAS	50
6.2.3 Komparation av det statliga, kommunala och privata området.....	53
6.2.4 Analys av bemanningsbranschen i förhållande till LAS och kollektivavtal	54
6.3 Analys av ändringarna i LAS	55
7. Lege ferenda diskussion	57
Källförteckning	62

BILAGOR

- Bilaga 1 - Sammanställning av berörda lagparagrafer
- Bilaga 2 - Hotell- och restaurangavtalet
- Bilaga 3 - Detaljhandelsavtalet
- Bilaga 4 - Teknikavtalet
- Bilaga 5 - Kollektivavtal för IT-företag
- Bilaga 6 - AB05
- Bilaga 7 - Kollektivavtal för Bemanningsföretagen
- Bilaga 8 - Vårt lagförslag

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Diskussionen kring tidsbegränsade anställningar har i princip varit aktuell allt sedan lagen (1974:12) om anställningsskydd trädde ikraft 1974.¹ Diskussionen har kretsat kring i vilken utsträckning man kan avvika från tillsvidareanställningar genom olika former av tidsbegränsade anställningar, vilket har resulterat i att lagens utformning förändrats ett antal gånger under årens lopp. Diskussionen angående lagens utformning har fått förnyad kraft i och med att riksdagen beslutade om lagändringar i lag (1982:80) om anställningsskydd, vilka skall träda i kraft 1 juli 2007. Lagförslagen innebär bl a förändringar i regleringen gällande tidsbegränsade anställningar. I och med regeringsskiftet är det i dagsläget oklart när den nu sittande regeringen kommer att lägga fram ett nytt förslag alternativt förändringar till det befintliga. Mycket tyder dock på att den nuvarande regeringen kommer att lägga fram ett nytt förslag angående de tidsbegränsade anställningarna under våren.²

Att frågan kring tidsbegränsade anställningar är svårtolkad ses inte enbart i lagstiftningsdebatterna, utan även i arbetsdomstolens rättspraxis. Praxis på området har under åren blivit omfattande. Här kan utläsas att utvecklingen av regleringen till viss del tycks styras av och återspegla de aktuella förhållandena på arbetsmarkanden. Anställningsskyddslagen har i likhet med praxis blivit mer liberal och arbetsgivarvänlig.³

Det bör dessutom nämnas att samhället och arbetsmarknaden också har förändrats och utvecklats. Ett minskat antal tidsbegränsade anställningar behöver inte längre automatiskt leda till fler tillsvidareanställningar. Arbetsgivaren kan i dag exempelvis hyra in personal från ett bemanningsföretag då det finns behov av tillfälliga lösningar av arbetskraftsbehovet.⁴

1.2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att beskriva och analysera gällande rätt, *lege lata*, angående tidsbegränsade anställningar i lag, praxis, doktrin och kollektivavtal. Med bakgrund av det framlagda materialet skall en *lege ferenda diskussion* föras kring hur regleringen bör se ut för att finna en balans mellan arbetsgivarens krav på flexibilitet och arbetstagarens krav på en trygg anställning.

För att ge uppsatsen en allsidig relevans skall en mindre intern komparation göras av den generella regleringen kring de tidsbegränsade anställningarna på det statliga, kommunala och privata området.

¹ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 229

² Eliasson, Telefonintervju, 2006-12-11

³ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 291, Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 243

⁴ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 229

1.3 Problemformulering

Regleringen avseende tidsbegränsade anställningar i LAS, syftar till att ge en trygg anställning för arbetstagaren samt att tillgodose arbetsgivarens stora krav på flexibilitet. Ser man till utveckling av denna reglering i LAS framkommer att det har varit svårt att förena kraven på ett lämpligt sätt. Kritiken som riktas mot regleringen idag handlar om att den är ”omfattande, detaljerad och krånglig”.⁵ Ett av de stora problemen med dagens reglering handlar om att det vid olika tidsbegränsade anställningsformer förekommer olika krav och förutsättningar samt att tidsfristerna inte är enhetliga. Därmed menar kritikerna att reglerna blir svåra att tillämpa och att tvister därför kan uppstå. Ett annat problem som lyfts fram är att dagens reglering innebär att en arbetstagare kan ha en tidsbegränsad anställning hos samma arbetsgivare under en lång period. De nuvarande bestämmelserna möjliggör nämligen att en tidsbegränsad anställning kan avlösa en annan.⁶

Trots svårigheterna att förena kraven och problemen med dagens reglering ökar antalet tidsbegränsade anställningar och antalet bemanningsföretag som kan erbjuda arbetsgivaren tillfällig personal. Vi skall därför redogöra för samt försöka besvara följande frågeställningar för att skildra olika sätt att reglera den komplexa avvägningen mellan trygga arbeten och flexibilitet för arbetsgivaren.

- Varför och hur har regleringen kring tidsbegränsade anställningar vuxit fram?
- Vad innebär gällande rätt med utgångspunkt av den generella regleringen kring tidsbegränsade anställningar?
- Är innehållet i gällande rätt tillfredställande för dagens arbetsmarknad?
- Hur regleras tidsbegränsade anställningar på det statliga och kommunala området i förhållande till det privata området?
- Är skillnaderna av regleringen i lag och kollektivavtal betydande?
- Kan inhyrning av personal vara ett sätt för arbetsgivaren att indirekt kringgå regleringen i lag och kollektivavtal beträffande tidsbegränsade anställningar?
- Hur skulle en reglering kunna utformas för att optimalt tillgodose parternas motstående intressen av trygghet och flexibilitet?

1.4 Avgränsning

Vi avgränsningar uppsatsen till att behandla tidsbegränsade anställningar. Kringbestämmelser i LAS, exempelvis förvarningsreglerna, eller annan författning kommer inte att beröras i uppsatsen pga att dessa bestämmelser inte utgör grundförutsättningar för tidsbegränsade anställningar. Vid studien av kollektivavtalen berörs inte heller tillämpnings- eller sedvanefrågor. EG-rätten påverkar också den svenska arbetsrätten på många sätt, men ämnesvalet gör att det inte finns anledning till någon fördjupning av EG-rätten.

1.5 Metod och materialval

Till skillnad från samhällsvetenskapen har inte juridiken för avsikt att redogöra för verkligheten och hur den fungerar. Den juridiska utgångspunkten är snarare att

⁵ Prop 2005/06:185, s 39

⁶ A prop, s 39, Ds 2002:56, s 217ff

skapa förståelse för samhället genom ett regelsystem. Detta system anger ramar för hur människor skall agera i samhället.⁷

Juridiken studeras genom ett inifrånperspektiv, vilket innebär att utgångspunkten skall vara rättsreglerna.⁸ Detta tillvägagångssätt benämns den traditionella juridiska metoden, även kallad den rättsdogmatiska metoden. Metoden innebär att man eftersträvar att fastställa innehållet i rättsreglerna, dvs gällande rätt, *lege lata*. För att göra detta tolkas och systematiseras innehållet i rättsreglerna.⁹ Tidsbegränsade anställningar berör i första hand förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är regleringen kring detta förhållande som utgör inifrånperspektivet i vår uppsats. Vår avsikt är att i vår *lege ferenda diskussion* finna en balans mellan parternas intresse av trygghet och flexibilitet. En sådan balans får också en effekt på samhället, vilket gör att uppsatsen till viss del även får ett utifrånperspektiv i samhällsvetenskaplig mening.¹⁰ Rättsreglerna ses alltså till viss del som ett samhällsfenomen.¹¹ En rättsdogmatisk uppsats är inte enbart bunden till att behandla det nu gällande materialet, utan bör också vidareutveckla regelsystemet.¹² I analysen avses även att genomföra en mindre intern komparativ studie mellan det statliga, kommunala och privata området. Komparationen avser att jämföra regleringen gällande tidsbegränsade anställningar inom respektive område. Vid tolkningen av rättsreglernas innehåll används en subjektiv lagtolkningsmetod. Det innebär att motiven till lagen ges en betydande roll vid tolkningen, vilket får en stor betydelse då lagen inte är detaljutformad utan där tolkningen får ett stort utrymme.¹³

Materialet som uppsatsen bygger på är de befintliga rättskällorna i form av författning och förarbeten, vilka utgör en viktig del av den gällande rätten som den ser ut idag. Författningen är dock inte statisk utan utvecklas ständigt genom bl a rättspraxis.¹⁴ På området för tidsbegränsade anställningar är rättspraxisen av stor betydelse då vägledningen i lag och förarbeten är vag. Inom arbetsrätten har också kollektivavtalen en viktig roll vid tillämpningen av tidsbegränsade anställningar. Av den anledningen berörs några olika kollektivavtal beträffande tidsbegränsade anställningar. I första hand valde vi kollektivavtal från de olika områdena på arbetsmarknaden för att kunna komparera bestämmelserna i analysen. Dessutom valde vi kollektivavtal som faller under de största fackliga förbunden, LO, TCO och SACO. Tidsbegränsade anställningar är vanligt förekommande i arbetstagarorganisationer som tillhör LO och därför har vi valt att redogöra för fler avtal på detta område än på de övriga. För en bättre förståelse av ovanstående material och problematiken kring tidsbegränsade anställningar har doktrin använts och utgör därför också en viktig del i uppsatsen.

⁷ Hydén, *Rättsregler - En introduktion till juridiken*, s 11

⁸ A a, s 11

⁹ Strömholm, *Allmän rättslära*, s 9, Peczenik, *Juridikens teori och metod*, s 33

¹⁰ Hydén, *Rättsregler - En introduktion till juridiken*, s 11

¹¹ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s 38

¹² Malmberg, *Anställningsavtalet*, s 22

¹³ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, s 142

¹⁴ Malmberg, *Anställningsavtalet*, s 21

1.6 Terminologi

I uppsatsen används visstidsanställning synonymt med tidsbegränsade anställningar, dvs att anställningsförhållandet pågår under en på förhand bestämd tid och upphör följaktligen per automatik vid den avtalade tidpunkten. På samma sätt används fast anställning synonymt med en tillsvidareanställning. Dessutom har anställningsskyddslagen och LAS, dvs lagen om anställningsskydd, samma innebörd.

1.7 Disposition

I kapitel 2 avser vi att vidga perspektivet kring användandet av tidsbegränsade anställningar genom att redogöra för denna typ av anställningsform utifrån olika perspektiv. Dessutom beskrivs den historiska utvecklingen kring regleringen av tidsbegränsade anställningar.

I det följande kapitlet redogörs för regleringen kring tidsbegränsade anställningar i LAS samt tillhörande praxis.

Därefter, i kapitel 4, skall särregleringen behandlas såväl inom det privata som offentliga området. På det kommunala och privata området återfinns särregleringen i kollektivavtal, medan det statliga området har sin särreglering i anställningsförordningen. Dessutom redogörs för bemanningsbranschen, då detta vid sidan av särregleringen i kollektivavtalen och anställningsförordningen, utgör en möjlighet för arbetsgivaren att nyttja arbetskraft för begränsad tid.

I kapitel 5 behandlas de förändringar i anställningsskyddslagen som skall träda ikraft den 1 juli 2007. Detta visar på hur aktuell debatten kring tidsbegränsade anställningar är. Därför redogörs i korthet för hur ändringarna i LAS är utformade och vad ett eventuellt förslag från den nuvarande regeringen skulle kunna innehålla.

I kapitel 6 genomförs en analys av den generella regleringen gällande tidsbegränsade anställningar. Analysen skall ligga till grund för vår *lege ferenda* diskussion som uppsatsen avslutas med i kapitel 7.

2 Allmänt om tidsbegränsade anställningar

Syftet med kapitlet är att vidga perspektivet kring användandet av visstidsanställningar genom att beskriva de bakomliggande faktorerna som påverkat utvecklingen. Dessutom skall kapitlet försöka ge en bild av både arbetstagarens och arbetsgivarens förhållningssätt till visstidsanställningar samt beskriva framväxten av regleringen i LAS ur ett historiskt perspektiv.

2.1 Faktorer som påverkat förekomsten av tidsbegränsade anställningar

Faktorerna bakom utvecklingen kring det ökade antalet tidsbegränsade anställningar är många. Arbetslivsinstitutet beskriver några av dessa i utredningen *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*, som genomförts på uppdrag av den dåvarande regeringen.

Utredningen nämner att utvecklingen grundar sig i flera olika orsaker. Den främsta orsaken är konjunkturnedgången under 1990-talets början. Dessutom har det förekommit strukturella förändringar som kan ha betydelse för utvecklingen. Här kan exempelvis nämnas ny teknik och affärsstrategier. Många verksamheter har pga konkurrens och andra ekonomiska aspekter tvingats minska sin personalstyrka. Följden blir att det då saknas personal vid oväntade svängningar i verksamheten. För att hålla personalkostnaderna nere täcks arbetskraftsbristen med arbetstagare som anställs för viss tid, dvs under den tid som det råder arbetskraftsbrist. För att minska kostnader väljer också många företag att endast behålla kärnverksamheten. Kringverksamheten läggs ut på entreprenad. Entreprenadverksamheterna anlitar ofta tidsbegränsad arbetskraft för att erbjuda flexibilitet till sina kunder. Förekomsten av olika former av projektorganisationer har dessutom ökat under 1990-talet och framåt, vilket också har inneburit ett större antal tillfälliga anställningar.¹⁵

Regleringen får inte heller glömmas bort då man talar om drivkrafterna bakom det ökade antalet visstidsanställningar. Många gånger anses den omfattande regleringen ha en hämmande effekt på nyanställningar. Då verksamheten möter motgångar och behöver minska antalet anställda är de tillfälliga anställningarna att föredra för arbetsgivaren. Sådana anställningar upphör automatiskt utan några ingripande från arbetsgivarens sida. Det finns också en tendens att visstidsanställa arbetstagare i större omfattning när det gäller mindre krävande arbetsuppgifter. Det gäller framförallt då kostnaderna för bl a introduktion inte överstiger kostnaderna för att anställa arbetstagaren tillsvidare.¹⁶

Av det ovan beskrivna framgår att tidsbegränsade anställningar har blivit en del av arbetslivet och kommer med all sannolikhet att förbli så.¹⁷ Därför krävs en utformning av anställningsskyddslagen som ökar benägenheten hos företag att tillsvidareanställa och samtidigt ger arbetstagaren en trygghet.

¹⁵ Ds 2002:56, s 212f

¹⁶ A Ds, s 213f

¹⁷ Prop 2005/06:185, s 38

2.2 Flexibilitet kontra Trygghet

Tidsbegränsade anställningar innebär ofta en kollision mellan arbetsgivarens intresse av flexibilitet och arbetstagarens krav på trygghet. Genom lagstiftningen har gjorts ett försök att lösa konflikten mellan dessa båda intressen. Frågan är vad som ligger bakom dessa specifika intressen?¹⁸

Företag och myndigheter har ett stort intresse av flexibilitet. Arbetsgivaren har ett behov att kunna reglera och anpassa arbetskraften efter svängningar på arbetsmarknaden, såväl vid låg- som högkonjunktur. Det gäller såväl kompetens som antalet anställda i verksamheten.¹⁹ Å ena sidan kan flexibiliteten ses som ett sätt för arbetsgivaren att minska kostnaderna och ansvaret för de anställda. Å andra sidan kan användandet av flexibla anställningar i form av visstidsanställningar innebära att arbetsgivaren får arbetstagare som inte känner någon anknytning till verksamheten och dess organisation. Har arbetsgivaren många tillfälliga anställningar kan det också innebära att lönekostnaderna för arbetsgivaren ökar. Framförallt pga att en nedbantad verksamhet saknar en arbetskraftsreserv, vilket arbetstagarna kan utnyttja vid en löneförhandling.²⁰ Trots de negativa sidor för arbetsgivaren, som beskrivits ovan, väljer de att anställa arbetstagare på begränsad tid, vilket är ett tydligt tecken på betydelsen av flexibilitet i dagens organisationer.

Många arbetstagare eftersträvar den anställningstrygghet som är förknippad med en tillsvidareanställning. Exempelvis kan en fast anställning innebära att det blir avsevärt lättare att planera för framtiden och arbetet innebär också ett socialt umgänge. En annan risk för den enskilda arbetstagaren vid en tidsbegränsad anställning är att arbetsgivaren inte kompetensutvecklar den del av personalstyrkan som är tillfälligt anställd. Det är således inte enbart ur en ekonomisk aspekt som den visstidsanställda arbetstagaren får det sämre än en tillsvidareanställd.²¹ Dessutom innebär normalt en tillfällig anställning ett sämre skydd vad gäller äldre arbetstagare och då arbetstagaren blir sjuk.²² Vidare kan det vara svårt för visstidsanställda att utnyttja rättigheter som de har i enlighet med lagstiftningen inom arbetsrättens område. Här kan exempelvis nämnas att det kan visa sig svårt att bedriva en facklig verksamhet på en arbetsplats där det arbetar många visstidsanställda.²³

Däremot kan nämnas att en arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning har en större trygghet under anställningens gång, i förhållande till en tillsvidareanställd. Arbetstagaren kan vara säker på att få ha kvar sin anställning under hela den överenskomna anställningstiden. Otryggheten uppstår som regel när arbetstagarens anställningstid löper mot sitt slut. Oron att inte veta huruvida man får en fortsatt anställning eller inte är ett stort problem för den enskilde arbetstagaren. Skulle

¹⁸ Ds 2002:56, s 198ff

¹⁹ A Ds, s 198f

²⁰ A Ds, s 210

²¹ Prop 2005/06, s 38, A Ds s 200f

²² A Ds, s 210

²³ SOU 1993:32, s 300

arbetstagaren få fortsatt anställning är det dessutom inget som garanterar att arbetsuppgifterna eller arbetskamraterna är desamma. Detta är något som den tillsvidareanställda arbetstagaren slipper.²⁴

Effekterna av visstidsanställningar kan dock skilja sig åt från en arbetstagare till en annan. Många arbetstagare som är anställda i projekt kan genom sin kompetens skapa sig en stark ställning på arbetsmarkanden. Där kan ett byte av anställning vara förenade med personlig utveckling och i många fall även en lönehöjning.²⁵ Här finns det också en önskan hos arbetsgivaren att knyta kompetensen till verksamheten. Möjligheten att få en tidsbegränsad anställning omvandlad till en tillsvidareanställning ökar således. Detta omfattar främst de som har en högre utbildning.²⁶ Däremot finns som regel inte samma intresse av att tillsvidareanställa de s k *tempoarbetarna*, dvs de som är lättare att byta ut. I dessa fall överstiger normalt inte introduktionskostnaderna rekryteringskostnaderna. Det är således främst denna grupp som har behov av skyddet i anställningsskyddslagen.²⁷

Man kan dock inte enbart se till det ena eller andra perspektivet vid en bedömning av visstidsanställningar, utan den krävs en avvägning mellan båda dessa intressen. Flexibla lösningar är ofta en utgångspunkt för att skapa ett gynnsamt företagsklimat, vilket i sin tur kan resultera i trygghet för individerna både i avseende på anställning och välfärd.²⁸ Från samhällssynpunkt kan de tillfälliga anställningarna leda till en högre sysselsättning för invånarna. Det är bättre med en tillfällig anställning än att inte ha någon alls. Dessutom kan tidsbegränsade anställningar vara ett sätt, för en arbetstagare som har det svårt att komma ut på arbetsmarknaden, att faktiskt bli en del av denna.²⁹ Baksidan är att de som fastnar i långa och många sådana tillfälliga anställningar riskerar att få det svårt att hitta sin plats i samhället. En annan indirekt effekt på samhället är att barnafödandet minskar pga ekonomisk otrygghet vid tillfällig anställning.³⁰

Det är således inte helt självklart vilka av intressena som skall få stå tillbaka till förmån för det andra, då både kraven på flexibilitet och trygghet tycks vara berättigade om än på olika sätt. Konflikten kvarstår trots försöken att lösa detta genom lagstiftning.

2.3 Historisk överblick

Allt sedan man började se över anställningsskyddet för arbetstagare har utgångspunkten varit en tillsvidareanställning. Detta trots att det länge har funnits ett behov för arbetsgivaren att kunna anställa arbetstagare under begränsad tid.³¹

²⁴ SOU 1993:32, s 299

²⁵ Ds 2002:56, s 209

²⁶ SOU 1993:32, s 302, A Ds, s 209

²⁷ A SOU, s 303

²⁸ Ds 2002:56, s 201f

²⁹ SOU 1993:32, s 300, A Ds, s 210

³⁰ A Ds, s 210f

³¹ SOU 1973:7, s 138

Förstadiet till anställningsskyddslagen är den s k äldrelagen³² som trädde ikraft 11 juni 1971. Denna lag växte fram under arbetet med den Åmanska utredningen. Utredningen var omfattande och slutfördes inte förrän 1973 och utgjorde grunden för 1974 års anställningsskyddslag.³³

Av propositionen till den s k äldrelagen behandlas olika former av tidsbegränsade anställningar, vilka också infördes i äldrelagen. Tidsbegränsningen tilläts då begränsningen hörde samman med *arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet* och då det krävdes *specifika yrkeskunskaper*. Ett område där sådan tidsbegränsning kunde förekomma var i byggnadsbranschen. Dessutom kunde anställningar tidsbegränsas vid arbeten som styrdes av *säsong* eller då det rörde sig om *vikariatsanställning* eller liknande.³⁴ Anställningsformen vikariat förklarades dock inte närmare vare sig i lagen eller i förarbetena till denna.³⁵ Detta innebar att branschpraxisen fick en viktig och vägledande roll vid tolkningen av vikariat men även vid de övriga formerna av visstidsanställning. Dessa möjligheter till tidsbegränsade anställningar var dock en undantagsregel och innebar att uppsägningstiderna inte behövde beaktas då en tidsbegränsad anställning upphörde.³⁶ Detta tyder på att de visstidsanställda inte hade samma skydd som en tillsvidareanställd, vilket också bekräftas i 1§ äldrelagen. Här framgick således att det endast är tillsvidareanställda arbetstagare som omfattas av de i lagen angivna uppsägningstiderna och rätten till återanställning.³⁷

När 1974 års anställningsskyddslag trädde ikraft ersatte denna den s k äldrelagen.³⁸ Grunden för visstidsanställning var dessutom i flera aspekter densamma som i äldrelagen. Däremot förlorade branschpraxisen sin betydande roll i tolkningshänseende. Dessutom valde lagstiftaren att inte i reglera provanställning i lagen, utan det blev en fråga för kollektivavtalen.³⁹

1976 tillsattes en utredning som fick i uppdrag att se över 1974 års LAS. Deras betänkande resulterade i en ny anställningsskyddslag.⁴⁰ En viktig förändring var att regleringen i kollektivavtalen indirekt fick en försvagad ställning till förmån för bestämmelserna i lagen. Konsekvensen blev att arbetsgivarna fick större möjlighet att begränsa anställningstiderna, då det inte krävdes något stöd i kollektivavtal. Den restriktiva hållningen avseende de tidsbegränsade anställningarna i 1974 års LAS mjukades på så sätt upp i 1982 års LAS.⁴¹

Vid sidan av de former av visstidsanställning som medgavs enligt 1974 års lagstiftning, tillkom också nya möjligheter till tidsbegränsade anställningar i den nya anställningsskyddslagen.

³² Lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare

³³ Prop 1973:129, s 1, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 229, Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 85

³⁴ Prop 1971:107, s 3, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 229

³⁵ Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 270

³⁶ Prop 1971:107, s 3 och 141, SOU 1973:7, s 141, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 229

³⁷ Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 90

³⁸ A a, s 93

³⁹ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 230

⁴⁰ A a, s 230, Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 12

⁴¹ Ds 2002:56, s 220

Dessa möjligheter var *anställning för tillfällig arbetsanhopning* eftersom detta var en förutsättning för att kunna bedriva verksamhet inom vissa branscher. Möjligheten till *provanställning* fördes också in i lagen. Vidare infördes även möjlighet till *feriearbete, tidsbegränsad anställning innan värnpliktstjänstgöring* samt *visstidsanställning efter pensionering*. Dessutom infördes en yttre tidsram för hur länge en visstidsanställning med stöd av tillfällig arbetsanhopning eller provanställning fick användas.⁴²

Under 1990-talet var den höga arbetslösheten ett problem i Sverige, vilket var en följd av lågkonjunkturen som rådde under den tiden. För att minska arbetslösheten tillsattes en utredning genom dåvarande statsminister Carl Bildt. Utredningen resulterade i ett nytt lagförslag som innebar att tiden för visstidsanställning vid arbetsanhopning och provanställning förlängdes från sammanlagt sex månader till tolv månader. Övergångsbestämmelserna till dessa lagändringar innebar att regleringen i kollektivavtalen saknade verkan.⁴³ Den borgerliga regeringen agerade på ett sådant sätt för att de var måna om en genomslagskraft på arbetsmarknaden.⁴⁴ Förändringarna blev dock kortvariga. Den socialdemokratiska regeringen som övertog makten upphävdes 1994 års ändringar, genom den s k återställarpropositionen. Regleringen kring de tillfälliga anställningarna återfick sin innebörd som de haft innan den borgerliga regeringens lagändringar.⁴⁵ Ytterligare en förändring som den borgerliga regeringen gjorde för att få bukt med arbetslösheten var att avskaffa arbetsförmedlingens monopolställning, vilket öppnade upp möjligheten att hyra ut arbetskraft. Möjligheten till detta kvarstod dock efter regeringsskiftet.⁴⁶

Redan 1997 var det återigen dags för förändringar gällande de tidsbegränsade anställningarna. En ny möjlighet att tidsbegränsa anställningar infördes genom 5a§, *överenskommen visstidsanställning*.⁴⁷ Denna form av tidsbegränsad anställning var den första försvagningen av anställningsskyddet som en socialdemokratisk regeringen infört.⁴⁸

Ytterligare en regeländring som också presenterades 1997 gällde vikariat. Denna anställningsform fick en tidsram för hur länge en arbetstagare sammanlagt kunde vara anställd som vikarie hos en och samma arbetsgivare. Överskreds denna tidsram om tre år under en femårs period, skede en automatisk övergång från en tillfällig till tillsvidareanställning.⁴⁹

Av den historiska tillbakablick kan man se att arbetsrätten inte har varit isolerad från det omgivande samhället, utan har i hög grad påverkats av politiska och ekonomiska aspekter.⁵⁰

⁴² Prop 1981/82:71, s 47ff och s 118, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 230

⁴³ Prop 1993/94:67, s 1 och 25

⁴⁴ A prop s 1, Ds 2002:56, s 234

⁴⁵ Prop 1994/95:76, s 1, Glavå, *Arbetsrätt*, s 198

⁴⁶ Prop 1993/94:67, s 15

⁴⁷ Prop 1996/97:16, s 29

⁴⁸ Glavå, *Arbetsrätt*, s 214

⁴⁹ Prop 1996/97:16 s 37ff

⁵⁰ Garpe, *Arbetsrätt en introduktion*, s 7

3 Tidsbegränsade anställningar enligt LAS

I detta kapitel avses att redogöra för gällande rätt vad gäller de tidsbegränsade anställningsformerna i 5, 5a och 6§§ LAS. Denna reglering utgör en utgångspunkt för utformningen av visstidsanställningar i kollektivavtal och annan särreglering. Grunderna i LAS är således av stor betydelse och därför läggs stor vikt vid dessa.

3.1 Grundläggande förutsättningar för tidsbegränsade anställningar enligt LAS

Skyddet som finns i anställningsskyddslagen har till syfte att ge arbetstagaren en trygg anställning. Detta gäller oberoende av om det rör sig om anställning i enskild eller allmän tjänst. 1 § LAS innehåller dock ett viktigt undantag. Här nämns de arbetstagar-kategorier som inte omfattas av anställningsskyddslagen.⁵¹ Dessa är;

- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
- Arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
- Arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll,
- Arbetstagare som är anställd med särskilt anställningsskydd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.⁵²

Tillhör arbetstagaren inte någon av dessa kategorier omfattas de således av LAS.

Det förutsätts också att personen är en arbetstagare och inte en uppdragstagare, vilket framgår av AD 1983 nr. 113, där journalisten var att anse som arbetstagare och inte som en frilansande uppdragstagare.

Huvudregeln är att en anställning skall vara en tillsvidareanställning. Detta framkommer av 4 § LAS - *anställningsavtal gäller tills vidare*. Det finns dock vissa möjligheter att frångå denna huvudregel, under förutsättning att det görs med stöd av 5, 5a eller 6§ LAS.

Vid anställningsavtalets ingående är det viktigt för arbetsgivaren att redogöra för att det rör sig om en visstidsanställning. Arbetsdomstolen uttalade i AD 1994 nr 17 att om arbetsgivaren inte kan styrka att anställningen är tidsbegränsad är arbetstagaren att anse som en tillsvidareanställd. Detta innebär i praktiken att det är arbetsgivaren som bär bevisbördan då det som regel är denne som åberopar att det är en tidsbegränsad anställning.⁵³ Vidare framgår av det aktuella rättsfallet att om avtalet är oklart avseende frågan om det är en tidsbegränsad- eller tillsvidareanställning går denna brist ut över arbetsgivaren. Konsekvensen blir följaktligen att anställningen betraktas som en tillsvidareanställning. Av ett annat rättsfall, AD 1983 nr 113, uttalas att det inte alltid uttryckligen måste preciseras vilket lagrum som visstidsanställningen grundar sig på. Det viktiga är att ändamålet med tidsbegränsningen framgår i avtalet. I vissa fall kan det dock räcka med att det på annat sätt än genom avtal står klart för arbetstagaren att anställningen är tidsbegränsad.⁵⁴

⁵¹ Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 15

⁵² 1§ LAS Se bilaga 1

⁵³ Bylund & Viklund, *Arbetsrätt i praktiken*, s 63, Glavå, *Arbetsrätt*, s 193

⁵⁴ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 291

3.2 Olika former av tidsbegränsade anställningar - 5§ LAS

Denna paragraf innebär en möjlighet till flexibilitet för arbetsgivaren genom att visstidsanställningar medges under vissa speciella förutsättningar. Vilken av dessa former som skall användas i det enskilda fallet är upp till parterna att komma överens om. Nedan följer innehållet i denna paragraf:

5§ Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt som skall pågå mer än tre månader.
5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

(Lag 2001:298)

3.2.1 Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete (5§ 1st 1.)

3.2.1.1 Arbetets särskilda beskaffenhet

En arbetstagares anställning kan tidsbegränsas för viss tid, viss säsong samt visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Möjligheten att tidsbegränsa en anställning på detta sätt har funnits sedan den infördes i 1974 års LAS. Innebörden är i princip densamma som i 1982 års LAS. En ändring som dock har skett i förhållande till 1974 års LAS är att det numera talas om *arbetets* särskilda beskaffenhet och inte som tidigare *arbetsuppgifternas* särskilda beskaffenhet. Anledningen till förändringen var att lagstiftaren önskade att mjuka upp den restriktiva tillämpningen som den äldre lagen innebar.⁵⁵ Dessutom innebar denna omformulering att vissa arbetstagarkategorier kunde ges permanenta visstidsanställningar.⁵⁶

Förarbetena till 1974 års lag innehöll en sparsam vägledning för under vilka närmare förutsättningar som en visstidsanställning fick träffas med stöd av arbetets särskilda beskaffenhet. Därför lades ett stort ansvar på arbetsdomstolen vid tillämpningen av den äldre anställningsskyddslagen. Ytterligare en konsekvens av att lagen och förarbetena var vaga i sin vägledning var en fortsatt användning av de former av tillfälliga anställningar som sedvana inom branschen medgav.⁵⁷

AD 1975 nr 84 är ett rättsfall som i och för sig rör regleringen i 1974 års lag, men som är vägledande ännu idag. Detta framgår av propositionen för 1982 års LAS. Dock kan vissa av förutsättningarna i dagens läge ha något mindre betydelse än under 1970-talet.⁵⁸ Att rättsfallet har varit vägledande framgår tydligt i senare fall, som exempel kan nämnas AD 1987 nr 105. I AD 1975 nr 84 anges vilka förutsättningar

⁵⁵ Lunning & Tojier, *Anställningsskydd*, s 236ff

⁵⁶ Glavå, *Arbetsrätt*, s 197

⁵⁷ Lunning & Tojier, *Anställningsskydd*, s 236f, Prop 1973:129, s 144

⁵⁸ Prop 1981/82:71, s 119

som har betydelse vid en bedömning av huruvida en visstidsanställning är tillåten eller inte;

- Arbetsuppgifterna skall till sin natur på något sätt vara tidsbegränsade och redan från början skall tiden för de aktuella arbetsuppgifterna vara fastställd. Ju längre tid en arbetsuppgift beräknas pågå desto större är sannolikheten att anställningen skall betraktas som en tillsvidareanställning.
- En begränsning i anställningstiden kräver en tydlig särprägel av arbetet i förhållande till arbetet i den ordinarie verksamheten. Detta beror på att arbetet i den ordinarie verksamheten är av en mer bestående karaktär.
- Krävs speciella yrkeskvalifikationer för de aktuella arbetsuppgifterna som arbetsgivarens personal inte innehar så som vid intellektuella eller konstnärliga sysslor, kan det i dessa fall finnas anledning att anta att visstidsanställning är tillåten.
- Har arbetsgivarens verksamhet en särpräglad art skall detta också tas med i bedömningen.

Samtliga av dessa faktorer vägs sedan samman i en helhetsbedömning där man avgör om anställningen kan tidsbegränsas eller inte.⁵⁹ Frågan huruvida en tidsbegränsad anställning är tillåten eller inte får prövas utifrån de förutsättningar som förelåg vid anställningens ingående.⁶⁰ Helhetsbedömningen innebär dock inte att det parterna har avtalat om saknar verkan. Detta avtal kan få betydelse såvida det speglar faktiska förhållanden som råder mellan parterna. Dessutom kan sådant som händer under anställningens gång i vissa fall få betydelse. Detta beror på att regleringen i LAS är tvingande till arbetstagarans fördel.⁶¹

Arbetsdomstolen konstaterade i AD 1984 nr 77 att lagstiftaren till 1982 års LAS hade för avsikt att lätta på regleringen beträffande möjligheten att visstidsanställa i förhållande till den äldre anställningsskyddslagen. Trots detta bedömde arbetsdomstolen att förutsättningarna för tidsbegränsning saknades, då det endast var sättet att utföra arbetsuppgifterna som skiljde sig från hur arbetet vanligen utfördes. Vissa ytterligare förutsättningar krävdes alltså i enlighet med AD 1975 nr 84.

Inom vissa områden har man inte haft möjlighet att strikt följa de ovanstående förutsättningarna i AD 1975 nr 84. Det har gällt vid objektanställningar som bl a varit vanligt förekommande inom byggbranschen. Det beror på att praxis i branschen har varit av stor betydelse. Vid sådana objektanställningar läggs inte avgörande vikt på arbetsuppgifterna, då samtliga arbetstagare har lika eller likvärdiga sysslor. Här har snarare förutsättningarna för arbetet betydelse. Det bör dock poängteras att många kollektivavtal inte längre tillåter objektanställningar. Av

AD 1993 nr 67 framgår att sådan anställning inte var tillåten enligt det kollektivavtal som Svenska Byggnadsarbetarförbundet hade slutit med arbetsgivaren. Huvudregeln är således en tillsvidareanställning även inom byggbranschen.⁶²

⁵⁹ Schmidt m fl, *Löntagar rätt*, s 168

⁶⁰ Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 254

⁶¹ AD 1983 nr 113, se även Bylund, *Anställningsskyddslagen*, s 74

⁶² Prop 1981/82:71, s 119, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 230 och 237, Schmidt m fl, *Löntagar rätt*, s 167

I andra branscher, framförallt när det gäller tjänstemannauppgifter, används istället uttrycket projektanställning.⁶³ Som exempel i förarbetena nämns forsknings- och utvecklingsarbeten som finansieras av särskilda anslag och inte ingår i den vanliga budgeten. Ytterligare ett område där projekt är vanliga är inom kulturliv och massmedia.⁶⁴

3.2.1.2 Anställning för viss säsong

Säsongsanställning är en annan möjlighet till tidsbegränsning som funnits med sedan 1974 års LAS. Säsongsanställning innebär att arbetet inte kan bedrivas under hela året med anledning av skiftningar mellan årstiderna. Det innebär att arbetstagaren får en ny anställning för varje säsong och kan således också välja att tacka nej till fortsatt arbete hos arbetsgivaren under den nästkommande säsongen.⁶⁵ Områden där säsongsanställningar är vanliga är jordbruk och livsmedelsindustrin. Dessa områden är ofta förenade med kortare anställningstid. Turistnäring, park- och kyrkogårdsförvaltning är ytterligare områden som ofta är förknippade med säsongsanställningar. Det som är gemensamt för dessa områden är att väder och vind påverkar verksamheten.⁶⁶

Av arbetsdomstolens uttalande kan uttydas två grundläggande förutsättningar som är av stor betydelse vid tillåtligheten av en säsongsanställning. Dessa två förutsättningar är att arbetet verkligen är beroende av naturens växlingar, vilket även framgår ovan, och att arbetsuppgifterna skiljer sig från sådana som kan utföras året om. Detta märks tydligt i rättsfallet, AD 1976 nr 23, där en arbetstagare ansågs ha en säsongsanställning eftersom han utförde flottningsarbete som enbart kunde ske under den del av året då det inte fanns någon is.⁶⁷

Det bör påpekas att en säsongsanställning aldrig kan pågå under ett helt år.⁶⁸ Däremot kan säsongens längd kan dock variera från år till år beroende på väderförhållandena och verksamhetens geografiska läge. Däremot skall en säsong vara lika lång för alla arbetstagare med samma arbetsuppgifter hos en och samma arbetsgivare. Dessutom skall säsongsanställning definitionsmässigt ha samma innebörd hos den aktuella arbetsgivaren.⁶⁹ En säsongsanställning är dock inte tillåten om en arbetsgivare kan bereda arbetstagaren annat arbete under mellansäsongen.⁷⁰

Det faktum att en arbetsgivare har tillsvidareanställda som delvis utför samma sysslor som de säsongsanställda, behöver inte innebära att arbetsgivaren bryter mot regleringen i LAS. Det enda kravet är i princip att sysslorna är av säsongsbetonad art, vilket kan uttydas ur arbetsdomstolens uttalande i AD 1993 nr 67. Då en arbetstagare anställts för en säsong bör arbetsgivaren därför göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter som ligger till grund för anställningen.⁷¹

⁶³ Bylund & Viklund, *Arbetsrätt i praktiken*, s 65

⁶⁴ Prop 1981/82:71, s 119ff, Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 249f

⁶⁵ A prop, s 122, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 238

⁶⁶ SOU 1973:7, s 139

⁶⁷ Se även Schmidt m fl, *Löntagarrätt*, s 167

⁶⁸ Bylund & Viklund, *Arbetsrätt i praktiken*, s 65, Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 259

⁶⁹ AD 1986 nr 12

⁷⁰ Bylund & Viklund, *Arbetsrätt i praktiken*, s 65

⁷¹ Schmidt m fl, *Löntagarrätt*, s 167f

I likhet med vikariat kan en säsongsanställning utformas som ett tillsvidareförordnande, dvs att anställningen löper tillsvidare under säsongsanställningen. En fråga som då uppkommer är huruvida säsongsanställningen kan upphöra innan säsongens slut. Denna fråga aktualiserades i målet AD 1986 nr 12. Då det föreligger tillsvidareförordnande kan anställningen upphöra innan säsongen nått sitt slut, under förutsättning att det föreligger saklig grund. I det aktuella fallet saknades den sakliga grunden, vilket innebar att arbetstagaren skiljts från sin anställning på ett felaktigt sätt. Skiljandet från anställningen hade således inte något med säsongens varaktighet att göra.

Dessutom krävs att man skiljer mellan säsongsanställningar som är äkta och de som är oäkta. Det finns anställningarna som är säsongbetonade men i själva verket rör det sig om en tillsvidareanställning. Så är fallet när arbetstagaren permitteras under den del av året som arbetsgivarens verksamhet inte pågår. Anställningen upphör således inte och det rör sig alltså i sådana fall inte om en säsongsanställning.⁷² Ett sådant exempel återfinns i AD 1976 nr 100, där arbetstagarna utförde andra sysslor i verksamheten i relativt stor omfattning vid sidan av de säsongbetonade arbetsuppgifterna. Huvuduppgifterna var visserligen säsongbetonade, men arbetsgivaren hade användning av arbetskraften på andra områden under icke säsongbetonad del av året. Arbetsdomstolen gjorde därav den bedömningen att det var fråga om en tillsvidareanställning och inte en säsongsanställning. Därmed utgick även permitteringslön i enlighet med 21§ LAS under den tid som det inte förelåg något arbete.

3.2.2 Vikariat (5§ 1st 2.)

Vikariat är den form av visstidsanställning som används mest frekvent och debatterna kring denna anställningsform har varit många. Vikariatsanställning har gett arbetsgivaren ett förhållandevis stort utrymme att visstidsanställa en arbetstagare, då begränsningarna både i lag och praxis har varit få.⁷³ Det var i princip först i och med införandet av paragrafens andra stycke som en begränsning i den sammanlagda vikariatstiden infördes. Innan dess kunde ett vikariat som regel pågå under mycket långa perioder, utan att för den skull vara lagstridig.⁷⁴

Anställningstiden vid ett vikariat kan bestämmas till viss tid eller relativt bestämd tid t ex tills ordinarie arbetstagare återkommer i tjänst samt längstanställningar, dvs att anställningen löper längst till och med ett på förhand angivet datum.⁷⁵

I AD 1984 nr 66 uttalas att kännetecknet för ett vikariat är; ”...att anställningen består så länge tjänstens ordinarie innehavare är ledig eller om denna frånträtt tjänsten intill dess tjänsten blir besatt med ordinarie innehavare. Vid vikariatstidens slut upphör vikariatsanställningen utan att någon särskild åtgärd behöver vidtas från arbetsgivarens sida.”

Precis som vid visstidsanställning pga arbetets särskilda beskaffenhet har förarbetena till 1974 års LAS varit fåordiga i sina uttalande vad gäller vikariat. Arbetsdomstolens rättstillämpning har istället blivit vägledande. Praxis intar en

⁷² Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 257, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 238

⁷³ Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 270

⁷⁴ Prop 1996/97:16, s 39

⁷⁵ AD 1990 nr 98, Se även Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 156

något mildare ståndpunkt avseende vikariat i jämförelse med tillämpningen av den äldre anställningsskyddslagen, men stommen är i princip densamma.⁷⁶ Det bör dock noteras att rättsfall av äldre datum fortfarande har relevans i vissa delar.

För att visstidsanställning i form av vikariat inte skall ses som en tillsvidareanställning måste det klargöras att det rör sig om ett vikariat samt vilka arbetsuppgifter som vikariatet avser. Av rättsfallet AD 1976 nr 23 hade arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter avseende klargörandet av vikariatet, vilket innebar att anställningen bedömdes vara en tillsvidareanställning. Däremot menade arbetsdomstolen att arbetsgivaren inte försökt kringgå reglerna i LAS.

Arbetsdomstolens praxis kring frågan huruvida det skall föreligga en anknytning mellan vikarien och den lediga ordinarie befattningshavaren eller inte är omfattande. Anknytningskravet har successivt blivit svagare, framförallt efter att 1982 års LAS trädde i kraft.⁷⁷ Ett tydligt uttryck för detta var semestervikariatet. Nu kunde en visstidsanställd arbetstagare vikariera för flera olika ordinarie befattningshavare allt eftersom de gick och kom tillbaka från semestern. Detta kan utläsas av arbetsdomstolens uttalande i AD 1977 nr 186. Ur det aktuella rättsfallet kan ytterligare två försvagningar av den restriktiva hållningen utläsas nämligen; att en vikarie kan få tas in i tjänst innan ordinarie befattningshavaren går på ledighet i de fall det rör sig om en upplärningstid. Dessutom framgår att om ordinarie befattningshavare kommer tillbaka tidigare än väntat kan vikarien trots detta få stanna kvar. Det förutsätts dock att arbetsgivaren har anledning att låta vikarien stanna kvar samt att vikariatet avslutas då visstidsanställningen löper ut. Skulle arbetstagaren fortsätta att arbeta hos arbetsgivaren utan stöd av ovanstående förutsättningar skall arbetstagaren betraktas som tillsvidareanställd.⁷⁸ Av AD 1985 nr 130 framgår att de enskilda omständigheterna har betydelse för vikten av anknytningskravet i det aktuella fallet. Det finns alltså inget generellt gällande svar på frågan avseende anknytningen, utan det skall i *princip finnas en anknytning*.⁷⁹ Vid en helhetsbedömning skall dock vikariatet inte förändra personalsituationen och vikariatet skall dessutom hänga samman med den ordinarie personalens ledighet.⁸⁰

Anknytningsfrågan är inte enbart personrelaterad, utan handlar också i stor utsträckning om anknytning till den frånvarande befattningshavarens arbetskyldighet. Det avgörande tycks vara att vikarien ersätter en ledig arbetstagare samt utför dennes arbetsuppgifter.⁸¹ Detta belyses i AD 2003 nr 20. I det aktuella fallet omplacerades en arbetstagare som vikarierade för en skolbusschaufför. Omplaceringen innebar att arbetstagaren fick utföra arbete som vaktmästare. Arbetsdomstolen konstaterade att förutsättningarna i 29/29-principen⁸² var uppfyllda och att omplaceringen skett inom ramen för vikariatsanställningen. Omplaceringen var följaktligen tillåten och föll inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet. En

⁷⁶ AD 1984 nr 66

⁷⁷ Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 77ff, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 244

⁷⁸ A a, s 78, Henning, *Tidsbegränsad anställning*, 274f

⁷⁹ Prop 1996/97:16, s 38f

⁸⁰ Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 78f

⁸¹ Glavå, *Arbetsrätt*, s 209, Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 295

⁸² Arbetsgivaren kan omplacera en arbetstagare såtillvida att det nya arbetet ligger inom arbetsgivarens naturliga verksamhetsområde och arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer (Garpe, *Arbetsrätt en introduktion*, s 41)

ordinarie arbetstagares arbetskyldighet omfattar vidare en skyldighet att även arbeta övertid, vilket innebär att vikarien således får räkna med att arbeta övertid alternativt mertid, vilket framgår av AD 1984 nr 64.

En viss överlappning är också tillåten utan att den viktiga anknytningen i vikariatet går förlorad. I sådana fall förutsätts att arbetsgivaren kan visa att den sammanlagda arbetstiden för båda arbetstagare i genomsnitt inte överskrider 100% av den aktuella tjänsten. Kan arbetsgivaren inte visa på detta är risken stor att vikarien anses vara en arbetskraftsreserv, vilket inte är tillåtet enligt LAS.⁸³

En annan situation där ett vikariat är tillåtet är den mellanperiod som föreligger mellan två anställningar, dvs innan en ledig tjänst tillsätts av en ny arbetstagare, vilket arbetsdomstolen konstaterade i AD 1983 nr 180. Tillsättningen i det aktuella fallet styrdes av det kommande årets budget samt att det krävdes en prövning av huruvida tjänsten behövdes eller inte, vilket gjorde att tillsättningen drog ut på tiden.

Anser arbetsgivaren att en vikarie inte behövs för hela frånvaron av den ordinarie arbetstagaren behöver vikariatet inte motsvara hela ledigheten. Arbetsgivaren får dock inte förfara på detta sätt för att kringgå regleringen i anställningsskyddslagen, dvs ”utlösning”⁸⁴. Lunning och Toijer⁸⁵ anser dock att det av rättsfallet, AD 1984 nr 66, framkommer att även ekonomiska aspekter kan ha betydelse vid bedömningen om vikariatet skall bestå under hela den ordinarie arbetstagarens frånvaro eller inte.⁸⁶ Således kan detta innebära att det förekommer flera vikariat på samma befattning under den tid som ordinarie arbetstagaren är frånvarande.⁸⁷

Ovan har det beskrivits vilka förutsättningar som skall föreligga för att ett vikariat skall anses äkta. Är dessa kriterier uppfyllda saknar det betydelse att arbetsgivaren har ett återkommande och stadigvarande behov av personal.⁸⁸ En arbetsgivare är således inte skyldig att fylla sitt arbetskraftsbehov med enbart tillsvidareanställda. Arbetsgivaren innehar rätt att fritt bestämma hur personalsammansättningen skall se ut och organiseras.⁸⁹

Tidsbegränsad anställning i form av vikariat pågår inte som ovan framgått i all oändlighet, utan upphör normalt när den ordinarie befattningshavaren återgår i tjänst. AD 1990 nr 98 nämner ytterliggare förhållanden för vikariatets upphörande. Då det finns en angiven tid i avtalet löper vikariatet ut, oberoende om den ordinarie arbetstagaren återkommit i tjänst eller inte, vid den avtalade tidpunkten. Skulle ordinarie befattningshavare frångå sin anställning under sin ledighet, upphör vikariatet att gälla under förutsättning att det finns en tydlig personanknytning. Normalt kan arbetsgivaren inte avsluta vikariatet i förtid. Det kan dock finnas behov för

⁸³ AD 1984 nr 64

⁸⁴ Visstidsanställningen upphör precis vid den tid då konsekvenser skulle aktualiseras av visstidsanställning (Ds 2002:56, s 218)

⁸⁵ Lars Lunning och Gudmund Toijer är både hovrättslagmän och har deltagit i många lagstiftningsärenden och vid rättstillämpningen i arbetsdomstolen.

⁸⁶ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 249f

⁸⁷ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 295

⁸⁸ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 249, Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 79

⁸⁹ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 295

arbetsgivaren att avsluta vikariatet beroende av arbetsbrist eller att vikarien har misskött sig på ett eller annat sätt. Förutsättningen för att detta skall kunna ske är att arbetsgivaren formulerar avtalet på så sätt att det löper *tillsvidare under ordinarie befattningshavares frånvaro dock längst till och med en utsatt tid*. Ett sådant tillsvidareförordnande innebär att arbetstagaren kan sägas upp alternativt avskedas om det finns saklig grund för detta.⁹⁰

I AD 1990 nr 98 tas också frågan upp huruvida en vikarie har rätt att kvarstå i sin anställning till det angivna datumet i avtalet. Detta trots att den ordinarie arbetstagaren, vilken vikarien har anknytning till frånträder anställningen under sin ledighet och att en ny ersättare tillträtt den aktuella tjänsten. Arbetsdomstolen ansåg att det kan finnas ett behov för arbetsgivaren att ha en på förhand angiven tidpunkt, för att få möjlighet att se över situationen om en eventuell förlängning av vikariatsförordnandet kan bli aktuell. Den fastställda tidpunkten vägde i det aktuella fallet inte tyngre än anknytningen till den ordinarie arbetstagaren. Vikarien hade följaktligen inte rätt att kvarstå i sin anställning till den angivna tidpunkten om den ordinarie befattningshavaren valde att avsluta sin anställning innan denna tidpunkt.

3.2.2.1 En bortre gräns för vikariat (5§ 2st)

I propositionen till 1997 års ändringar i LAS föreslogs en förändring kring regleringen av vikariat. Problemet som låg bakom detta lagförslag var de sk rullande vikariaten. Rullande vikariat innebär att en och samma arbetstagare under en längre tid går från ett vikariat till ett annat utan att anställas tillsvidare. Trots att arbetstagaren varit en del av verksamheten under lång tid, i många fall i flera år, saknar arbetstagaren den trygghet som är förenad med en tillsvidareanställning.⁹¹ Det bör dock uppmärksammas att det under 1970-talet indirekt redan förekom en begränsning i tiden för den sammanlagda anställningstid en vikarie kunde ha. Denna begränsning gick att utläsa av arbetsdomstolens praxis. Under 1980-talet kunde dock uttydas en kursändring, AD 1984 nr 64 och AD 1984 nr 66, i förhållande till äldre praxis. Den tidsmässiga inskränkningen som gick att utläsa i äldre praxis luckrades således upp, därför infördes en begränsning i tiden avseende vikariat genom 5§ 2st.⁹² Denna nya bestämmelse, som infördes 2000, motsvarade på så sätt äldre praxis.

Regeln i 5§ 2st innebär att en arbetstagare som haft en eller flera vikariatsanställningar hos samma arbetsgivare under en sammanlagd tid på tre år inom en femårsperiod automatiskt får en tillsvidareanställning. Det sker i enlighet med konverteringsregeln. Konverteringen innebär att anställningsformen ändras till en tillsvidareanställning. Arbetstagarens tjänstgöringsgrad, arbetsuppgifter och anställningsvillkor är i övrigt desamma som under vikariatet.⁹³

Regeln innebär konsekvenser för en arbetsgivare, framförallt i stora verksamheter, genom att arbetsgivaren många gånger tvingas ha en tillsvidareanställd personalreserv. En sådan personalpool är ofta en förutsättning för att kunna täcka upp det stadigvarande behovet av vikarier, vilket innebär en stor kostnad för arbetsgivaren.

⁹⁰ Garpe, föreläsning, 2005-01-10, Iseskog, *Personaljuridik*, s 117

⁹¹ Prop 1996/97:16, s 39

⁹² Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 243f

⁹³ Prop 1996/97:16, s 39, Iseskog, *Personaljuridik*, s 107f

Av propositionen kan uttydas att lagstiftaren är medveten om att regeln kan innebära ett problem för arbetsgivaren, men har ansett att arbetstagarens behov av trygghet är viktigare. Dessutom har regeln en viss jämställdhetspolitisk betydelse, då längre och upprepade vikariatsanställningar ofta innehas av kvinnor.⁹⁴

Lagregeln är fortfarande ny och tillämpningen har inte resulterat i någon heltäckande praxis. Den svåraste frågan som, i nuvarande praxis inte fått något entydigt svar, är enligt Lunning och Toijer "... huruvida en tidigare anställning skall anses ha varit ett vikariat eller något annat; det är ju endast vikariatstid som får medräknas under den angivna femårs perioden." ⁹⁵ Som exempel på detta nämns att en frånvarande arbetstagare inte behöver ersättas av en annan arbetstagare med stöd av vikariatsreglerna. Det kan mycket väl handla om en tidsbegränsad anställning som har stöd i regleringen kring tillfällig arbetsanhopning, överenskommen visstidsanställning eller liknande.⁹⁶

Det bör dock i detta sammanhang uppmärksammas att flera på varandra följande vikariat inte per automatik behöver innebära ett kringgående av lagen, dvs ett sådant förfarande som denna paragraf avser att förhindra. Anställningsskyddslagen i sig innehåller nämligen bestämmelser som kan leda till upprepade vikariatsanställningar. Här kan nämnas 25§ LAS om företrädesrätt till återanställning. Har en vikarie arbetat sammanlagt 12 mån hos samma arbetsgivare får arbetstagaren en företrädesrätt till ny anställning hos arbetsgivaren som mycket väl kan röra sig om ett nytt vikariat. Ett vikariat följs sålunda av ett annat vikariat.⁹⁷ Utan denna regel skulle regleringen kring vikariatets borte gräns inte få någon betydande funktion.⁹⁸

3.2.3 Praktik- och feriearbete (5§ 1st 2.)

3.2.3.1 Praktikarbete

Möjligheten till praktikarbete omnämns i 1974 års anställningsskyddslag, men någon skriven definition återfinns dock inte i lagen.⁹⁹ En skriven definition återfinns däremot i förarbetena till 1982 års LAS. Här kan läsas följande;

"För att praktikarbete skall få förekomma som en särskild enligt lagen tillåten tidsbegränsad anställning, bör det normalt vara fråga om utbildning, där det enligt gällande läroplan eller motsvarande ställs krav på att utbildningen föregås av viss praktik eller görs till en förutsättning för godkänd utbildning för att viss praktik fullgjorts".¹⁰⁰

Enligt propositionen kan i vissa fall praktik tillåtas trots att det saknas ett direkt samband med utbildningen. Grundförutsättningen är att praktiken har ett samband med utbildning, även om praktiken inte är en absolut förutsättning för en godkänd utbildning. Dessutom skall praktiken avse en kortare period.¹⁰¹ Praktikanställning innebär inte en anställning hos arbetsgivaren i vanlig bemärkelse, utan det förutsätts

⁹⁴ Prop 1996/97:16, s 38f

⁹⁵ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 250f

⁹⁶ A a, s 250f

⁹⁷ A a, s 247

⁹⁸ Garpe, föreläsning, 2007-01-16

⁹⁹ Prop 1973:129, s 5, Glavå, *Arbetsrätt*, s 212

¹⁰⁰ Prop 1981/82:71, s 122

¹⁰¹ A prop, s 122, Schmidt m fl, *Löntagarrätt*, s 170

att praktikanten har en handledare till sitt förfogande. Det kan aldrig bli aktuellt att med stöd av 5§ 1st 2. LAS genomföra praktik efter avslutade studier i syfte att få praktisk erfarenhet.¹⁰²

Praktik som genomförs som sysselsättningsfrämjande åtgärder är inte att betrakta som praktik i anställningsskyddslagens bemärkelse, eftersom det saknas anknytning till utbildning samt att de inte är att anse som arbetstagare. Dessutom regleras detta i en särskild förordning, *förordningen om ungdomspraktikanter* (1992:322).¹⁰³

3.2.3.2 Feriearbete

Möjligheten till visstidsanställning genom feriearbete infördes i 1982 års anställningsskyddslag. Syftet med denna form av visstidsanställning var enligt förarbetena till LAS att studenter skall ges en möjlighet att förvärvsarbeta vid ledigheter under sin utbildning, eller för tiden mellan två utbildningar exempelvis grundskola och gymnasium.¹⁰⁴ Det bör uppmärksammas att feriearbete inte avser arbete på kvällar och helger. Arbetsdomstolen uttalade i rättsfallet, AD 1994 nr17, att det förutsätts att fortsatta studier kommer att komma till stånd efter ferieledigheten. Det innebär att det alltid finns en tidsmässig avgränsning på anställningen, även om detta inte uttryckligen framgår av avtalet.¹⁰⁵

3.2.3.3 Gränsdragningsproblem

Gränsen mellan praktikarbete och feriearbetet har många gånger flätats samman i kollektivavtal, vilket kan göra att det är svårt att skilja anställningsformerna åt. Praxis på området förekommer i väldigt liten utsträckning även om anställningsformen är vanligt förekommande.¹⁰⁶

3.2.4 Tillfällig arbetsanhopning (5§ 1st 3.)

Ytterliggaren en ändring som genomfördes i 1982 års anställningsskyddslag, i förhållande till den äldre LAS, var införandet av begreppet *tillfällig arbetsanhopning*. Syftet med visstidsanställning som föranleds av tillfällig arbetsanhopning är att underlätta för en arbetsgivare att bedriva verksamhet. I de flesta verksamheter finns det någon gång toppar då det krävs extra arbetsinsatser i form av extra personal. Bestämmelsen om tillfällig arbetsanhopning ger arbetsgivaren denna möjlighet.¹⁰⁷ Den största skillnaden i förhållande till visstidsanställning med stöd av arbetets särskilda beskaffenhet, är att det normalt rör sig om arbetsuppgifter som tillhör den vardagliga verksamheten.¹⁰⁸

Enligt förarbetena framgår att det är arbetsgivaren ensam som beslutar om ett behov av extra arbetskraft föreligger. Detta beslut skall inte kunna överprövas rättsligt. Arbetsgivaren är dock förhindrad att systematiskt missbruka denna möjlighet. Skulle det föreligga ett stadigvarande behov av arbetskraft och arbetsgivaren väljer

¹⁰² Iseskog, *Personaljuridik*, 110, Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 289

¹⁰³ Schmidt m fl, *Löntagarrätt*, s 170

¹⁰⁴ Prop 1981/82, s 122, Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 294

¹⁰⁵ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 251f

¹⁰⁶ Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 81

¹⁰⁷ Prop 1981/82:71, s 50

¹⁰⁸ Glavå, *Arbetsrätt*, s 211

denna form av visstidsanställning för att täcka behovet, kan detta beslut trots allt prövas rättsligt. Ett sådant agerande skulle nämligen innebära att skyddet som finns i anställningsskyddslagen kringgås.¹⁰⁹

I specialmotiveringen till propositionen anges olika situationer då det kan föreligga ett behov av att visstidsanställa med stöd av bestämmelserna om tillfällig arbetsanshopning. Några exempel som anges där är vid enstaka större order, budgetarbeten, under rea eller julhandel.¹¹⁰ Av dessa situationer framgår att det inte behöver röra sig om oväntade eller oplanerade arbetstoppar, utan kan också röra återkommande behov som arbetsgivaren är medveten om.¹¹¹

En och samma arbetstagare kan anställas på detta sätt flera gånger hos samma arbetsgivare under förutsättning att den ökade arbetsbördan på något sätt är tillfällig.¹¹²

Däremot får arbetstagaren sammanlagt vara anställd på detta sätt högst sex månader inom en två års period. Hur beräkningen av kvalifikationsfristen skall gå till framgår inte klart av förarbetena. Lunning och Toijer har dock gjort en jämförelse med andra liknande regler och nått denna slutsats; fristen bygger på en normalmånad om 30 dagar, således blir det maximala antalet tidsbegränsade anställningsdagar vid tillfällig arbetsanshopning 180 dagar. Inom sex månadersfristen är det endast anställningstid vid tillfällig arbetsanshopning som skall räknas.¹¹³ Ur AD 1990 nr 3 tydliggörs detta genom att arbetsdomstolen inte beaktade att arbetstagaren hade haft en tillsvidareanställning innan visstidsanställningen. Om arbetsdomstolen hade räknat med tiden som arbetstagaren varit tillsvidareanställd skulle kvalifikationsfristen ha uppnåtts. Det spelar följaktligen ingen roll om en arbetstagare haft någon annan form av visstidsanställning eller varit tillsvidareanställd hos arbetsgivaren tidigare. Denna tid skall ändå inte räknas in vid beräkningen av anställningstidens längd vid tillfällig arbetsanshopning.¹¹⁴

3.2.5 Värnpliktstjänstgöring (5§ 1st 4.)

Bestämmelsen om visstidsanställning i väntan på värnpliktstjänstgöring har sitt ursprung i lag (1939:727) om förbud mot uppsägning vid värnpliktstjänstgöring mm. Bestämmelsen i LAS infördes 1982 vid omarbetningen av 1974 års anställningsskyddslag.¹¹⁵

Regeln innebär att arbetsgivaren kan visstidsanställa en arbetstagare i väntan på att denna skall fullgöra sin militärtjänstgöring. Det förutsätts dock att militärtjänstgöringen skall pågå minst tre månader.¹¹⁶

¹⁰⁹ Prop 1981/82:71, s 50, Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 81

¹¹⁰ A prop, s 122

¹¹¹ Iseskog, *Personaljuridik*, s 110, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 252

¹¹² Prop 1981/82:71, 122, Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 296

¹¹³ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 253

¹¹⁴ Se även Glavå, *Arbetsrätt*, s 212

¹¹⁵ Prop 1981/82:71, s 123

¹¹⁶ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 253, Henning, *Tidsbegränsad anställning*, s 312

Enligt förarbetena jämställs värnpliktstjänstgöring även med vapenfri tjänstgöring eller liknande. På så sätt omfattas de som blivit antagna till officersutbildningen men som ännu inte påbörjat sin utbildning av regleringen i denna paragraf.¹¹⁷

Det förutsätts dock att det finns ett naturligt tidssamband mellan arbetet och den kommande militärtjänstgöringen, vilket AD uttalade i AD 1994 nr 17. Vid anställningens ingående saknades ett tydligt tidssamband, vilket visade sig i att parterna saknade kunskap om när värnpliktstjänstgöringen skulle påbörjas. Det krävs således i regel någon form av kallelse eller beslut från någon berörd myndighet för att en visstidsanställning med stöd av denna bestämmelse skall få göras. Detta har sin grund i att lagstiftaren poängterar att en arbetsgivare inte skall kunna anställa yngre arbetstagare bara av den anledning att de ännu inte har genomfört sin militärtjänstgöring.¹¹⁸

3.2.6 Arbetstagare som har fyllt 67 år (5§ 1st 5.)

Regleringen i 1982 års anställningsskyddslag medgav en möjlighet för arbetsgivaren att tidsbegränsa en anställning på grund av att arbetstagare nått pensionsålder. Syftet med denna reglering var att övergången mellan förvärvsarbete och pension skulle kunna ske stegvis.¹¹⁹

Bestämmelsen innebär att en tillsvidareanställning kan omvandlas till en tidsbegränsad anställning då arbetstagaren uppnår pensionsålder. Dessutom kan pensionärer som inte tidigare varit anställda hos arbetsgivaren anställas på begränsad tid.¹²⁰

Innebörden är i princip samma som den var vid införandet i 1982 års lag, men idag finns ett skydd för en äldre arbetstagare genom 32a§ LAS. Denna regel innebär att en arbetstagare har rätt att kvarstå i sin anställning fram till att denne fyller 67 år.

Uppstår saklig grund för uppsägning skyddas dock inte den äldre arbetstagaren genom 32a§ LAS. Det bör nämnas att 32a§ inte innebär en skyldighet att kvarstå i anställning efter pension.¹²¹

Då en arbetstagare fyller 67 år träder således denna möjlighet för arbetsgivaren att tidsbegränsa den äldre arbetstagaren in. Det kan gynna såväl arbetstagaren som arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan på så sätt behålla en arbetstagare som bidrar till verksamheten på ett bra sätt.¹²² Från arbetstagarens synvinkel kan det finnas ett intresse att stå kvar i anställningen längre för att på så sätt, enligt dagens pensionsystem, påverka sin pension.¹²³

¹¹⁷ Prop 1981/82:71, s 123, Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 82

¹¹⁸ A prop, s 123, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 253

¹¹⁹ A prop, s 106 och 123, Glavå, *Arbetsrätt*, s 213

¹²⁰ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 254

¹²¹ A a, s 254, Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 83

¹²² A a, s 254

¹²³ Prop 2000/01:78, s 19

Arbetsgivaren kan självklart välja att tidsbegränsa anställningen på något av de andra beskrivna sätten i 5§ LAS och en arbetstagare kan självklart också ha en tillsvidareanställning trots att denne har uppnått en ålder som överstiger 67 år.¹²⁴

3.3 Överenskommen visstidsanställning – 5a§ LAS

Överenskommen visstidsanställning är en relativt ny anställningsform som infördes i anställningsskyddslagen 1997 och innebar en helt ny möjlighet för arbetsgivaren att tidsbegränsa en anställning. Paragrafen lyder som följer:

5a§ Avtal för även i andra fall än som avses i 5 § träffas om tidsbegränsad anställning (överenskommen visstidsanställning). Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst 12 månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning. (*Lag 1996:1424*)

Det främsta skälet som låg bakom tillkomsten av denna paragraf, var att tillgodose arbetsgivarnas krav på flexibilitet, vilket skulle leda till att företag skulle anställa arbetstagare i större omfattningen. Regleringen avsåg framförallt att underlätta för små och nystartade företag. Det ansågs angeläget eftersom konjunkturen var på väg uppåt.¹²⁵

Av förarbetena framgår att arbetsgivaren inte behöver ange några skäl till varför han visstidsanställer en arbetstagare, vilket är en lättnad i förhållande till möjligheterna i 5§ LAS. Det krävs dock att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om villkoren för den tidsbegränsade anställningen. Arbetsgivaren får dock inte använda denna nya möjlighet till visstidsanställning på så sätt att agerandet strider mot god sed på arbetsmarknaden.¹²⁶

Arbetsdomstolen bedömde dessutom i AD 1999 nr 7 att det inte är nödvändigt att det av anställningsavtalet framkommer att det rör sig om en överenskommen visstidsanställning. Det viktiga är enligt arbetsdomstolen att avtalet avser en tidsbegränsad anställning och att kriterierna i 5a§ LAS är uppfyllda.

Enligt förarbetena skall arbetsgivaren förhindras att missbruka den nya möjligheten i 5a§ LAS genom vissa inskränkningar. Inskränkningarna innebär att en och samma arbetstagare endast kan anställas på detta sätt för en sammanlagd tid på 12 månader under en tre års period. Den sammanlagda anställningstiden börjar räknas från avtalets undertecknande och alltså inte från den dag anställningen tillträds.¹²⁷ Dessutom kan maximalt fem arbetstagare vara anställda med stöd av 5a§ hos

¹²⁴ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 254f

¹²⁵ Prop 1996/97:16, s 32

¹²⁶ A prop, s 32f

¹²⁷ A prop, s 49

samma arbetsgivare under samma period. För att en arbetstagare inte ska anställas för allt för korta perioder har det i paragrafen även skrivits in att varje anställningstillfälle skall vara minst en månad.¹²⁸

Av 5a§ 2st LAS vidgas gränserna för denna typ av visstidsanställning. Denna möjlighet ges till företag som tidigare inte haft några anställda eller är nystartat. På så sätt kan företaget etablera sig och känna av efterfrågan på marknaden. Den sammanlagda anställningstiden vidgas från 12 månader till 18 månader under en tre års period.¹²⁹ Det bör uppmärksammas att den verksamhet som bedrivs i de här företagen inte får ha bedrivits i annan regi, dvs det får således inte vara fråga om en verksamhetsövergång i enlighet med 6b§ LAS.¹³⁰

Huvudregeln är att en överenskommen visstidsanställning löper till dess att den avtalade tiden löpt ut, vilket har betydelse för tryggheten i anställningen. För att arbetstagaren inte skall bindas till en tidsbegränsad anställning under period om 12 eller 18 månader, beslutades att en och samma arbetstagare kunde anställas för flera på varandra kortare perioder. På så sätt menade lagstiftaren att arbetstagaren kunde ta anställning hos en annan arbetsgivare då den kortare perioden var slut. Den sammanlagda anställningstiden får dock inte överstiga den utsatta tidsfristen på 12 respektive 18 månader.¹³¹

Konstruktionen i 5a§ innebär således att kraven på flexibilitet tillgodoses för att på så sätt öka effektiviteten och anställningsbarheten i företagen, samtidigt som den på bästa sätt försöker tillgodose behovet av trygghet.¹³²

3.4 Provanställning - 6§ LAS

Redan i förarbetena till 1974 års LAS diskuterades tidsbegränsad anställning i form av provanställning. Lagstiftaren förstod att det ur en arbetsgivaraspekt fanns ett behov av att pröva sina anställda innan arbetsgivaren blev knuten till dessa genom en tillsvidareanställning. Lagstiftaren ansåg dock att regleringen kring provanställning skulle ske genom kollektivavtal. På ett sådant sätt kunde regleringen anpassas till olika områden och yrken.¹³³ I likhet med regleringen om visstidsanställning med stöd av tillfällig arbetsanhopning var det dock först i 1982 års LAS som bestämmelserna om provanställning infördes.¹³⁴ Paragrafen har följande lydelse:

6§ Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång. (Lag 1994:1685)

¹²⁸ Prop 1996:97:16, s 33 och 36

¹²⁹A prop, s 34

¹³⁰ Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 85

¹³¹ Prop 1996/97:16, s 36, Glavå, *Arbetsrätt*, s 214, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 256f

¹³² A prop, s 36

¹³³ Prop 1974:129, s 146

¹³⁴ Prop 1981/82:71, s 123f

Anställningsformen provanställning skiljer sig i några avseenden från de övriga tidsbegränsade anställningsformerna. De olika formerna av tidsbegränsade anställningar som beskrivits ovan upphör av sig själva då den avtalade anställningstiden nått sitt slut. Däremot är tanken bakom en provanställning att den automatiskt skall omvandlas till en tillsvidareanställning.¹³⁵ Därför kan en provanställning betraktas som en blandning mellan å ena sidan en visstidsanställning och å andra sidan en tillsvidareanställning.¹³⁶ I likhet med de övriga tidsbegränsningarna i 5 och 5a §§ LAS förutsätts det att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att en tillsvidareanställning skall föregås av en provanställning. Den part som har åberopat att det föreligger ett avtal som medger provanställning skall också bevisa detta. Normalt ligger den bördan på arbetsgivaren.¹³⁷

Det saknas uttryckliga krav för att en arbetsgivare skall få provanställa en arbetstagare i lagen. Lagstiftaren menade att nackdelarna med att inte föra in några sådana krav skulle komma att kompenseras av fördelarna.¹³⁸ Däremot finns vissa underförstådda begränsningar i möjligheten att provanställa en arbetstagare. Tidsgränsen i lagen om sex månader utgör bl a ett sådant underförstått villkor. Arbetsgivaren skall också ha för avsikt att pröva arbetstagaren för det aktuella arbetet.¹³⁹ Dessutom uttalar arbetsdomstolen i AD 1991 nr 92 att en provanställning endast får förekomma om avsikten är att den tidsbegränsade anställningen skall övergå i en tillsvidareanställning. Av förarbetena framgår vidare att den tillåtna tiden för en provanställning inte kan förlängas utöver den i lagen angivna tidsfristen och endast upprepas om det föreligger ”*aldeles speciella omständigheter*”.¹⁴⁰ Sådana omständigheter kan föreligga om;

- de aktuella arbetsuppgifterna ställer nya krav på arbetstagaren, för vilka arbetstagaren inte prövades för vid den första provanställningen, eller
- arbetstagaren pga sjukdom eller annan frånvaro egentligen inte genomförde den första provanställningen,¹⁴¹ eller
- arbetstagarens anställning ligger långt tillbaka i tiden eller att anställningen har varit av kortare karaktär, vilket inneburit att arbetstagaren inte kunnat prövas.¹⁴²

Paragrafen anger alltså inga uttryckliga förutsättningar för en provanställning och följaktligen inte någon uttalad möjlighet till rättslig prövning av behovet till provanställning.¹⁴³ Arbetsgivaren gör således självständigt bedömningen om det föreligger ett s k prövobehov eller inte. Ett ingripande mot en provanställning som innebär ett kringgående av lagen kan dock göras.¹⁴⁴

¹³⁵ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 259, Schmidt m fl, *Löntagarrätt*, s 172

¹³⁶ Bylund & Viklund, *Arbetsrätt i praktiken*, s 70

¹³⁷ Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, s 86, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 259

¹³⁸ Prop 1981/82:71, s 49, Glavå, *Arbetsrätt*, s 215

¹³⁹ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 260, Schmidt m fl, *Löntagarrätt*, s 172

¹⁴⁰ Prop 1981/82:71, s 49

¹⁴¹ A prop, s 49, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 260

¹⁴² AD 1987 nr 148, Bylund m fl, *Anställningsskyddslagen*, 86

¹⁴³ Prop 1981:82:71, s 50

¹⁴⁴ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 260

Arbetsdomstolen fick anledning att ta ställning till om arbetsgivarens hade ett behov av provanställning i AD 1987 nr 148. Tvisten rörde bl a huruvida en arbetstagare som varit anställd under fyra månader därefter kunde provanställas hos samma arbetsgivare. Arbetsdomstolen jämförde arbetsuppgifterna och gjorde bedömningen att arbetet i provanställningen skiljde sig från det arbetet som arbetstagaren utfört tidigare. Domstolen konstaterade därmed att provanställningen var motiverad. I AD 1991 nr 92 konstaterade arbetsdomstolen också att det fanns ett behov av att pröva arbetstagaren, trots dennes långa yrkeserfarenhet, eftersom arbetet krävde personlig lämplighet. Det faktum att arbetsgivaren tycktes använda provanställning i högre grad än andra arbetsgivare saknade enligt domstolen betydelse vid bedömningen av prövobehovet. För att bedöma huruvida arbetsgivaren kan anses ha ett prövobehov är det endast omständigheterna i det enskilda fallet som skall beaktas. I AD 1990 nr 40 gjorde arbetsdomstolen en annan bedömning än i de ovanstående rättsfallen, dvs att provanställningen inte var tillåten. Arbetstagaren hade under lång tid tjänstgjort på en lokal skattemyndighet och utfört liknade arbetsuppgifter som var aktuella i den nya tjänsten på länsskattemyndigheten. Arbetsdomstolen konstaterade också att underlåtenhet att inhämta information om arbetstagaren inte innebar skäl att provanställa. Provanställningen var således lagstridig.

När prövotiden nått sitt slut kan arbetstagaren fritt besluta om huruvida anställningen skall övergå i en tillsvidareanställning eller inte.¹⁴⁵ Är det inte önskvärt att behålla arbetstagaren i anställningen, skall arbetsgivaren lämna arbetstagaren besked om detta senast i och med att prövotiden löper ut. Någon särskild form för beskedet krävs dock inte. Det faktum att arbetsgivaren har en stor bevisbörda i detta fall har lagstiftaren ansett vara tillräckligt. Ur bevishänsyn har ansetts att den skriftliga formen är att föredra för arbetsgivaren. Skulle arbetsgivaren inte personligen få möjlighet att lämna beskedet till arbetstagaren pga att denna är frånvarande från arbetsplatsen exempelvis pga sjukdom, har lagstiftaren ansett det tillräckligt att sända beskedet i ett rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress för att avbryta anställningen.¹⁴⁶ Det viktiga är således att arbetstagaren meddelas på det sätt som framgår av 6§ 2st. Gör arbetsgivaren inte detta övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning, vilket blev följden av underlåtenhet till besked i AD 1994 nr 17.

Enligt paragrafens tredje stycke finns en möjlighet avbryta anställningen innan prövotiden löpt ut, såvida inget annat har avtalats mellan parterna. Det bör dock uppmärksammas att rätten att avbryta anställningen i förtid inte enbart tillkommer arbetsgivaren utan i lika hög grad arbetstagaren. Det förutsätts dock att anställningen avbryts innan den övergår i en tillsvidareanställning.¹⁴⁷ Någon rättslig prövning av en arbetsgivares anledning till att avbryta anställningen kan inte göras med stöd av bestämmelserna i LAS. Däremot kan en rättslig prövning komma till stand om den bakomliggande anledningen är diskriminerade eller på annat sätt strider mot god sed på arbetsmarkanden.¹⁴⁸ Detta tydliggörs i AD 2004 nr 49. Här uppkom en tvist om huruvida ett avbrytande av en provanställning inneburit en föreningsrättskränkning enligt 8§ MBL, eller inte. Arbetsdomstolen fann att ett

¹⁴⁵ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 297

¹⁴⁶ Prop 1981/82:71, s 124, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 262

¹⁴⁷ A a, s 261, Bylund m fl, *Anställningsskydd*, s 87

¹⁴⁸ Prop 1981/82:71, s 124, Bylund & Viklund, *Arbetsrätt i praktiken*, s 70

orsakssamband mellan arbetstagarens kontakter med facket och avbrytande av anställningen förelåg. Avbrytandet innebar därför enligt domstolens bedömning en kränkning av föreningsrätten och arbetstagaren var således berättigad till ett skadestånd. Däremot fann arbetsdomstolen inte att avbrytande av provanställningen inneburit ett brott mot grunderna för LAS.

4 Alternativa lösningar

Detta kapitel ämnar redogöra för regleringen kring tidsbegränsade anställningar i kollektivavtal på olika områden. Delar av lagen är semidispositiv, vilket innebär att dessa delar av lagen medger avvikelser från LAS genom kollektivavtal. Avsikten med kapitlet är således att redogöra för olika möjligheter att tidsbegränsa en anställning och därför beskrivs några utvalda kollektivavtal. På det statliga området finns i kombination med lag och kollektivavtal ytterligare ett sätt att tidsbegränsa en anställning på. Möjligheten öppnas upp genom 9§ AF, vilken också kommer att beröras i detta kapitel. Dessutom ges en inblick i bemanningsbranschen då detta av kritikerna i vissa fall betraktas som ett sätt att kringgå regleringen i lag och kan således vara en alternativ lösning till tidsbegränsade anställningar.

4.1 Allmänt om kollektivavtal

LAS är tvingande till arbetstagarens fördel, vilket framgår av formuleringen i 2§ LAS ”ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt denna lag”.¹⁴⁹ Av tredje och fjärde styckena i samma paragraf framgår dock att vissa delar av anställningsskyddslagen är semidispositiv.

Konstruktion i 2§ LAS innebär att parterna på arbetsmarknaden ges möjlighet att anpassa anställningsformerna efter rådande förhållande på olika avtalsområden. Det innebär således att regleringen i kollektivavtalen kan innebära såväl en utvidgning som en inskränkning av reglerna i LAS. Detta innebär en ökad flexibilitet för arbetsgivaren.¹⁵⁰ Det bör dock poängteras att möjligheten till inskränkningar respektive utvidgningar är begränsade till endast sådana arbetsplatser som är bundna av kollektivavtal. Är inte arbetsplatsen reglerad av ett avtal, saknas möjligheten att råda över lagens bestämmelser.¹⁵¹

Bestämmelserna kring tidsbegränsade anställningar har varit semidispositiv allt sedan 1974 års lag trädde ikraft. Syftet med införandet av 2§ var att tillåta en utvidgning i förhållande till den restriktiva tillämpningen av lagens bestämmelser. Detta skulle ske genom centrala avtal.¹⁵²

Ann Henning bekräftar bilden av kollektivavtalens utvidgande funktion under 1974. Däremot kunde hon vid senare studier av regleringen av provanställning efter 1982 års LAS ikraftträdande konstatera att kollektivavtalen inte längre hade samma utvidgade funktion.¹⁵³ Kollektivavtalen var snarare restriktivare än lagen. Hon uttryckte det enligt följande;

*”Före 1982 innebar ett kollektivavtal om tidsbegränsad anställning regelmässigt lättnader för arbetsgivaren jämfört med lagen. Efter 1982 innehåller kollektivavtalen oftast en skärpning av lagens regler”*¹⁵⁴

¹⁴⁹ 2§ LAS bilaga 1

¹⁵⁰ Ds 2002:56, s 228

¹⁵¹ Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 255

¹⁵² Ds 2002, s 227 och s 250

¹⁵³ Henning, *Lag & Avtal 1986 nr 9*, s 33

¹⁵⁴ A a, s 33

Drygt 10 år senare genomfördes en ny undersökning avseende provanställning. Utredningsgruppen kunde i likhet med Ann Henning konstatera att kollektivavtalen fortfarande innehöll inskränkningar i förhållande till lagen avseende provanställningar.¹⁵⁵ Denna bild stärktes av ytterligare en undersökning som lyftes fram i en senare utredning.¹⁵⁶ Detta bekräftar följaktligen bilden av att kollektivavtalens funktion förändrats efter att 1982 års anställningsskyddslag trädde i kraft. Arbetsgivaren hade således intresse av att vidga sina möjligheter till tidsbegränsade anställningar pga den restriktiva hållningen i 1974 års LAS. Efter 1982 års LAS ikraftträdande innebar kollektivavtalen istället ett skydd för arbetstagaren mot de vidgade möjligheterna i lag att visstidsanställa en arbetstagare.¹⁵⁷

1997 genomfördes en viktigt förändring av 2§ i LAS. Denna ändring innebar att parterna på arbetsmarknaden kunde avvika från lagen genom lokala kollektivavtal. Det förutsattes dock att det mellan parterna sedan tidigare fanns centrala avtal. Tidigare hade den enda möjligheten till avvikelse varit genom centralt träffade avtal. På så sätt förflyttades makten ner till den lokala nivån.¹⁵⁸

4.2 Övergångsbestämmelser

Problematiken kring övergångsbestämmelser har diskuterats sedan 1974 års LAS trädde i kraft. I denna lag förekom det dock inga övergångsbestämmelser. Däremot fick lagrådet anledning att beröra frågan vid MBL:s genomförande. Lagrådet var kritisk till en sådan konstruktion där övergångsbestämmelserna satte kollektivavtalen ur spel. Lagrådet uttalade att det finns vissa principer som har funnits i svensk rätt sedan många år tillbaka. Dessa är ”...att materiella regler normalt blir tillämpliga endast på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter den nya lagens ikraftträdande; tvingande regler har visserligen ibland fått slå igenom även på bestående rättsförhållanden, men därvid har iakttagits den största restriktiviteten.”¹⁵⁹ Dessutom poängterar de att ett kollektivavtal är en produkt av kompromisser mellan avtalsparterna. Det ansågs därför inte vara rimligt att lagstiftaren skulle bestämma ett annat innehåll än vad parterna gemensamt kommit överens om. Detta oavsett om parterna känt till att en lagändring skulle kunna träda ikraft eller inte.¹⁶⁰

I propositionen till 1982 års LAS uppmärksammades problemet men lagstiftaren valde att inte föra in några övergångsbestämmelser i lagen. Anledningen till detta var att lagstiftaren ansåg att det inte var nödvändigt att få ett lika effektivt genomslag som vid tidigare reformer. Detta innebar således att lagändringarna inte fick den förväntade genomslagskraften eftersom kollektivavtalen inte sades upp. Konsekvensen blev att kollektivavtalsbestämmelser som kommit till stånd under 1974 års LAS fick fortsatt fäste.¹⁶¹

¹⁵⁵ SOU 1993:32, s 278

¹⁵⁶ Ds 2002:56, s 230ff

¹⁵⁷ Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, s 292

¹⁵⁸ Prop 1996/97:16, s 26f

¹⁵⁹ Prop 1975/76:105, s 520

¹⁶⁰ A prop, s 522, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 768

¹⁶¹ Prop 1981/82:71, s 110f, A a, s 769

Lagbestämmelsernas genomslagskraft begränsas på detta sätt. Kollektivavtalen kan dock inte angripas i form av tvingande övergångsbestämmelser. Den borgerliga regeringen genomförde 1994 ett försök att ge tyngd åt de nyinrättade lagbestämmelserna¹⁶². Övergångsbestämmelserna innebar att kollektivavtal som ingåtts innan lagens ikraftträdande var verkningslösa. Ett sådant agerande konstaterades stå i strid med ILO:s konventioner om tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten från 1949 (nr 98) och konventionen om kollektiva förhandlingar från 1981 (nr 154).¹⁶³ Det bör dock poängteras att lagen fortfarande var semidispositiv efter 1994 års lagändringar i LAS.¹⁶⁴

Även om lagens innehåll har ändrats under åren beträffande tidsbegränsade anställningar har utformningen i kollektivavtalen inte ändrats i samma utsträckning, vilket framgår ovan. Lagförslagen i proposition 1996/97:16 lämnade också frågan om övergångsbestämmelser öppen. Därmed aktualiserades en viktig fråga om hur förhållandet mellan äldre kollektivavtalsreglering och nya lagbestämmelser skall behandlas. Detta är något som arbetsdomstolen har fått ta ställning till.¹⁶⁵

I rättsfallet 1998 nr 36 rörde sig frågan om huruvida de då nya reglerna om överenskommen visstidsanställning var förenliga med kollektivavtalsbestämmelserna i träindustriavtalet. I ett senare fall, AD 2002 nr 28, uppstod återigen en kollision mellan lag och avtal. Tvisten gällde om regleringen för den längsta tillåtna tiden för vikariat var förenlig med journalistavtalet. Arbetsdomstolen gjorde samma bedömning i båda fallen, vilket innebar att de äldre kollektivavtalsreglerna fick företräde framför de nya lagreglerna. Avsaknaden av övergångsbestämmelser medgav en sådan bedömning.

Av rättsfallen kan det konstateras att arbetsdomstolen valt att hålla sig relativt neutral och inte styra allt för mycket. Kravet som domstolen anger som viktig är att parterna kan visa på en överenskommelse om att den nya lagbestämmelsen inte skall slå igenom på kollektivavtalet.¹⁶⁶

4.3 Särreglering

4.3.1 Privata området

4.3.1.1 Hotell och restaurang avtalet (LO)

Kollektivavtalet gäller för medlemmar i HRF och SHR.¹⁶⁷

Kollektivavtalet tar upp olika möjligheter att tidsbegränsa anställningar i kapitel två. Huvudregeln är enligt 2§ tillsvidareanställning. Förutsättningarna för provanställning anges i 3§ i kollektivavtalet. Där poängteras att om arbetstagaren varit frånvarande längre perioder under provanställning kan provanställningen förlängas med motsvarande tid.

¹⁶² Lag 1993:1496

¹⁶³ Ds 2002:56, s 235, Lunning & Toijer, *Anställningsskydd*, s 769

¹⁶⁴ Prop 1994:95:76, s 18f

¹⁶⁵ Ds 2002:56, s 232, A a, s 770

¹⁶⁶ A Ds, s 233

¹⁶⁷ Se bilaga 2

Samma möjligheter att tidsbegränsa anställningar som regleras i 5 och 5a §§ LAS finns direkt överförda till kollektivavtalet. Utöver dessa möjligheter finns utrymme att tidsbegränsa en anställning genom *extra anställning*. Innebörden av detta är att anställningsavtal får ingå för enstaka tillfällen om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet. Anställningsformen kan endast aktualiseras om annan anställningsform inte är tillämplig. Extra anställning kan ske om följande kriterier är uppfyllda:

- Arbetsgivaren behöver endast erbjuda arbete när det finns behov av arbetskraft
- Den anställda kan acceptera eller avisa erbjudandet om arbete
- Arbetstagaren har rätt till ersättningsgrundad arbetstid minst 3 timmar om dagen
- Arbetstiden går inte att schemalägga

Har denna anställningsform tillämpats i snitt 20 timmar per vecka under minst en tvåmånadersperiod är arbetsgivaren skyldig att erbjuda någon annan anställning i stället för extra anställning i mån av tillgång. Finns det fler arbetstagare som är anställda i samma anställningsform ska en turordningslista upprättas mellan dessa. Framkommer det att det finns ett stående behov av arbetskraft som kan schemaläggas, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda någon annan anställningsform än extra anställning.

Dessutom innehåller avtalet en möjlighet för arbetsgivaren och arbetstagaren att avsluta visstidsanställningen, under förutsättning att de meddelar varandra 14 dagar innan anställningen skall avbrytas.

4.3.1.2 Detaljhandelsavtalet (LO)

Avtalet gäller mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund och avser att reglera detaljhandeln.¹⁶⁸

3§ i avtalet reglerar de tidsbegränsade anställningarna. I paragrafens mom.1 berörs provanställningar och regleringen skiljer sig i det stora hela inte till vad som framgår av lagens reglering. Däremot uttalas att en provanställning kan få fortgå längre än sex månader i det fall att arbetstagaren varit frånvarande, t ex pga sjukdom. Det förutsätts dock att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att förlänga provanställningen. Är dessa kriterier uppfyllda kan provanställningen enligt avtalet förlängas med motsvarande tid.

Vad gäller andra former av tidsbegränsade anställningar, gäller i princip samma förutsättningar som i lagen även här. Arbetsgivaren ska försöka undvika vikariatsanställningar genom att erbjuda deltidsanställda fler arbetstimmar. Arbetsgivarens skyldighet gäller dock endast om de deltidsanställda i företaget har tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet.

¹⁶⁸ Se bilaga 3

Av mom.2 framgår att en arbetstagare som har en visstidsanställningen kan avbryta anställningen innan den avtalade tiden har löpt ut. Det krävs dock att arbetstagaren lämnar besked om detta till arbetstagaren minst en månad innan denna vill avbryta anställningen.

4.3.1.3 Teknikavtalet (TCO)

Teknikavtalet är ett avtal som gäller mellan Teknikarbetsgivarna och Sif samt Ledarna och CF.¹⁶⁹

Av avtalet framgår att huvudregeln är att en anställning skall gälla tillsvidare precis som i 4§ LAS.

Möjligheterna till tidsbegränsad anställning som medges enligt avtalet följer i princip bestämmelserna i LAS. En viss skillnad kan dock uttydas. Av avtalet framgår att en tjänsteman kan visstidsanställas då *arbetsuppgifternas* särskilda beskaffenhet kräver det. Formuleringen i avtalet skiljer sig från den i lagen och har den restriktiva utformningen som i 1974 års LAS. Vidare kan tidsbegränsade anställningar avtalas då

- en skolungdom eller annan studerande har ferier eller av annan anledning gör uppehåll i sina studier,
- tjänstemannen har uppnått pensionsålder,
- det rör sig om ett vikariat,
- det finns ett behov av att avlasta verksamheten vid tillfälliga arbetstoppar.

Vad gäller provanställning, medges denna form av visstidsanställning under vissa förutsättningar. Tjänstemannens kvalifikationer skall vara oprövade eller att arbetsuppgifterna ställer speciella krav på tjänstemannen, dessa krav uppställs även enligt praxis och förarbeten. Vidare framgår att arbetsgivaren kan provanställa tjänstemannen om denna har ett handikapp, har varit långtidsarbetslös eller är upptagen i Trygghetsrådets clearingsregister. Den tillåtna tiden begränsas till sex månader, såvida det inte finns *synnerliga skäl*. Föreligger sådana skäl kan provanställningen genom en lokal överenskommelse förlängas ytterligare.

4.3.1.4 Anställningsvillkor IT-företag (SACO)

Anställningsavtal för IT-företag är ett kollektivavtal som gäller för medarbetare i företag som är anslutna till Almega IT-företagen Arbetsgivarorganisation, avtalsområde IT. Avtalet gäller dock inte företagsledare och arbetstagare som tjänstgör i utlandet.¹⁷⁰

I likhet med LAS är huvudregeln att anställningsavtal skall träffas tillsvidare, vilket framgår av 3 kapitlet i avtalet, men med möjlighet till samma undantag som lagen anger. Enda skillnaden är formuleringen *arbetsuppgifternas* särskilda beskaffenhet istället för *arbetets* särskilda beskaffenhet. Kollektivavtalet medger överenskommen visstidsanställning i enlighet med 5a§ LAS.

¹⁶⁹ Se bilaga 4

¹⁷⁰ Se bilaga 5

Beträffande provanställning förtydligar avtalet innehållet i praxis. Detta genom att det uppställs krav på oprövade kvalifikationer inom befattningsområdet och att det finns särskild anledning att pröva kvalifikationerna mot arbetsuppgifternas speciella krav. Möjligheten till provanställning och anställning för arbetstopp kan lokal tjänstemannapart eller PTK-förbund frånta från arbetsgivaren.

En tidsbegränsad anställning gäller till dess att den avtalade tiden nått sin slutpunkt. Dock ger avtalet möjlighet till undantag vid provanställning, och för arbetstagare som uppnått pensionsålder. I dessa situationer gäller en uppsägningstid om en månad för båda parter, vilket framgår av kapitel 9.

4.3.2 Kommunala området

4.3.2.1 AB05 – Allmänna bestämmelser

AB05 är ett kollektivavtal som gäller för Sveriges kommuner och landsting och får representera den kommunala särregleringen avseende tidsbegränsade anställningar.¹⁷¹ I detta avtal finns således avvikelser från regleringen i LAS.

Av 4§ mom.1 kan utläsas att LAS inte likställs med kollektivavtalet, utan dessa två källor till information skall ses var för sig. Det bör dock poängteras att avtalet skall tillämpas i första hand. Däremot innebär formuleringen att lagens förarbeten och rättspraxis har betydelse för den som vill ha närmare information om bestämmelsernas innebörd.¹⁷²

Regleringen i avtalet avseende provanställning ersätter LAS bestämmelser i och med att avtalet tillämpas i första hand. Tidsfristen om sex månader är densamma som lagen. Däremot uppställs det i avtalet, 4§ mom.2, ett krav på att det föreligger särskilda omständigheter som föranleder provanställningen. Vidare framgår av paragrafen att arbetsgivaren måste förhandla med arbetstagarorganisationen i enlighet med 11§ MBL, innan beslut om provanställning fattas.

I paragrafens mom.3 uttrycks att utöver vad som framgår av LAS gäller kollektivavtalsbestämmelserna, dvs att detta avtal skall tillämpas före lagen. I mom.3 a) gör avtalet skillnad på former av vikariat. Den ena varianten är s k *egentligt vikariat*, dvs att vikarien ersätter en ordinarie arbetstagare under dennes frånvaro. Det andra alternativet är en form av ett *tillsättningsvikariat*. Vikariatet får pågå till dess att en befattningshavare tillsatts på tjänsten. Egentligt vikariat och tillsättningsvikariat är ett förtydligande av vad som framkommer av praxis och är följaktligen inte specifikt för det kommunala kollektivavtalet.

Av mom.3 b) framgår också att en pensionär efter överenskommelse kan visstidsanställas. Den största skillnaden i förhållande till LAS är att åldergränsen inte är fastställd i kollektivavtalet på samma sätt som i LAS. Däremot stadgas att arbetstagaren måste uppbära en hel ålderspension.

¹⁷¹ Se bilaga 6

¹⁷² Andersson m fl, *Kommunal arbetsrätt*, s 284, Garpe, föreläsning, 2007-01-16

Dessutom framgår av mom. 3c en möjlighet för arbetsgivaren att tidsbegränsa en anställning då det rör sig om en förvaltningschef eller en arbetstagare med liknande funktion. Slutligen poängteras att paragrafen inte skall innebära en inskränkning av lagen.

I 4§ mom. 4 medges dessutom en möjlighet att träffa avtal om lokala avvikelser från 5§ LAS i andra fall än de som anges i paragrafens mom.3.

4.3.3 Statliga området

Det allmänna löne- och förmånsavtalet utgör det centrala kollektivavtalet på det statliga området. Avtalet berör dock inte anställningsformer och det beror på att visstidsanställningar är reglerat i 9§ AF.¹⁷³ Denna bestämmelse kompletterar regleringen angående visstidsanställningar i LAS.¹⁷⁴

9§ En anställning får, utöver vad som följer av lagen (1982:80) om anställningsskydd, begränsas till att gälla antingen för en bestämd tid eller tillsvidare längst till en viss tidpunkt i följande fall:

1. Arbetstagare får en verksledande eller därmed jämförlig ställning.
2. Arbetstagaren anställs för enstaka, kortvariga perioder.
3. Arbetstagaren anställs för en föreskriven, tidsbestämd aspirantutbildning eller annan utbildning vid myndigheten.
4. Det finns ett beslut om att myndigheten skall upphöra eller genomgå en omfattande omorganisation inom två år. (*Lag 1994:373*)

AF omfattar arbetstagare som generellt inte omfattas av LAS. I 9§ första punkten framgår således en möjlighet att tidsbegränsa en anställning för en statligt anställd arbetstagare som innehar en *verksledande eller därmed jämförlig anställning*. Den grupp av arbetstagare som omfattas av denna punkt är generaldirektörer, överdirektörer och i de allra flesta fall även avdelningschefer.¹⁷⁵

Därutöver öppnas det också upp för möjligheten att tidsbegränsa en anställning för en arbetstagare som anställs vid en myndighet, som inom två år kommer att genomgå en omfattande omorganisation. Detsamma gäller om myndighetens verksamhet skall upphöra. Det förutsätts dock att regeringen eller den aktuella myndigheten fattat ett beslut, om den kommande omorganisationen eller upphörandet av verksamheten, i behörig ordning.¹⁷⁶

Stödet för att denna paragraf skall få tillämpas på statligt anställda som ett komplement till LAS, framgår av 42§ 3 stycket LOA. Här framgår att *föreskrifter i andra författningar än lagar* skall tillämpas på statligt anställda. Detta gäller även om de aktuella föreskrifterna skulle avvika från bestämmelserna i LAS.¹⁷⁷

¹⁷³ Engquist, Telefonintervju 2005-12-05

¹⁷⁴ Andersson m fl, *Arbetsrätten i staten*, s 207f

¹⁷⁵ Arbetsgivarverkets cirkulär A17, s 50, A a, s 208

¹⁷⁶ A a, s 51, Andersson m fl, *Arbetsrätten i staten*, s 207f

¹⁷⁷ Andersson m fl, *Arbetsrätten i staten*, s 208

4.4 Bemanningsområdet

4.4.1 Allmänt om regleringen inom bemanningsområdet

Det har framkommit farhågor om att allt för krångliga och snäva lagbestämmelser kan leda till att arbetsgivaren vänder sig till bemanningsföretag, dvs att arbetsgivaren väljer att hyra in personal istället för att anställda egen för att på så sätt täcka upp sitt personalbehov.¹⁷⁸ Att hyra in arbetskraft anses vara ett enkelt och funktionellt sätt att lösa tillfälliga behov av arbetskraft och förekomsten av fenomenet har ökat kraftigt under senare år, vilket är en trend som väntas fortsätta sysselsätta fler arbetstagare.¹⁷⁹

Möjlighet att hyra ut arbetskraft har dock inte alltid funnits, utan det var när lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft trädde i kraft 1992 som möjligheten uppstod. Införandet av lagen innebar att det arbetsförmedlingsmonopol som arbetsförmedlingen haft, genom 1935 års arbetsförmedlingslag, luckrades upp.¹⁸⁰ Sverige hade tidigare varit bundet att följa ILO-konventioner om förbud mot att inrätta arbetsförmedlingar och hyra ut arbetskraft som vinstdrivande verksamhet (nr 96). I samband med att Sverige inte längre var bunden av att följa konventionen gavs en möjlighet att bedriva uthyrning av arbetskraft.¹⁸¹

När lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft infördes, följde en rad förändringar som öppnade upp möjligheten att bedriva uthyrningsverksamhet utan att myndighetskrav fodrades. Denna reglering har senare ändrats och numera regleras bemanningsbranschen av lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, som trädde i kraft 1 januari 1994.¹⁸²

Lagen är kort och väldigt allmänt formulerad. Enligt lagens 4§ uppställs krav som bemanningsföretagen måste rätta sig efter. En arbetstagare som genom uthyrningsföretag är uthyrd, får inte på något sätt hindras att ta anställning hos den part där arbetstagaren utför jobbet. Dessutom får en arbetstagare, genom bemanningsföretag, inte hyras ut till tidigare arbetsgivare tidigare än sex månader efter att anställningen upphörde.

Enligt 6§ får ett bemanningsföretag inte heller ta ut avgifter från arbetstagare och arbetssökande som arbetar som uthyrd arbetskraft. Anledning är att förhindra att oseriösa företag blir verksamma inom branschen.¹⁸³

Det bör poängteras att grundförutsättningen för in- respektive uthyrning av personal inte får avse ett uppdrag av permanent karaktär.¹⁸⁴

¹⁷⁸ Prop 2005/06:185, s 44

¹⁷⁹ Anderson & Wadensjö, *Hur fungerar bemanningsbranschen?*, s 1

¹⁸⁰ Prop 1990/91:124, s 3

¹⁸¹ Prop 1992/93:218, s 41

¹⁸² Se bilaga 1

¹⁸³ Prop 1992/93:218, s 25f

¹⁸⁴ Bylund & Viklund, *Arbetsrätt i praktiken*, s 43f

Den äldre upplagan av lagen innehöll dock fler begränsningar i möjligheten till uthyrning av personal än dagens reglering. Tidigare fick ett uthyrningsförhållande inte fortgå längre än 4 månader. Anledningen till att detta upphävdes var att gränsen ansågs vara alltför kort. Företagen kunde inte enligt bestämmelsen anlita inhyrd arbetskraft under t ex en normal föräldraledighet. Regeln innebar dessutom en mer oviss tillvaro för arbetstagaren och ineffektivitet hos uppdragsgivaren. Det förekom en risk att arbetsgivaren tvingades lära upp ny personal kontinuerligt för att gränsen inte skulle överskridas. Dessutom är kortare anställningstider vanliga i många branscher, vilket beror att det är kostsamt att hyra in personal från bemanningsföretag. Därmed ansågs anställningsförhållandet inte behöva regleras av någon yttre gräns genom lag.¹⁸⁵

Enligt såväl den äldre som den nuvarande lagen är, i likhet med LAS, en tillsvidareanställning huvudregeln. Enligt den nuvarande lagen medges dock en möjlighet till undantag från huvudregeln om kriterierna om tidsbegränsade anställningar som anställningsskyddslagen uppställer är uppnådda. Anledningen till detta var att lagstiftaren ansåg att även uthyrningsföretag kunde ha ett intresse av att kunna anställa arbetstagare under vissa begränsade perioder, dvs så länge ett uppdrag pågick.¹⁸⁶

Regleringen i den äldre lagen innebar en inskränkning i möjligheten att visstidsanställa personal i bemanningsföretag. Bemanningsföretaget kunde således inte visstidsanställa en arbetstagare med stöd av arbetets särskilda beskaffenhet, arbetsanshopning och provanställning.¹⁸⁷ Anledningen var att förhindra att arbetsgivare skulle kringgå reglerna i LAS genom att hyra in arbetskraft istället för att anställa. Denna syn reviderades i utformningen till den nya lagen där det ansågs att särreglering gällande tidsbegränsade anställningar på bemanningsområdet i förhållande till övriga arbetsmarknaden blev komplicerad och svår att överskåda. Det var alltså fullt tillämpligt att använda sig av de tidsbegränsade anställningar som LAS tillät, såvida reglerna tillämpades på ett restriktivt sätt.¹⁸⁸ Det bör dock nämnas att den äldre lagen var semidispositiv, vilket innebar att även tidigare kunde det förekomma avvikelser från lagen genom centrala kollektivavtal.¹⁸⁹

MBL fungerar också som ett skydd för att arbetsgivare inte ska anlita inhyrd arbetskraft för att kringgå LAS regler. I lagen framkommer att en arbetsgivare har förhandlingsskyldighet innan denna fattar beslut om att anlita ett bemanningsföretag. Arbetstagarorganisation har möjlighet att inlägga veto enligt 38-40§§ MBL.¹⁹⁰

Bemanningsbranschen är ett led i den ökade konkurrensen som har inneburit att företag och organisationer har varit tvungna att banta sin verksamhet för att få den så effektiv som möjligt. I dessa företag finns ofta ingen extra personalresurs att kalla in vid frånvaro eller vid olika behov vid konjunktur- och säsongssvängningar. Det är i detta sammanhang som bemanningsföretagen kommer in. Det kan också

¹⁸⁵ Prop 1992/93:218, s 28f

¹⁸⁶ SOU 1992:116 s 109

¹⁸⁷ Prop 1990/91:124, s 38f

¹⁸⁸ SOU 1992:116, s 106f

¹⁸⁹ Prop 1990/91:124, s 40

¹⁹⁰ Regeringens skrivelse 2005/06:91, s 13f

gälla små företag som inte kan tillsvidareanställa personal för sysslor som inte ligger inom företagets kärnverksamhet, exempelvis administrativa sysslor.¹⁹¹

Liksom i vanliga anställningsförhållanden är, som tidigare nämnts, huvudregeln i uthyrningsbranschen tillsvidareanställning. Cirka 80 procent är tillsvidareanställda. Behovs- och projektanställningar förekommer ändå i relativt stor utsträckning. Att hyra in arbetskraft som vikarierar har däremot minskat i omfattning på senare tid. Arbetstagare som saknar fast anställning får ofta någon form av garantilön¹⁹² som regleras genom kollektivavtal.¹⁹³

Bemanningsföretag måste ha en reserv så det finns personal som kan arbeta hos uppdragsföretaget med kort varsel, det gör att man kan ha en tendens att överanställa personal och att personalen har en låg sysselsättningsgrad. För arbetstagaren är det vid låg sysselsättningsgrad ändå en trygghet om de har garantilön.¹⁹⁴ I vissa fall kan ett bemanningsföretag ha samma funktion som en vikariepool, dvs att snabbt kunna erbjuda kundföretaget lämplig personal. Dessutom har det framkommit att det är bättre för arbetstagaren att vara vikarie genom ett bemanningsföretag än att vara direkt knuten till arbetsplatsen. Det hävdas att det många gånger kan vara bättre att ha en anställning som går via en uthyrare, eftersom arbetstagaren då kan arbeta på andra företag samtidigt och på så sätt få en jämnare sysselsättning. Osäkerheten kan däremot vara större om man jämför med en traditionell tillsvidareanställning.¹⁹⁵

Även om det är bestämmelser i LAS som anger ramarna för att tidsbegränsa anställningar även i bemanningsföretag rör detta inte förhållandet mellan uppdragstagaren och inhyrd personal. Det beror på att arbetstagaren är anställd på bemanningsföretaget och inte hos inhyraren.¹⁹⁶

En betydande del av bemanningsföretagen, cirka 85 procent, är auktoriserade och här medlemmar i arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen (Almega). En auktorisering är förenat med vissa krav som uthyrningsföretagen måste uppfylla. På så sätt förhindras företagen att agera på ett sätt som strider god sed på arbetsmarknaden.¹⁹⁷

Många gånger leder en anställning genom bemanningsföretag till en tillsvidareanställning i det företag man tidigare varit uthyrd till. I dessa fall kan uthyrningsperioden ses som en form av provanställningstid då arbetsgivaren får möjlighet att undersöka om en person har tillräckliga kvalifikationer och den lämplighet som krävs. Företaget slipper arbeta med rekryteringen och måste inte heller sköta de skyldigheter som är förenade med provanställning.¹⁹⁸

¹⁹¹ SOU 1997:58, s 20f

¹⁹² Se bilaga 7

¹⁹³ DS 2003:27, s 95

¹⁹⁴ SOU 1997:58, s 60f

¹⁹⁵ A SOU, s 52

¹⁹⁶ A SOU, s 57f

¹⁹⁷ Andersson & Wadensjö, *Hur fungerar bemanningsbranschen?*, s 6f

¹⁹⁸ A a, s 12f

Trots det ovan nämnda är farhågorna som är knutna till bemanningsverksamheten flera. Som ovan nämnts är en av farhågorna att inhyrd personal kallas in istället för att man tillsvidaranställer egen personal. En annan fråga som vållar oro är huruvida anställningsformerna är förenliga med det som anges i LAS eller inte och att inhyrning i övrigt urholkar arbetsrätten.¹⁹⁹

På området finns få rättsfall sedan ändringarna av bemanningsregleringen infördes 1992. Under året 2003 föll det dock en AD-dom kring bemanningsfrågan, där det konstaterades att inhyrning inte innebar ett otillåtet agerande av LAS. Arbetsgivaren hade hyrt in arbetskraft under den tid som uppsagda arbetstagare hade företrädesrätt till återanställning. Återanställningsrätten var förenad med nyanställning i företaget. Arbetsdomstolen ansåg dock inte att inhyrning av personal var att betrakta som ett nyanställningstillfälle. Dessutom hindrades arbetsgivaren att visstidsanställa de återanställningsberättigade arbetstagarna av facket. På detta sätt förhindrades arbetsgivaren att fullfölja sina skyldigheter enligt LAS. En viktig omständighet i målet var att arbetsgivaren inte heller ansåg att tillsvidareanställningar var förenliga med företagets ekonomiska intressen. Arbetsdomstolen ansåg därför att det inte kunde styrkas att arbetsgivaren genom inhyrning av arbetskraft avsett att kringgå lagen.²⁰⁰

4.4.2 Kollektivavtal - Bemanningföretagen (TCO)

I likhet med övriga områden finns det kollektivavtal också inom bemanningsbranschen, vilket kommer att redogöras för nedan.

Av §1 framgår att avtalet omfattar bemanningföretag som är anslutna till Bemanningföretagen (Almega). Avtalet är tillämpligt på stationär personal, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän.²⁰¹

§2 i kollektivavtalet behandlar anställningsformer. I likhet med LAS är grundregeln att ett anställningsavtal skall löpa tillsvidare. Samma möjligheter till visstidsanställning som anges i anställningsskyddslagen gäller i avtalet. Däremot skiljer sig dock vissa formuleringar från LAS. Ett exempel på detta är att man använder sig av begreppet *arbetsuppgifternas* särskilda beskaffenhet istället för *arbetets* särskilda beskaffenhet. Avtalet utvidgar möjligheten att tidsbegränsa en anställning på ledighetsförklarad befattning, detta kan ske maximalt under sex månader, om parterna på lokal nivå inte kommer överens om annat.

Ambulerande tjänstemän kan dessutom anställas för kortvariga behov av arbetskraft och /eller om uppdraget är av sådan karaktär som kräver speciell kompetens. Behovet kan uppstå under perioder men får inte tillgodose ett stadigvarande behov hos uppdragsgivaren. Överenskommen visstidsanställning får inte användas för ambulerande tjänstemän.

Provanställning får träffas i upp till sex månader. Vid frånvaro under provanställningsperioden kan provanställningen förlängas med motsvarande tid.

¹⁹⁹ SOU 1997:58, s 53

²⁰⁰ AD 2003 nr 4

²⁰¹ Se bilaga 7

5 Förändringar i LAS

Den 1 juli 2007 skall lagändringar i LAS träda ikraft. Därför avser vi med detta kapitel kort visa på de kommande ändringarna. I nuläget är det oklart om dessa kommer hinna ändras innan den 1 juli 2007. Av budgetpropositionen framgår att nuvarande regeringen eventuellt kommer att föra fram en ändring av den befintliga lagändringen. Därför skall i korthet också beskrivas vad som framgår av budgetpropositionen för 2007. Trots att någon ytterliggare ändring inte ännu är fastställd är det en form av alternativ lösning till dagens reglering.

5.1 Lagändring den 1 juli 2007

Den dåvarande regeringen har beaktat problemen med den nuvarande regleringen i LAS rörande visstidsanställningar och lade fram ett förslag om ändringar i den befintliga regleringen. Deras ståndpunkt var att den frekvent ökade andelen av tidsbegränsade anställningar under 1990-talet ansågs vara ett stort problem och behövde angripas. Avsikten med ändringarna var att se till att fler visstidsanställda fick en tillsvidareanställning.²⁰² Därmed inte sagt att lagstiftaren inte insåg behovet av flexibilitet för arbetsgivaren.

Socialdemokraternas förslag till ändringar antogs av riksdagen och skall träda ikraft den 1 juli 2007 och har följaktligen inte trätt ikraft ännu. Dock är förslaget av intresse för uppsatsen och ger ytterliggare en aspekt på hur frågan om tidsbegränsade anställningar kan lösas.

Enligt lagförslaget skall en arbetstagare kunna visstidsanställas i enbart tre situationer;

- fri visstidsanställning
- vikariat
- vid uppnådd ålder av 67 år.²⁰³

Nyheten med förslaget är *fri visstidsanställning* under 14 månader under en period om 5 år. Har arbetsgivaren ytterliggare behov att arbetet från arbetstagaren övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. I lagförslaget anges dock inte hur många arbetstagare som får vara anställda på detta sätt samtidigt hos en arbetsgivare.²⁰⁴ I tidsfristen om 14 månader räknas även tiden för provanställning in, men i övrigt är reglerna om provanställning desamma som innan.²⁰⁵ Arbetsgivaren behöver inte heller uppfylla vissa kriterier för att anställa på detta sätt. Enda möjligheten att rättsligt angripa beslutet är om detta är fattat på diskriminerande grunder eller på annat sätt strider mot god sed på arbetsmarknaden.²⁰⁶

Bestämmelserna beträffande vikariat har inte ansetts behöva förändras. Anledningen till detta är de stora möjligheter till ledigheter som medges bl a i föräldra-

²⁰² Prop 2005/06:185, s 38f

²⁰³ A prop, s 40, Iseskog, *Nya LAS-regler 2006/07*, s 24

²⁰⁴ A prop, s 42ff, A a s 25f

²⁰⁵ A prop, s 50

²⁰⁶ Iseskog, *Nya LAS-regler 2006/07*, s 27

ledighetslagen(1995:584) och studieledighetslagen (1974:981), vilket innebär att arbetsgivaren förlorar arbetskraft under en längre period och denna måste på något sätt ersättas.²⁰⁷

Gällande ålderspensionärer har lagstiftaren valt att ha kvar denna möjlighet. Regeln innebär en minskad trygghet för äldre arbetstagare, men lagstiftaren har ansett att fördelarna med att få stanna kvar på arbetsmarknaden överväger de negativa sidorna. Därför skall regeln bibehållas i sin nuvarande lydelse.²⁰⁸

De övriga formerna av tidsbegränsade anställningarna som nuvarande reglering i LAS medger, faller in under den fria visstidsanställningen. De finns således indirekt kvar.

Den sammanlagda tiden som en arbetstagare kan vara visstidsanställd hos en arbetsgivare är enligt förslaget 50 månader under en femårsperiod (14 månader genom fri visstidsanställning + 36 månader genom vikariat). Det bör dock noteras att det inte uppställs någon tidsfrist för arbetstagare som uppnått 67 års ålder.²⁰⁹

Vissa arbetsgivare kan dock ha ett större behov av visstidsanställning än vad som lagen medger pga branschspecifika skäl. Sådana längre frister har dock lagstiftaren valt att lämna till kollektivavtalsparterna att avtala om. Bestämmelserna kommer således att i likhet med den nuvarande regleringen vara semidispositiva.²¹⁰

5.2 Nuvarande regeringens förslag

I nuläget har den nuvarande regeringen inte offentliggjort någon proposition om de eventuellt kommande ändringarna avseende tidsbegränsade anställningar i förhållande till dem som skall träda ikraft under juli 2007. Arbetet med förändringar av de redan antagna ändringarna pågår, men ännu är oklart när en ny proposition skall läggas fram.²¹¹ Däremot kan det ur budgetpropositionen utläsas att inriktningen kommer att vara att den fria visstidsanställningen får pågå högst 24 månader under en period om fem år. Regeringen anser att den längre tiden främjar långtidsarbetslösas inträde i arbete samt ger arbetsgivaren den flexibilitet som krävs för att på sikt öka anställningsbenägenheten. Dessutom skall säsongsanställning vara en separat anställningsform pga att många företag inte kan bedriva en lönsam verksamhet om möjligheten att anställa personal under viss del av året saknas.²¹² Vidare skall inga förändringar ske gällande vikariat, provanställning och visstidsanställning för arbetstagare som fyllt 67 år i förhållande till de lagändringar som skall träda ikraft juli 2007.²¹³

²⁰⁷ Prop 2005/06:185, s 47f

²⁰⁸ A prop, s 48f

²⁰⁹ Iseskog, *Nya Las-regler 2006/07*, s 29

²¹⁰ Prop 2005/06:185, s 46f

²¹¹ Eliasson, Telefonintervju, 2006-12-11

²¹² Prop 2006/07:1, Utgiftsområde 14, s 39

²¹³ Eliasson, Telefonintervju, 2006-12-11

6 Analys

Syftet med kapitlet är att analysera innehållet i gällande rätt, dvs göra en analys av såväl lag som kollektivavtal. I analysen skall också en mindre intern komparation mellan offentlig och privat sektor vad gäller tidsbegränsade anställningar genomföras.

6.1 Analys av gällande rätt i LAS

Det kan konstateras att det finns problem med utformningen av dagens reglering. Lagens från början restriktiva hållning har luckrats upp med åren och i många delar blivit allt mer arbetsgivarvänlig.²¹⁴ Med andra ord har antalet medgivna undantag från huvudregeln i 4§ LAS utökats sedan 1974 års LAS trädde i kraft. Förändringarna har införts successivt och med viss försiktighet, möjligtvis för att låta parterna vänja sig vid tanken på nya anställningsförutsättningar.²¹⁵ Anställningsskyddslagen kritiserar dock från både arbetstagar- och arbetsgivarhåll. Arbetstagarparten hävdar att flexibiliteten som medges i lagen inkräktar för mycket på anställningstryggheten. Arbetsgivarparten menar däremot att LAS är för snäv och hämmar möjligheten till nyanställning, dvs att lagen är för omfattande, krånglig och detaljerad.²¹⁶ De faktorer som nämns som grund för det ökade antalet tidsbegränsade anställningar är framförallt strukturella förändringar på arbetsmarknaden, vilka påverkats av attityder och liknande från samhället.²¹⁷ Dessa attityder har också påverkat utformningen av regleringen kring tidsbegränsade anställningar under årens lopp. Inte att förglömma påverkas dessutom arbetsrätten starkt av de politiska strömningar som råder i samhället.

6.1.1 Analys av innehållet i 5, 5a 6§§ LAS

Lagen innebär att det finns möjlighet att tidsbegränsa anställningar. Grundförutsättningarna för att kunna tillämpa regleringen i LAS är tydliga. Det krävs först och främst att den visstidsanställda är att anse som en arbetstagar samt att det av avtalet skall framgå att det rör sig om en tidsbegränsad anställning. Dessa förutsättningar är allmänt kända och tycks inte orsaka några större problem för parterna på arbetsmarknaden.²¹⁸

Vid första anblicken av 5§ LAS kan den uppfattas som väldigt omfattande utan att i praktiken ge någon närmare vägledning för arbetsgivaren respektive arbetstagaren. Det finns många möjligheter att träffa avtal om undantag från huvudregeln i 4§ LAS genom 5§. Någon närmare vägledning ges dock inte direkt av 5§ utan måste sökas i andra källor så som förarbeten men framförallt genom praxis. Ett exempel på detta är att förutsättningarna för en visstidsanställning med stöd av arbetets särskilda beskaffenhet återfinns i AD 1975 nr 84 och inte i lagen.²¹⁹

²¹⁴ Se avsnitt 1.1 Bakgrund

²¹⁵ Se avsnitt 2.3 Historisk överblick

²¹⁶ Se avsnitt 2.2 Flexibilitet kontra Trygghet

²¹⁷ Se avsnitt 2.1 Faktorer som påverkat förekomsten av tidsbegränsade anställningar

²¹⁸ Se avsnitt 3.1 Grundläggande förutsättningar för tidsbegränsade anställningar enligt LAS

²¹⁹ Se avsnitt 3.2.1.1 Arbetets särskilda beskaffenhet

En följd av att det finns många olika typer av anställningsformer för en visstidsanställning enligt 5§ är att förutsättningarna för dessa är olika, vilket innebär att arbetsgivaren får svårt att besluta vilken form av anställning det skall röra sig om. Det kan således vara en kombination av olika förutsättningar och kan leda till en blandform av de möjligheter som anges i paragrafen. En sådan blandform kan bli leda till svårigheter avseende beräkning av den sammanlagda tidsfristen.

Dessutom finns inte heller några gemensamma tidsfrister för hur länge en visstidsanställning enligt 5§ får pågå. De frister som uppställs är vid tillfällig arbetsanshopning och vid vikariat. De övriga fristerna är mer flytande och omständigheter i det enskilda fallet har betydelse, vilket gör det mycket svårt för arbetsgivaren att på förhand veta hur långa dessa frister får lov att vara. Fristerna är också knutna till en viss typ av tidsbegränsad anställning och det förutsätter därför att parterna vet vilken anställningsform som gäller för att veta vilken frist som skall tillämpas. Denna brist i kombination med de gränsdragningsproblem som förekommer mellan de olika grunderna i 5§ leder till att förutsebarheten minskar.

Även om det saknas en direkt tidsangivelse i lagen för exempelvis säsongsanställning och feriearbete, framgår det dock underförstått av anställningsformen att en sådan anställning endast kan pågå under en del av året, alltså inte ett helt år, respektive under ett skollov eller liknande uppehåll från studier.

Ett annat problem med regleringen i 5§ som lyfts fram av kritikerna är att den ena tidsbegränsade anställningen tycks följa efter den andra. Arbetsgivaren ser noga till att inte överstiga de tidsfrister som dock finns i bestämmelsen, dvs ”utlösning”. I dagens reglering saknas ett effektivt skydd för arbetstagaren i sådana situationer.²²⁰

De former som tycks vålla flest problem är 5§ 1st 1-3. LAS. Övriga två undantag från huvudregeln om en tillsvidareanställning i 5§ 1st 4-5. LAS har inte förekommit i samma omfattning i praxis. Det kan tyda på att anställningsformerna inte används lika frekvent eller att regleringen är så pass klar och tydlig att det därför inte uppstår några problem.

En otydlig reglering som den i 5§, innebär att parterna inte vet vad som gäller och därmed ökar risken för att regleringen tillämpas på ett felaktigt sätt, vilket kan resultera i tidskrävande och dyra processer vid arbetsdomstolen. För en korrekt tillämpning av paragrafen krävs alltså, som ovan konstaterats, en viss förkunskap avseende förarbeten och framförallt praxis.²²¹

5a§ är det nyaste tillskottet avseende tidsbegränsade anställningar i LAS och denna form påminner till stor del om de ändringar i LAS som skall träda ikraft 1 juli 2007. Regleringen är lätthanterlig och innehåller få frågetecken. Det har troligen sin grund i att bestämmelsen inte uppställer några uttryckliga krav, utöver tiden och antalet anställda som samtidigt får ha en sådan anställning. En mindre omfattande reglering innebär att det blir lättare för arbetsgivaren respektive arbetstagaren att känna till dem. Att bestämmelsen tillsynes ännu inte inneburit några större problem

²²⁰ Se avsnitt 1.3 Problemformulering

²²¹ Se avsnitt 3.2 Olika former av tidsbegränsade anställningar - 5§ LAS

kan också på bero på att den är relativt ny. Bristerna har således inte hunnit upp-
dagas.

Provanställning är inte på samma sätt en tidsbegränsad anställning som i 5 och 5a§§
LAS, utan är snarare en blandform av en visstidsanställning och en tillsvidare-
anställning. En sådan anställning är således ett förstadium till en tillsvidare-
anställning. Här ges båda parter möjlighet att känna sig för om arbetet respektive
arbetstagaren är den rätta.²²²

6§ LAS innehåller inga uttryckliga villkor, vid sidan av sexmånadersfristen, vilket
innebär att det är arbetsgivaren som självständigt avgör om det finns skäl till prov-
anställning. Däremot innehåller praxis och förarbeten vissa underförstådda villkor.
Det krävs således även här en viss förkunskap. Då det saknas uttryckliga förut-
sättningar kan tänkas att risken ökar för att arbetsgivaren väljer att kringgå LAS.
Även om en kontroll skulle genomföras, kan det bli svårt att styrka ett kringgående,
pga av bestämmelsens utformning idag.²²³

Av praxis framgår att arbetsdomstolen ansett att ett provobehov framförallt före-
ligger då arbetet är av särskild art och kräver speciella kunskaper. Föreligger dessa
förutsättningar kan det bli aktuellt med en provanställning trots att arbetstagaren
redan sedan tidigare arbetar hos arbetsgivaren.²²⁴

Då provotiden nått sitt slut är det arbetsgivaren som beslutar om fortsatt anställning
eller inte. Arbetsgivaren behöver dessutom inte ange skäl till varför en tillsvidare-
anställning inte kommer till stånd. Arbetstagaren kan på så sätt få svårt att bevisa
att det rör sig om ett agerande som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Ar-
betsgivarens beslut kan alltså inte prövas med utgångspunkt av regleringen i
LAS.²²⁵

Sammanfattningsvis kan konstateras att de största bristerna tycks härledas till 5§
1-3. LAS. Grunden för detta är de många alternativ till visstidsanställningar som
bestämmelsen medger och de gränsdragningsproblem som föreligger mellan
grunderna samt de olika tidsramarna. 5a och 6§§ innebär i sig själva inga större
problem. När paragraferna däremot betraktas tillsammans med 5§ som en grupp
bestämmelser kring visstidsanställning kan problem uppstå. Varje bestämmelse
innehåller egna mer eller mindre uttryckliga förutsättningar och tidsfrister, vilket
sammantaget innebär att det blir svårt för parterna på arbetsmarknaden att hålla
reda på regleringen, vilket tar sig uttryck i att arbetsdomstolen får avgöra många
tvister på detta område. Detta tyder på att lagens reglering i dag inte är tillfred-
ställande på arbetsmarknaden. Dessutom är innehållet i LAS vagt och intetsägande.
Någon närmare vägledning får vare sig arbetsgivaren eller arbetstagaren genom att
endast läsa paragraferna. Det krävs följaktligen att parterna är väl insatta i arbets-
domstolens praxis som har en stor och viktig vägledande roll på området.

²²² Se avsnitt 3.4 Provanställning - 6§ LAS

²²³ Se a avsnitt

²²⁴ Se a avsnitt

²²⁵ Se a avsnitt

6.2 Analys av alternativa lösningar gällande tidsbegränsade anställningar

6.2.1 Analys av konstruktionen i 2§ LAS

Anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar är semi-dispositiva, vilket framgår av lagens 2§. Detta innebär att parterna på arbetsmarknaden inte endast kan förlita sig till lagen, utan kollektivavtalen inom branschen kan innehålla föreskrifter för den specifika verksamheten.

Ett problem med dagens konstruktion av lag och kollektivavtal är att lagen inte får önskad genomslagskraft på arbetsmarknaden. Lagens bestämmelser har fått stå tillbaka till förmån för kollektivavtalen. Frågan kring lagens bestämmelser i förhållande till kollektivavtalsbestämmelserna har varit stridig och arbetsdomstolen har fått ta ställning till detta.²²⁶ Arbetsdomstolen har dock varit väldigt försiktig i sina ställningstaganden och i princip krävt att det i avtalet skall finnas en uttrycklig vilja att bestämmelsen skall få genomslagskraft i kollektivavtalet. Finns ingen sådan uttrycklig vilja saknar således lagens bestämmelse verkan i förhållandet mellan kollektivavtalsparterna. Det kan sålunda ta lång tid innan nya lagregler får verkan i kollektivavtal och på så sätt får genomslagskraft på arbetsmarknaden. Ett sätt att komma runt detta problem skulle kunna vara att låta övergångsbestämmelserna till en lagändring sätta kollektivavtalsreglerna ur spel. Ett sådant agerande strider dock med ILO:s konventioner, vilket den borgerliga regeringen blev varse då de, under 90-talet, agerade på ett sådant sätt.

Ett annat problem med konstruktionen med kollektivavtal är att parterna på arbetsmarknaden tvingas leta i ännu en källa, utöver förarbeten, lag och praxis för att ta reda på vad som gäller. Detsamma gäller på det statliga området med den skillnaden att parterna istället får se till anställningsförordningen istället för kollektivavtal.

Kollektivavtalen och annan särreglering sätter många gånger anställningsskyddslagens reglering ur spel, vilket gör att LAS bli överflödig i förhållande till särreglering i kollektivavtal och AF. Ett sådant resonemang är dock en sanning med modifikation. Reglerna i LAS utgör normalt riktlinjerna för särregleringen och kompletterar även denna i de fall det finns luckor. Dessutom gäller lagen för dem som valt att inte träffa något kollektivavtal eller berörs av annan särlagstiftning.

6.2.2 Analys av särregleringen kring tidsbegränsade anställningar på det statliga, kommunala och privata området i förhållande till LAS

På det statliga området finns särreglering i AF. Anställningsförordningen kombinerar med anställningsskyddslagen och nämner ytterligare möjligheter för arbetsgivaren att tidsbegränsa en anställning. Det tycks vara främst två av dessa möjligheter som skiljer sig från regleringen i LAS. I anställningsförordningen kan arbetsgivaren tidsbegränsa en anställning om arbetstagaren har en *verksledande eller därmed jämförlig ställning*. Här omfattas sålunda en arbetstagare som generellt inte

²²⁶ Se avsnitt 4.1 Allmänt om kollektivavtal

omfattas av regleringen i LAS. Dessutom finns möjlighet att tidsbegränsa anställningen om en myndighet planerar att genomföra en *omorganisation inom en period om två år*. De övriga två möjligheterna, anställning för *enstaka kortare perioder och aspirantutbildning*, är inte specifika för det statliga området, utan dessa situationer täcks upp av reglerna kring tidsbegränsade anställningar i LAS.²²⁷ Anställningsförordningen regler tillämpas i princip på samma sätt som reglerna i ett kollektivavtal på det kommunala eller privata området. Det saknas således centrala statliga kollektivavtal, som innehåller avvikelser från reglerna i LAS avseende tidsbegränsade anställningar, på det statliga området.²²⁸

På det kommunala och privata området saknas sådan särreglering i lag gällande tidsbegränsade anställningar, utan här hänvisas parterna till överenskomna avvikelser i kollektivavtal. På det kommunala området utgör AB05 det centrala avtal som innehåller avvikelser från LAS. På det privata området finns det dock ett stort antal kollektivavtal med mer eller mindre markanta avvikelser från LAS.

Vid en första anblick av kollektivavtalen tycks det inte finnas några markanta skillnader i förhållande till LAS. Skillnaderna upplevs tydligare på det statliga området i 9§ AF i förhållande till LAS. Vid en djupare studie upptäcks dock vissa skillnader i utformningen. Det förekommer bl a förtydligande av sådant som kan utläsas av praxis. Exempel på detta finns i det kommunala avtalet AB05 som skriver ut möjligheten till ett s k *tillsättningsvikariat*, dvs att en arbetstagare kan få ett vikariat för den tid som det tar att tillsätta en tjänst. Ett annat exempel är de uppställda krav för en provanställning som anges i teknikavtalet, så som tjänstemannens kvalifikationer skall vara oprövade eller att arbetsuppgifterna ställer särskilda krav på den enskilda tjänstemannen.

En annan intressant upptäckt i teknikavtalet angående utformningen är att den restriktiva formuleringen från 1974 års LAS återfinns i avtalet. Där framgår att tjänstemännen kan anställas för viss tid med stöd av *arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet* och inte som den nuvarande lagens formulering *arbetets särskilda beskaffenhet*. Detta kan tyda på att tillämpningen av denna visstidsanställning skall tolkas på ett restriktivare sätt än dagens reglering i LAS medger. Denna formulering förekommer även i ett par av de andra kollektivavtalen som studerats, så som kollektivavtalet för IT-företagen.

Vidare innehåller avtalen en del skillnader i förhållande i LAS. Avtalen innehåller bl a en del utvidgningar. Här kan först och främst nämnas möjligheten till *extra anställning* som medges i hotell- och restaurangavtalet. Det uppställs dock vissa särskilda villkor för att arbetsgivaren skall få tidsbegränsa en anställning på detta sätt. Dessutom tillåts arbetsgivaren i detaljhandelsavtalet att förlänga en provanställning med motsvarande tid om arbetstagaren varit frånvarande under prøvotiden. I teknikavtalet lyfts en annan möjlighet att förlänga en provanställning fram, nämligen då det föreligger synnerliga skäl. Av avtalet framgår inte vad synnerliga skäl syftar till. Det kan dock vara en fråga för sedvana eller lokala avtal att tydliggöra. Vidare uppställs ytterliggare situationer där provanställning kan förekomma, så som om arbetstagaren varit arbetslös under längre tid, har ett handikapp

²²⁷ Se avsnitt 4.2.3 Statliga området

²²⁸ Se avsnitt 4.1 Allmänt om kollektivavtal

eller är upptagen i Trygghetsrådets clearingsregister. Dessa förutsättningar öppnar upp en mycket vidare möjlighet än den lagen medger.

Avtalen innehåller också en del inskränkningar ett tydligt exempel på detta gäller provanställning enligt det kommunala avtalet. Här krävs det särskilda omständigheter för att provanställning skall medges. Det anges inte närmare vilka dessa restriktiva omständigheter är. Dessutom skall ett beslut om provanställning föregås av MBL-förhandling enligt 11 § MBL.

I de allra flesta kollektivavtal som redogjorts för kan en pensionär visstidsanställas i likhet med LAS. Skillnaden i förhållande till lagen är att det saknas en utsatt ålder och i de avtal den finns är den satt lägre än i lagen. Det tyder på att kollektivavtalen innebär ett försvagat skydd för arbetstagare som uppnått pensionsålder enligt gällande pensionsavtal. Skyddet försvagas eftersom arbetstagaren förlorar sin tillsvidareanställning vid en tidigare ålder i kollektivavtalet. Detta gäller dock endast om pensionsåldern är lägre än 67 år, men avtalen är relativt vaga angående åldern, så det förutsätts²²⁹ följaktligen att parterna känner till rådande bestämmelser i respektive pensionsavtal.

En fördel för den enskilde arbetstagaren som återfinns i detaljhandelhandelsavtalet är att arbetstagaren kan avsluta en pågående visstidsanställning. En liknande möjlighet återfinns även i hotell- och restaurangavtalet samt kollektivavtalet för IT-företag. Av detaljhandelsavtalet framgår dessutom att arbetsgivaren först måste försöka lösa arbetskraftsbehovet internt genom att erbjuda deltidsanställda fler timmar innan denna anställer en vikarie. En annan fördel som förekommer i kollektivavtalet för IT-företagen är att den lokala tjänstemannaparten kan frånta arbetsgivaren rätten att visstidsanställa vid arbetstoppar och använda provanställning. På så sätt förhindras arbetsgivaren uttryckligen att missbruka möjligheten till tidsbegränsade anställningar i dessa fall.

Sammanfattningsvis kan fastslås att trots föreliggande skillnader i de kollektivavtal som redogjorts för i uppsatsen tycks grunden var densamma såväl kollektivavtalen emellan som i förhållande till LAS. Skillnader finns men då dessa förekommer finns det också en rad villkor som måste uppfyllas för denna möjlighet till avvikelse från LAS. Här kan exempelvis nämnas möjligheten till *extra anställning* i hotell- och restaurangavtalet.

Som tidigare konstaterats i uppsatsen så tycks kollektivavtalen fungera som skydd för arbetstagaren idag. Trots arbetsgivarvänliga utvidgningar skyddas arbetstagaren till viss del genom att det i samband med dessa utvidgningar uppställs vissa förutsättningar som kan uppfattas restriktivare än LAS.²³⁰

Möjligheterna till en tidsbegränsad anställning som kollektivavtalen medger har till största del sin grund i 5 och 6 §§ LAS. Däremot nämns inte möjligheten till överenskommen visstidsanställning, vare sig i inskränkande eller utvidgande syfte. Det är endast kollektivavtalet för IT-företagen som överhuvudtaget nämner möjlig-

²²⁹ Se avsnitt 4.2 Särreglering

²³⁰ Se avsnitt 4.1 Allmänt om kollektivavtal

heten. Allt detta stödjer det som analysen ovan lyft fram, nämligen att denna bestämmelse inte ännu fått någon större genomslagskraft på arbetsmarknaden.

6.2.3 Komparation av det statliga, kommunala och privata området

Vid en jämförelse mellan det statliga, kommunala och privata området avseende regleringen kring tidsbegränsade anställningar, framstår den största stillnanden vara i hur regleringen görs. På det statliga området saknas som, ovan konstaterats, särreglering i centrala kollektivavtal, utan på detta område återfinns regleringen kring visstidsanställningar i AF. Regleringen i AF har dock samma avsikt som kollektivavtalen på det kommunala och privata området, dvs att anpassa reglerna i LAS till de specifika behov som finns inom en viss verksamhet.

En viktig skillnad på det statliga och kommunala området i förhållande till det privata är att verksledande personal omfattas av möjligheten till tidsbegränsning således kan även verksledande personal exempelvis provanställas. Denna möjlighet saknas helt i både LAS och kollektivavtal på det privata området, pga av att dessa personer inte omfattas av LAS.²³¹ Det kan tydas som att det på statliga och kommunala området krävs en viss formalia kring förfarandet vid högre positioner. Behovet av kortare anställningar för chefer och liknande finns sannolikt även på det privata området, men dessa omfattas inte av LAS. De enskilda anställningsavtalen får säkerligen större betydelse i detta sammanhang.

Ytterligare en skillnad på det statliga området, som beskrivits i kapitlet ovan, i förhållande till det kommunala och privata området är att en arbetsgivare kan visstidsanställa när det finns en planerad omorganisation. Denna möjlighet uttrycks inte direkt på det kommunala och privata området, däremot kan tänkas att 5a§ LAS kan ge motsvarande möjlighet, förutsatt att kriterierna är uppfyllda, så som att antalet anställda på detta sätt inte får överstiga fem stycken. I 5a§ föreligger inga särskilda krav för att visstidsanställningen skall motiveras och en oviss framtid innan en omorganisation således kan utgöra en grund till visstidsanställning med stöd av denna paragraf.

Det kommunala avtalet, framförallt gällande provanställning, kan upplevas som mer restriktivt än på det statliga och privata som omfattas av regleringen i LAS respektive kollektivavtal i detta hänseende. AB05:s bestämmelser är mer återhållsamma till tidsbegränsade anställningar i form av provanställning än vad som framgår av LAS. Även då man jämför möjligheterna till provanställning på det privata området i kollektivavtal i förhållande till utformningen i AB05, framstår det kommunala avtalet som mer restriktivt. Visserligen uppställs vissa förutsättningar för provanställning i vissa av kollektivavtalen på det privata området, men dessa förutsättningar är i princip endast ett förtydligande av vad praxis fastslår och gäller således även på det kommunala området.

Vid sidan av de skillnaderna som beskrivits ovan är regleringen avseende de tidsbegränsade anställningarna på dessa områden förhållandevis lika. Detta kan ha sin grund i att LAS direkt eller indirekt utgör grunden för samtliga områden.

²³¹ Se 1§ LAS bilaga 1

Däremot innebär regleringen genom kollektivavtalen på det privata området, fler lättnader för arbetsgivaren i förhållande till en statlig eller kommunal arbetsgivare. Med andra ord upplevs den statliga och kommunala regleringen mer restriktiv än regleringen på det privata området.

Det bör dock avslutningsvis nämnas att det kan förekomma lokala skillnader avseende visstidsanställningar. Det kan följaktligen finnas mer uttalade skillnader på lokal nivå och här har även sedvänja och branschpraxis betydelse.

6.2.4 Analys av bemanningsbranschen i förhållande till LAS och kollektivavtal

Idag saknas en tydlig särslagstiftning för bemanningsbranschen avseende tidsbegränsade anställningar, vilket innebär att LAS numera tillämpas även inom denna bransch. Det tyder på att bemanningsbranschen har blivit accepterade på den moderna arbetsmarknaden. En särreglering avseende tidsbegränsade anställningar inom bemanningsverksamheten har ansetts allt för komplicerad och svåröverskådlig. Rätten till att visstidsanställa arbetstagare i uthyrningsverksamhet var tidigare begränsad på fler sätt än idag. Det bör dock lyftas fram att det hör till det normala att en anställd i ett bemanningsföretag är tillsvidareanställd hos uthyraren.²³²

En viktig förutsättning som inte tydligt framgår i lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, men understryks i förarbetena och doktrin är att inhyrning av arbetskraft endast får ske då det *inte* avser ett permanent behov av arbetskraft. Här kan uttydas en restriktiv hållning av möjligheten till in- och uthyrning av arbetskraft för att förhindra ett kringgående av LAS. Det intressanta är att denna restriktivitet inte lyfts fram i lagtexten och därför kan den som tillämpar lagen, utan närmare kunskap om förarbetena, möjligtvis inta en mindre restriktiv hållning. En sådan hållning kan tänkas innebära en ökad risk till ett kringgående av LAS. I AD 2003 nr 4 kan uttydas att även arbetsdomstolen intar en relativt tillåtande ställning till ut- respektive inhyrning av arbetstagare, vilket också tyder på att bemanningsbranschen har blivit en del av dagens arbetsmarknad.²³³

Vid en studie av ett av kollektivavtalen på bemanningsområdet återfinns, precis som i lagen, inga närmare förhållningsregler för hur ut- respektive inhyrning skall gå till. Däremot finns det reglerat i vilken mån bemanningsföretagen kan visstidsanställa arbetstagare. Avtalet innehåller i princip samma möjligheter som medges i LAS, men med vissa undantag exempelvis gällande ambulerande tjänstemän. De kan endast hyras in för begränsad tid då uppdraget kräver speciella kvalifikationer.

Regleringen avseende tidsbegränsade anställningar i kollektivavtal samt lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft ger ingen uttrycklig möjlighet för uthyraren att kringgå regleringen i LAS avseende visstidsanställningar. Däremot kan det finnas en indirekt risk att inhyraren kringgår regleringen i LAS, genom att de inte har något ansvar som är förenat med LAS i förhållande till den inhyrda arbetstagaren. De kan således hyra in arbetskraft länge tid än vad som anges i 5, 5a

²³² Se avsnitt 4.3.1 Allmänt om regleringen inom bemanningsområdet

²³³ Se a avsnitt

eller 6§§, utan att riskera att arbetstagaren blir tillsvidareanställd. Det enda krav som uttrycks är att behovet av arbetskraft inte är permanent. Då det är arbetsgivaren ensam som avgör om arbetskraftsbehovet är permanent eller inte blir bevisfrågan svår, dvs att bevisa att arbetsgivaren avsiktligt kringgått regleringen i LAS. Avsaknaden av tvister som prövats rättsligt kan tyda på att avsiktliga kringgåenden av LAS är få.²³⁴

Att in- och uthyrningsverksamheten är ett viktigt komplement till LAS och medger en större flexibilitet och lätthanterlighet för företagen som hyr in, tar sig uttryck i den ökade benägenheten att hyra in personal och det ökade antalet bemanningsföretag. Det finns heller inget som direkt tyder på att en arbetstagare i ett bemanningsföretag har det sämre än en arbetstagare i traditionell mening när det gäller tidsbegränsade anställningar. Snarare kan uttydas att en arbetstagare i vissa fall har en större trygghet genom att denna hela tiden har en anställning. Detta till skillnad från en arbetstagare i traditionell mening med en tidsbegränsad anställning vars anställning upphör i och med att den avtalade tiden löper ut.²³⁵

Avslutningsvis kan följaktligen konstateras att det finns en risk att inhyraren väljer att hyra in arbetskraft i syfte att kringgå regleringen av tidsbegränsade anställningar i LAS och i kollektivavtal. Någon tydlig reglering av vad som gäller för inhyraren finns i dag inte och dagens reglering omfattar endast förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Lagstiftaren har alltså ansett att inhyrning av arbetskraft inte utgjort något problem som måste regleras. Av den praxis som vi tog del av under uppsatsarbetet kan uttydas att fallen är få samt att arbetsdomstolen intar en relativt tillåtande ställning. Därmed kan konstateras att bevis för att inhyraren hyr in arbetskraft i avsikt att kringgå LAS saknas. Däremot kan bemanningsföretag leda till färre tillsvidareanställda, trots en minskning av tillfälliga arbetstagare hos inhyraren. Detta beror på att arbetsgivaren istället kan välja att hyra in arbetskraft.

6.3 Analys av ändringarna i LAS

Ändringarna som skall träda ikraft den 1 juli 2007 innebär ett förenklande av dagens reglering i 5§ LAS. Detta bekräftar den kritik som riktats mot denna reglering, dvs att regleringen varit svåröverskådlig för parterna på arbetsmarknaden. För att lösa detta problem har många av undantagen i 5§ slagits samman till en s k fri visstidsanställning. Här uppställs inga villkor för visstidsanställningen och tidsfristen är en och samma oavsett vilken grund som tidsbegränsningen avser. Den högsta sammanlagda tiden som en arbetstagare kan ha en sådan anställning är 14 månader, vilket kan jämföras med den längre tid om som den nu sittande regeringen förväntas lägga fram under våren. Deras förslag ter sig mer arbetsgivarvänlig i förhållande till de lagändringar som skall träda ikraft den 1 juli 2007. Den nuvarande regeringen förordar en tid om 24 månader. Den yttre tidsramen är fem år för båda tidsfrister. Vid en första anblick kan båda dessa alternativ framstå som mycket långa i förhållande till de tidsfrister som finns i dag. Det kan dock konstateras av praxis att tidsfristerna kan bli längre än de i lagen angivna under förutsättning att arbetsgivaren har skäl för ett sådan länge tidsbegränsning. Fördelen med lagänd-

²³⁴ Se avsnitt 4.3.1 Allmänt om regleringen inom bemanningsområdet

²³⁵ Se a avsnitt

ringen är att alla anställningsformer som gäller någon form av visstidsanställning, med undantag för vikariat, kan räknas samman under denna frist. På så sätt får arbetstagaren lättare att komma upp i denna tidsfrist och således snabbare få en tillsvidareanställning.²³⁶

Vikariat och möjligheten till tidsbegränsad anställning för arbetstagare som nått 67 års ålder har undantagits från denna sammanslagning. Ser man till vikariatsregelns lydelse idag tillåts en och samma arbetstagare ersätta en frånvarande arbetstagare som är borta från arbetet under en längre tid. Behovet av att inte kontinuerligt behöva lära upp vikarier är en viktig förutsättning för att bedriva en effektiv lönsam verksamhet. Därför förefaller det inte konstigt att detta undantag medges utöver den fria visstidsanställningen. Lagändringen undantar även regeln om att visstidsanställa arbetstagare som fyllt 67 år. Anledningen kan vara ett sätt att behålla värdefull arbetskraft i verksamheten. En tidsbegränsad anställd kan exempelvis inte sägas upp innan den avtalade tiden löpt ut och det bör i sammanhanget tilläggas att det inte finns någon utsatt tidsfrist att ta hänsyn till vid visstidsanställning med stöd av regeln om pensionärer. Anställningen kan således pågå under lång tid om parterna är överens om detta.²³⁷

Vidare upphävs 5a§, vilket tyder på att den redan från början varit en överflödigt regel som egentligen inte behövdes på arbetsmarknaden. Det finns således ingen anledning att ha en möjlighet till visstidsanställning, där behovet av tidsbegränsad anställning kan lösas med någon av de andra reglerna. Ytterligare tidsfrister i detta hänseende skapar enbart en onödig oreda och förvirring.²³⁸

Ändringarnas betydelse förtydligas i och med att nuvarande regerings förslag förmodligen kommer att ha en liknande inriktning, dock med vissa arbetsgivarvänligare undantag. Det finns följaktligen ett intresse av att finna en mer tidsenlig och funktionell lösning kring tidsbegränsade anställningar.

Sammanfattningsvis kan således konstateras att lagen innehåller fler och längre möjligheter till visstidsanställningar. Dessutom kan hävdas att arbetstagarens trygghet stärks genom att all anställningstid som arbetstagaren samlar på sig som visstidsanställd, med undantag för vikariat, får räknas in i den sammanlagda anställningstiden. På så sätt når arbetstagaren snabbare upp till den högsta tillåtna anställningstiden som visstidsanställd och således fås en tillsvidareanställning. Dessutom kan konstateras att lagen görs mer lättöverskådlig och följaktligen även mer tillämpbar. Förhoppningsvis leder detta till färre tvister hos arbetsdomstolen.

²³⁶ Se avsnitt 5 Förändringar i LAS

²³⁷ Se avsnitt 5 Förändringar i LAS

²³⁸ Se avsnitt 6.1.1 Analys av innehållet i 5, 5a 6§§ LAS

7 Lege ferenda diskussion

Vi och många med oss kan konstatera att problemen med dagens reglering är relativt stora och att det följaktligen finns ett stort behov av förändring. Avsikten med lege ferenda diskussionen är att försöka nå en lösning som är mer överskådlig än den befintliga regleringen. Därför avser vi att lägga fram en lösning på hur arbetsmarknadens parter skall kunna uppnå den flexibilitet och trygghet som eftersträvas på ett bättre sätt.

En tidsbegränsad anställning innebär att en arbetsgivare och en arbetstagare kommer överens om hur länge en anställning skall pågå. Fördelen med detta är att arbetstagaren redan på förhand vet när anställningen skall avslutas och ges därmed en möjlighet att söka andra jobb. Att avskaffa möjligheten för arbetsgivaren att tidsbegränsa en anställning skulle kunna få allvarliga konsekvenser. Det är inte rimligt att en arbetsgivare, som på förhand vet att behovet av arbetskraft endast kommer att vara en viss tid, skall anställa en arbetstagare tillsvidare. När behovet inte kvarstår avslutas ändå anställningen pga arbetsbrist. Ett sådant förfaringsätt försätter arbetstagaren i en falsk trygghet. En tillsvidareanställning är förknippad med en tryggare anställning, vilket inte stämmer i detta fall. Följden blir snarare att reglerna om tillsvidareanställning förlorar sin betydelse. Därför anser vi att tidsbegränsade anställningar skall få fortsätta förekomma på arbetsmarknaden, dock anser vi att huvudregeln i lagen även fortsättningsvis skall vara en tillsvidareanställning.

Kontinuerliga ändringar har genomförts av regleringen kring tidsbegränsade anställningar allt sedan man började reglera denna anställningsform. Ändringarna har dock legat inom ramen för den ursprungliga utformningen från 1974. Inga banbrytande förändringar har således gjorts. Ändringarna har i princip inneburit utökningar av den befintliga katalogen. En sådan ändring anser vi dock inte vara aktuell då vårt mål är att förenkla och skapa en mer lättöverskådlig lag. I likhet med lagändringarna som träder ikraft den 1 juli 2007 vill vi se en sammanslagning av möjligheterna att tidsbegränsa en anställning enligt 5§ LAS. Dessutom tycker vi att benämningen *fri visstidsanställning* fungerar bra och därför saknas anledning att byta ut den. Vår utgångspunkt är densamma som i lagändringarna, dvs att en arbetsgivare skall kunna visstidsanställa en arbetstagare utan att behöva uppfylla några uttryckliga förutsättningar. Frågan är om samtliga möjligheter som medges enligt katalogen i 5§ LAS skall ingå i sammanslagningen?

I debatten kring lagändringen har stor kritik riktas mot att de inte behöll säsongsanställning som en enskild möjlighet till tidsbegränsad anställning. Farhågan från säsongsnäringsen rörde den snäva tidsfristen om 14 månader under en femårs period. Detta skulle innebära att de tvingades tillsvidareanställa personal som under mellansäsonger skulle permitteras. Företagens ekonomi skulle därmed ta skada, eftersom lön skall betalas ut under permitteringsperioden. Vi anser inte att säsongsanställningar skall hämmas av ekonomiska faktorer. En säsongsanställning underlättar bl a för ungdomar att få erfarenhet av arbetsmarknaden. Därmed inte sagt att det endast är ungdomar som är anställda på detta sätt. Dessutom finns möjligheten för arbetstagaren att välja att återkomma eller tacka nej till ytterliggare anställning. Är både arbetsgivaren och arbetstagaren nöjda med anställningsvillkoren och ar-

betstagaren återkommer år efter år, förefaller det olyckligt om arbetsgivaren tvingas avvisa arbetstagaren pga att en tidsgräns sätter stopp för anställningsförhållandet. Arbetstagaren får följaktligen också en relativt lång tid på sig att söka annat arbete under mellansäsongen och får dessutom en erfarenhet att använda som konkurrensmedel i förhållande till andra sökande på arbetsmarkanden. Formen skall således stå kvar som en enskild förutsättning enligt vår mening.

Då lagen i dag öppnar upp för en arbetstagare att vara ledig under längre perioder t ex genom föräldraledighetslagen, måste LAS också täcka upp för arbetskraftsbristen som blir följderna av denna frånvaro. Vi anser det vara orimligt att en arbetsgivare skall behöva lära upp fler arbetstagare under den ordinarie arbetstagarens frånvaro pga att denne uppnår den utsatta tidsfristen. Ett sådant förfarande är både tidsmässigt och ekonomiskt ohållbart. Därför anser vi att en vikariatsanställning skall få pågå tre år under en femårsperiod i enlighet med dagens nuvarande utformning. Den tidsgräns som finns har funnits några år och förhoppningsvis blivit inarbetad hos arbetsgivarna men sannolikt även hos arbetstagaren och leder således inte några större problem. Om någon ändring av vikariatsanställning skulle bli aktuell skulle det vara att förtydliga vissa förutsättningar som framkommer av praxis. Då syftar vi främst på anknytningskravet. Problemet blir att om man anger en förutsättning måste man även ange övriga förutsättningar som lyfts fram i praxis. Vidare måste således även undantagen skrivas ut, exempelvis så som semestervikariat. Därmed är man återigen tillbaka i fällan med en allt för detaljerad och krånglig reglering. Därför anser vi att möjligheten till vikariat skall kvarstå i sin nuvarande lydelse.

I detta sammanhang skall även diskuteras huruvida praktik skall falla under sammanslagningen eller kvarstå i sin lydelse alternativt falla bort helt och hållet. Frågan är om praktik överhuvudtaget är att anses som en anställning i LAS mening eller om det är en fråga som rör utbildning och således inte behöver regleras i anställningsskyddslagen. Det som talar för att det skall nämnas i LAS är att arbetsgivaren förmodligen känner till regleringen i LAS och följaktligen inte behöver vara rädd för att handla i strid med LAS, då denne tar emot praktikanter. Då frågan kring praktik har fått lite utrymme i praxis talar detta för att problemen inte är stora. Därmed anser vi att även praktik skall kunna falla in under sammanslagningen. Följaktligen behålls praktik indirekt i LAS, vilket är av vikt pga att arbetsgivaren då förhoppningsvis även fortsättningsvis vågar ta emot praktikanter.

I motsats till vad som framgår av lagändringarna anser vi att möjligheten att visstidsanställa en arbetstagare som uppnått en ålder om 67 år inte bör stå kvar i sin nuvarande lydelse, utan skall medtas i sammanslagningen. I de fall arbetsgivaren önskar behålla arbetstagaren som fyllt 67 år, kan förutsättningarna för anställningen antingen vara densamma som innan eller också kan arbetsgivaren med stöd av reglerna i den fria visstidsanställningen visstidsanställa arbetstagaren. Vi menar att det inte finns någon anledning att byta anställningsform om man vill behålla arbetstagaren. Skulle arbetsgivaren vid ett senare tillfälle vilja avveckla anställningen kan han begära att arbetstagaren frånträder sin anställning. Arbetstagaren har endast rätt att kvarstå i anställning fram till 67 år enligt 32a§ LAS. Dessutom anser vi att regleringen måste underlätta för yngre arbetstagare att komma in på arbetsmarknaden. Att behålla arbetstagare som uppnått pensionsålder fördröjer inträdet för den yngre generationen. Det gäller främst där det inte förekommer någon större arbetskrafts-

brist och kompetensen kan tillgodoses genom att anställa yngre arbetstagare.

En viktig fråga är under hur lång tid en sådan anställning sammanlagt skall få pågå. Vi anser att tiden om 14 månader som anges i lagändringarna är för kort, utan förordar i likhet med sittande regering en längre tidsfrist. Den tidsfrist som anges i regeringens budgetproposition om 24 månader utgör en rimlig tid enligt oss. Tiden får sättas i perspektiv till en tillsvidareanställning, där det inte heller alltid går att förutse vad som kommer att hända i verksamheten två år framåt i tiden, framförallt inte i en sådan föränderlig marknad som råder idag. Den yttre tidsramen anser vi dock kan ligga på fem år, vilket ligger i linje med lagändringarna som beslutats av riksdagen samt det förmodade förslaget från den nuvarande regeringen. Sätts den yttre tidsramen lägre är risken att arbetstagaren aldrig hinner komma upp i 24 månaders anställning under denna tid. Vid beräkning av den sammanlagda anställningstiden anser vi dock att tiden som vikarie eller säsonganställd inte skall räknas in. I motsatts till de nuvarande lagändringarna vill vi understryka att tiden för provanställning inte skall räknas in, vilket beror på att denna typ av visstidsanställning skiljer sig i förhållande till de andra tidsbegränsade anställningarna.

En lång tidsfrist kan innebära en otrygg tillvaro för arbetstagaren, vilket vi är väl medvetna om. En lösning på problemet som förekommer i några av kollektivavtalen, exempelvis detaljhandelsavtalet och hotell- och restaurangavtalet, är möjligheten att avbryta en pågående visstidsanställning. Detta anser vi bör gälla såväl för arbetsgivaren som för arbetstagaren. En rimlig uppsägningstid anser vi vara en månad, under förutsättning att den tidsbegränsade anställningen pågår under en längre tid än en månad. Skulle anställningstiden vara kortare än en månad finns det ingen anledning att avbryta anställningen innan den avtalade tiden löpt ut. Under uppsägningstiden ges dels arbetsgivaren möjlighet att finna en ersättare, dels ges arbetstagaren chans att finna en ny anställning. Dessutom anser vi att det i likhet med uppsägningsreglerna för en tillsvidareanställd skall krävas av arbetsgivaren att det föreligger saklig grund.

En ytterliggare risk med en lång sammanlagd tidsfrist är att arbetstagaren riskerar att bli fast i en tidsbegränsad anställning under lång tid. Därför menar vi att tidsfristerna skall kombineras med en konverteringsregel, som underlättar för arbetstagaren att få en tryggare anställning genom en tillsvidareanställning. Detta ligger också i linje med de kommande lagändringarna. Konverteringen skall ske då arbetstagaren varit anställd sammanlagt 24 månader hos samma arbetsgivare. Risken för "utlasning" kan man aldrig helt bortse från. Då arbetsgivaren ges flexibilitet i form av en lång sammanlagd möjlighet till visstidsanställningar tror vi att risken ändå till viss del minskar. En arbetstagare som har arbetat hos en arbetsgivare under en längre period blir dessutom en tillgång för företaget och således ökar viljan hos arbetsgivaren att behålla arbetstagaren.

I likhet med vad som framgår av lagändringarna förlorar 5a§ sin betydelse, då fri visstidsanställning införs. Dessutom tycks denna bestämmelse inte fått någon större genomslagskraft på arbetsmarknaden. Därför avser vi att i vårt förslag upphäva 5a§.

Provanställning är enligt vår åsikt en bra möjlighet för såväl arbetsgivare som arbetstagare, då parterna ges en chans att visa vad de har att erbjuda varandra. Har man ingen tidigare erfarenhet är det fullt förståeligt att en arbetsgivare inte är villig att ge arbetstagaren en tillsvidaranställning. Följaktligen underlättar en sådan anställning nyanställning. I likhet med vad som framkommer i vissa kollektivavtal som vi granskat, bör de grundläggande krav som anges i praxis nännas här, så som att arbetstagarens kvalifikationer inom området skall vara oprövade eller om det finns särskilda skäl knutna till arbetsuppgifterna.

För överskådlighetens skull bör det även diskuteras huruvida särregleringen i anställningsförordningen bör föras in i LAS eller finnas kvar i sin nuvarande lydelse. Ett införande skulle dock innebära en mängd problem. För det första omfattas inte verksledande arbetstagare av LAS och således kan man inte föra in den möjligheten i anställningsskyddslagen. Den får därmed vara kvar i anställningsförordningen. Däremot skulle möjligheten till tidsbegränsning vid planerad omorganisation kunna föras in, men vid en närmare eftertanke så kan denna möjlighet ingå i den fria visstidsanställningen på samma sätt som aspirantutbildning och visstidsanställning vid enstaka kortare perioder. Följaktligen behöver dessa former av tidsbegränsade anställningar inte ges ett eget utrymme i anställningsförordningen.

Fler och ingående begränsningar ökar risken för att arbetsgivaren vänder sig till bemanningsföretag för att tillgodose arbetskraftsbehovet. Även om vi anser att inhyrning är ett bra alternativ och tillgodoser arbetsgivarens krav på flexibilitet samt att arbetstagaren får en trygghet, går det inte att bortse att ett kringgående av LAS kan bli aktuellt. Därför lämnar vi möjlighet till ytterliggare inskränkning respektive utvidgningar till kollektivavtalsparterna. Möjligheten att träffa kollektivavtal gällande de tidsbegränsade anställningarna skall således kvarstå, då detta ger möjlighet att träffa avtal om branschspecifika förhållanden. Dessutom kan en allt för detaljerad lag bli för stelbent och svårtillämplig i praktiken. Fördelarna med kollektivavtal överväger nackdelarna med flera olika källor. Ett problem med kollektivavtal är dock att större företag har fler olika kollektivavtal att hålla reda på, vilket beror på att de som regel har flera olika arbetstagarkategorier. Dessa kategorier tillhör olika avtalsområden och följderna blir att arbetsgivaren knyts till flera kollektivavtal. Det bör dock erinras om att kollektivavtalskonstruktionen är väl inarbetad på den svenska arbetsmarknaden och kan således inte negligeras.

Ytterliggare en källa att leta information i vid sidan av förarbeten, lag och kollektivavtal kommer dock även fortsättningsvis förekomma. Praxis är en källa som aldrig kan bortses från då denna utvecklar och formar lagens tillämpning samt anpassar den till rådande förhållanden på arbetsmarknaden. Problemet med många källor kvarstår således.

Frågan är om vi med detta förslag har lyckats tillgodose kravet på flexibilitet, trygghet och överskådlighet? En optimal lösning är svår att finna, men vi anser att vårt förslag går i rätt riktning. Arbetsgivaren får ökad flexibilitet genom att fristerna är långa och grunderna inte måste motiveras samt att om det föreligger en saklig grund kan den tidsbegränsade anställningen upphöra innan den nått sitt slut. Ur arbetstagar synpunkt innebär den nya lagen fortfarande en trygghet i form av en

konvertering efter 24 månaders visstidsanställning hos arbetsgivaren. En sådan lång visstidsanställning innebär också att arbetstagaren hinner skaffa sig erfarenhet av verksamheten och således blir en tillgång för företaget som arbetsgivaren inte gör sig av med i första taget. Dessutom kan arbetstagaren söka andra jobb parallellt med visstidsanställningen och följaktligen avbryta den pågående anställningen om ett annat lämpligare arbete dyker upp. Vidare når arbetstagaren sannolikt snabbare upp till den sammanlagda tidsfristen eftersom all anställningstid, vid sidan av vikariat, säsongsanställning och provanställning får räknas in i samma frist oavsett grunden.

Överskådligheten uppnås då många av de möjligheter till tidsbegränsad anställning som finns idag, sammanfaller under en möjlighet och en tidsfrist. De övriga grunderna är få och tydliga. Däremot tvingas parterna på arbetsmarknaden fortfarande söka information i flera källor, vilket vi inte lyckats finna någon smidig lösning på.²³⁹

²³⁹ En sammanfattning av vårt lagförslag redovisas i bilaga 8

Källförteckningen

Litteratur

- Andersson, A. m fl, *Arbetsrätten i staten*, Upplaga 2, Studentlitteratur 2004
- Andersson, A. m fl, *Kommunal arbetsrätt*, Upplaga 3, Studentlitteratur 2002
- Bylund, B m fl, *Anställningsskyddslagen - Med kommentar*, Upplaga 9, Prisma 2004
- Bylund, B och Viklund, L., *Arbetsrätt i praktiken – En handbok*, Upplaga 13, Norstedts Akademiska Förlag 2006
- Fahlbeck, R., *Praktisk arbetsrätt*, Upplaga 3, Liber 1989
- Garpe, B., *Arbetsrätt en introduktion*, Upplaga 7, Karlstads Universitet 2000
- Glavå, M., *Arbetsrätt*, Studentlitteratur 2001
- Henning, A., *Tidsbegränsad anställning - En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner*, Juridiska föreningen i Lund 1984, Avhandling
- Henning, A., *Var det någon vits med att arbetsgivaren fick laglig rätt att provanställa?*, Lag & Avtal, 1986 nr 9
- Hydén, H., *Rättsregler - En introduktion till juridiken*, Upplaga 5, Studentlitteratur 2001
- Iseskog, T., *Personal juridik*, Upplaga 18, Norstedts Juridik 2005
- Lehrberg, B., *Praktisk juridisk metod*, Upplaga 4, Iustus förlag 2001
- Lunning, L och Toijer, G., *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*, Upplaga 9, Norstedts Juridik 2006
- Malmberg, J., *Anställningsavtalet - Om anställningsförhållandets individuella reglering*, Iustus Förlag 1997, Avhandling
- Peczenik, A., *Juridikens teori och metod*, Nordstedts Juridik 1995
- Schmidt m fl., *Löntagarrätt*, Upplaga 12, Norstedts Juridik AB 1994
- Strömholm, S., *Allmän rättslära - En första introduktion*, Upplaga 6, Norstedts 1984

Cirkulär

Arbetsgivarverkets cirkulär 1997 A6, *Tema anställningsskydd*

Kollektivavtal

- Kollektivavtal Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR och Hotell och Restaurang Facket, HRF, 2004-05-01 – 2007-04-30
- Avtal mellan Handelsarbetsgivarna och Handelsanställdas förbund avseende detaljhandeln, 2004-04-01 – 2007-03-31
- Teknikavtalet – Sif/CF/Ledarna, 2004-04-01 – 2007-03-31
- Anställningsvillkor, IT företag, 2004-04-01 – 2007-03-31
- AB 05 Allmänna bestämmelser, Sveriges Kommuner och Landsting
- Avtal 0267, 2004-2007

Offentliga tryck

- SOU 1992:116 *Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft*
- SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag*

SOU 1997:58 *Personaluthyrning*
SOU 1973:7 *Trygghet i anställning*

Ds 2000:22 *Kortare arbetstid för och emot*
Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*
Ds 2005:15 *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*
Ds 2005:27 *Arbetsgivares informationsskyldighet – ändringar i anställningsskyddslagen*

Prop 1971:107 *med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare*
Prop 1973:129 *med förslag till lag om anställningsskydd mm*
Prop 1975/76:105 *med förslag till arbetsrättsreform mm*
Prop 1981/82:71 *om ny anställningsskyddslag mm*
Prop 1990/91:124 *om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft mm*
Prop 1992/93:218 *om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet*
Prop 1993/94:67 *om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet*
Prop 1994/95:76 *Förändringar i av vissa arbetsrättsliga regler*
Prop 1996/97:16 *En arbetsrätt för ökad tillväxt*
Prop 2000/01:78 *Rätt att arbeta till 67 års ålder*
Prop 2005/06:185 *Försträkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*
Prop 2006/07:1 *Budgetpropositionen för 2007*

Skr. 2005/06:91 *Anställningsvillkor i bemanningsföretag*

Andersson, P. och Wadensjö, E., *Hur fungerar bemanningsbranschen*, IFAU – institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Rapport 2004:15

Rättsfall

AD 1975 nr 84	AD 1984 nr 77	AD 1993 nr 67
AD 1976 nr 23	AD 1985 nr 130	AD 1994 nr 17
AD 1976 nr 100	AD 1986 nr 12	AD 1998 nr 36
AD 1977 nr 186	AD 1987 nr 105	AD 1999 nr 7
AD 1983 nr 113	AD 1987 nr 148	AD 2002 nr 28
AD 1983 nr 180	AD 1990 nr 3	AD 2003 nr 4
AD 1984 nr 64	AD 1990 nr 98	AD 2003 nr 20
AD 1984 nr 66	AD 1991 nr 92	AD 2004 nr 49

Övrigt

Garpe, B., *Föreläsning*, 2005-01-10, 2007-01-16
Engquist, L., *Telefonintervju*, 2006-12-05 (Ombudsman på ST) Tel: 08-790 52 41
Eliasson, A., *Telefonintervju*, 2006-12-11 (Politisk sakkunnig till arbetsmarknadsministern) Tel: 08 - 405 23 98

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. *Lag (2005:1193)*.

2 § Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 5 a, 6, 22 och 25-27 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b-6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av
-rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller
- rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,
2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och
3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att

kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet. *Lag (2006:439)*.

Anställningsavtalet

4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5, 5 a och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid

anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i

samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8 - 10, 15, 16, 19, 20 och 28 - 33 §§. *Lag (2002:195)*.

6 b § Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänförs till tiden före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta. *Lag (1994:1685)*.

Lön och andra förmåner under permittering

21 § En arbetstagare som permitteras har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av

att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur. *Lag (1984:1008)*.

Företrädesrätt till återanställning m.m.

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning

för en tidigare säsonganställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan

övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §. Lag (1996:1424).

Förhandlingar mm

25 a § En deltidsanställd arbetstagarare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

En arbetstagarare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §. Lag (1996:1424).

31 § En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagarare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

32 § En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagarare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Lag (1996:1424).

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Förhandlingsrätt

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisationen i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagarare som tillhör arbetstagarorganisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

Facklig vetorätt i vissa fall

38 § Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagarare hos honom, skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita uthyrd arbetskraft enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena skall 14§ tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetsstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan. Lag (1994:1686)

39 § Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. Vid upphandling enligt lagen (1992:1528) om offentlig upphandling får en sådan förklaring göras endast om den grundar sig på omständigheter som sägs i 1 kap. 17 § eller 6 kap. 9--11 §§ nämnda lag. Lag (1994:1686).

40 § Förbud enligt 39 § inträder inte, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Förbud inträder inte heller, om arbetstagarorganisationen vid offentlig upphandling har grundat sin förklaring på andra omständigheter än som sägs i 1 kap. 17 § eller 6 kap. 9--11 §§ lagen (1992:1528) om offentlig upphandling.

Har arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket verkställt beslut i den fråga som förhandlingen avser, skall 39 § inte tillämpas. Lag (1994:1686)

Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft**Lagens innehåll**

1 § Denna lag gäller arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen. Lagen gäller dock inte arbetsförmedling som sker genom skrifter, överföringar eller upptagningar på vilka tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen är tillämplig.

Med arbetsförmedling avses i denna lag verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare och som inte innebär uthyrning av arbetskraft enligt 2 §.

2 § I lagen ges också bestämmelser om uthyrning av arbetskraft. Med uthyrning av arbetskraft avses ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet.

Arbetsförmedling för sjömän

3 § Arbetsförmedling för sjömän får inte bedrivas mot ersättning.

Uthyrning av arbetskraft

4 § Arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft skall iaktta följande.

1. Arbetstagare får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos beställare för vilka de utför eller utfört arbete.

2. En arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft får inte hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde. *Lag (1993:1499)*.

5 § har upphävts genom lag (1993:1499).

Förbud att ta betalt av arbetssökande eller arbetstagare

6 § Den som bedriver arbetsförmedling eller uthyrning av arbetskraft får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetssökande eller arbetstagare för att erbjuda eller anvisa dem arbete.

Ansvar

7 § Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet handlar i strid med 4 § döms till böter.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 3 eller 6 § döms till böter eller fängelse i högst sex månader. *Lag (1993:1499)*.

Kollektivavtal mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare (SHR) och Hotell och Restaurang Facket (HRF) (1/5 2004 - 30/4 2007)**Utdrag ur kollektivavtalet****1 Kap Avtalets giltighetsområde****1§ Allmänt**

Detta avtal gäller för medlemmar i HRF och medlemsföretag i SHR och reglerar allt arbete inom avtalsområdet.

Arbetsgivarna förbinder sig att tillämpa avtalet för samtliga anställda inom avtalsområdet.

Löne- och anställningsvillkor under utbildningstid regleras i utbildningsavtalet samt löneavtalet.

2 Kap Anställningens ingående och upphörande

Beträffande regler för upphörande av anställning hänvisas till lagen (1980:82) om anställningsskydd, LAS. För i 3-4§§ angivna anställningsformer gäller utöver LAS, i förekommande fall avtalets regler.

2§ Anställning tillsvidare**1. Anställningens ingående**

Anställningen gäller tillsvidare om ej annat avtalats.

Provanställning som inte avslutas eller avbryts övergår i en tillsvidareanställning.

3§ Provanställning**1. Ingående av provanställning**

Avtal om provanställning får tillämpas under högst sex månader. Vid frånvaro kan arbetsgivare och anställd skriftligen överenskomma om en mot frånvaroperioden svarande förlängning av provanställningstiden.

2. Upphörande av provanställning**2.1 Upphörande under pågående provanställningsperiod**

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i för tid skall underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg. Vill arbetstagaren avbryta provanställningen i förtid skall han underrätta arbetsgivaren minst 14 dagar i förväg.

2.2 Upphörande vid provanställningsperiodens slut

Om arbetsgivare eller anställd vill att provanställningen skall upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall han underrätta arbetstagaren/arbetsgivaren 14 dagar före periodens slut.

Anmärkning:

Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla (meddela) den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.

4§ Tidsbegränsad anställning**1. Ingående av tidsbegränsad anställning****1.1 Tidsbegränsad anställning**

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall

- Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
- Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
- Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
- Avtal om överenskommen visstidsanställning
- Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.

- Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

Tidsbegränsad anställning kan dessutom förekomma vid tillfälligt behov av arbetskraft enligt nedan.

1.2 Extra anställning

Avtal om extra anställning för enstaka dagar får träffas om det föranleds av arbetets särskilda oregelbundna beskaffenhet. Vid sidan av anställningen skall lägsta ersättningsgrundande arbetstid bestämmas. Anställningsformen får endast tillämpas när arbetsgivaren har tillfälligt behov av arbetskraft och annan anställningsform inte kan tillämpas.

Anställningsformen innebär att:

- arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete när han har behov av extra arbetskraft,
- den anställde kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete,
- lägsta ersättningsgrundande arbetstid är tre timmar per dag,
- arbetstiden går inte att schemalägga.

När sådan anställning omfattar i genomsnitt minst 20 timmar per vecka under minst en tvåmånadersperiod har arbetsgivaren därefter skyldighet att erbjuda extra anställning i mån av tillgång. Om det finns fler som arbetat under denna anställningsform skall, om någon av dem så begär, en turordningslista för sådan anställning upprättas.

Om det efter överläggning och utredning klarläggs att det finns ett konstant arbetskraftsbehov som kan schemaläggas, skall arbetsgivaren erbjuda annan anställningsform än extra anställning.

2. Upphörande av tidsbegränsad anställning

Om anställningen skall upphöra före den tid som från början överenskommits gäller en uppsägningstid om 14 dagar för både arbetsgivare och anställd.

Vid arbetsgivarens uppsägning skall varsel (meddelande) lämnas till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör sju dagar före besked om uppsägning till den anställde.

Utöver det ovanstående gäller vid icke tidsbestämt vikariat:

- anställningen upphör när ordinarie anställd kommer tillbaka i tjänst,
- vikarien har ingen uppsägningstid.

Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende detaljhandeln (1/4 2004 - 31/3 2007)**Utdrag ut kollektivavtalet****Avtalets omfattning**

Detta kollektivavtal omfattar de företag anslutna till Handelsarbetsgivarna, som anges i särskild förteckning. Avtalet ska börja gälla den första i månaden efter det att framställning om inkoppling gjorts enligt nedanstående förhandlingsordning. Beträffande tillämpningen av detta riksavtal på lager- och distributionsarbete inom detaljhandeln hänvisas till en mellan organisationerna den 3 juni 1977 upprättade PM.

§ 3 Anställning, uppsägning m m

På avtalsområdet gäller i lagen om anställningsskydd av den 24 februari 1982 (SFS 1980:80) med följande tillägg enligt lagens § 2.

Mom 1 Anställning på prov

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Provanställning kan omfatta högst sex månader. Arbetsgivaren ska underrätta den lokala fackliga organisationen att överenskommelse om provanställning skett. Vid sjukdomsfall och annan frånvaro under provanställningen kan arbetsgivaren och den anställde komma överens om en lika lång förlängning av provanställningstiden. Provanställningen upphör 14 dagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse om det. Har sådan underrättelse inte lämnats senast 14 dagar före provanställningstidens utgång gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningsskydd. Om en provanställning inte övergår i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren informera den lokala fackliga organisationen.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Anställning för viss tid får ske bl a vid behov av vikarie och vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet. Uppkommer behov av vikarie ska arbetsgivaren i första hand undersöka vikariatsfrågan kan lösas genom att erbjuda fler timmar till deltidsanställda med tillräckliga kvalifikationer. Arbetstagare som önskar avbryta en tidsbegränsad anställning före den tid som bestämts vid anställningstillfället, ska lämna besked minst en vecka i förväg.

Teknikavtalet – Sif/CF/Ledarna (1 april 2004-31 mars 2007)**Utdrag ur kollektivavtalet****§1 Avtalets omfattning****Mom 1**

För tjänstemän, som är anställda vid företag anslutna till Teknikarbetsgivarna, gäller avtalet med i mom 2-7 angivna tillägg och undantag.

Begreppet ”tjänsteman” i detta avtal innefattar ”arbetsledare”.

Mom 2

För tjänsteman, som hänförs till befattningsskikt högre än 2 i befattningsnomenklaturen, gäller ej avtalet.

Mom 3

För tjänsteman, som en tillämpning av §3 har anställts för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete, gäller avtalet omedelbart med undantag enligt mom 4 och mom 6, §6 mom 3, undantag 3 och §12 mom 1-2.

Mom 4

För tjänsteman som har anställts på prov gäller avtalet omedelbart. Beträffande uppsägningstidens längd under provanställningen, se §12 mom 3:3.

Mom 5

För tjänsteman som innehar anställning utgörande bisyssla gäller ej avtalet utom §6 i den del som avser sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i en sjuklöneperiod.

Mom 6

För tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen gäller avtalet med följande inskränkningar:

- §6 i den del som avser sjuklön efter den 14:e kalenderdagen i en sjuklöneperiod gäller endast om
- Särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen
- Uppsägningstiden framgår av §12 mom 3:4

Samma gäller om en tjänsteman har anställts vid företaget efter det att han uppnått den ordinarie pensionsåldern som tillämpas vid detta.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

Mom 7

Om en tjänsteman företar tjänsteresa utomlands skall anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller genom särskilt utlandsresereglemente eller liknande vid företaget.

Vid utlandstjänstgöring gäller ”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” för de tjänstemän som anges i nämnda avtal.

Mom 8

Arbetsgivaren har rätt att kräva, att tjänsteman som tillhör företagsledningen inte får vara medlem i tjänstemannaorganisation, för vars medlemmar detta avtal tillämpas.

Till företagsledning räknas

- företagsledare
- privatsekreterare till företagsledare
- tjänstemän i vilkas tjänsteåliggande ingår att företräda företaget i förhållande till tjänstemännen i frågor rörande dessas arbetsvillkor.

Tvister rörande omfattningen av detta moment skall avgöras av förtroenderådet.

§3 Anställning

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

Mom 2 Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete

Mom 2:1

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder sådan anställning.

Skolungdom och studerande får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete när de har ferie eller annars gör uppehåll i studierna.

Tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen får anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete. Samma gäller om en tjänsteman anställs vid företaget efter han har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Mom 2:2 Avtal om anställningen för viss tid för viss tid får vidare träffas om anställningen avser praktikarbete eller vikariat.

Med vikariat avses

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t.ex. vid ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet eller
- att tjänstemannen under högst 6 månader eller under den längre tid som överenskommit mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten, uppehåller en ledigbliven författning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.

Mom 2:3

För att avlasta tillfällig arbetstopp vid företaget får arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma om anställning för viss tid.

Mom 2:4

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen

- om tjänstemannens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller
- om det är eljest föreligger särskilda skäl att pröva tjänstemannens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav eller
- om tjänstemannen är handikappad, långtidsarbetslös eller upptagen i Trygghetsrådets clearingsregister.

Provanställning kan omfatta högst 6 månader. Då synnerliga skäl föreligger kan provanställningen efter lokal överenskommelse förlängas, dock längst ytterligare 6 månader.

Mom 2:5

Om arbetsgivaren står i begrepp att anställa en tjänsteman enligt mom 2:3 eller 2:4 bör arbetsgivaren, om det är praktiskt möjligt, underrätta berörd tjänstemannaklubb vid företaget innan anställningsöverenskommelse träffas. Underrättelse skall dock alltid lämnas inom en vecka efter det anställningsöverenskommelse har träffats.

Mom 2:6

Arbetsgivarens rätt att anställa tjänstemän för att avlasta arbetstoppar enligt mom 2:3 respektive provanställa tjänstemän enligt mom 2:4 kan sägas upp av den lokala tjänstemannaparten eller av PTK-förbund. Uppsägningstiden är 3 månader. Om arbetsgivaren önskar att nämnda rätt skall bestå, skall han skyndsamt begära att förhandlingar härom förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden utlöper. I sista hand kan frågan huruvida rätten skall bestå eller ej tas upp till överläggningar i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

Kollektivavtal för IT-företag (1 april 2004 - 31 mars 2007)

Utdrag ur kollektivavtalet

1 Omfattning

Avtalet gäller för samtliga medarbetare i företag anslutna till Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation, avtalsområde IT, med nedanstående avvikelser.

Anmärkning:

CF, Jusek och Civilekonomerna uppträder som en part lokalt och centralt

3 Anställningsformer

Avtalet skiljer mellan två olika huvudtyper av anställningar, tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Grundregeln är att varje anställning gäller tillsvidare om inte annat avtalats med medarbetaren.

3:1 Tidsbegränsad anställning

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om en tidsbegränsad anställning då:

1. arbetsuppgifterna av särskild beskaffenhet eller
2. anställningen avser skolgång och studerande under lov och annan tillfällig studieuppehåll eller
3. anställning är för praktikarbete eller
4. anställningen avser ett vikariat under annans frånvaro eller högst sex månader i väntan på att befattningen återbesätts eller
5. den som anställs antingen fyllt 67 år eller har tjänstepension eller
6. anställningen avser att avlasta tillfällig arbetstopp eller
7. anställningen är en provanställning i högst sex månader om
 - medarbetarens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade
 - det föreligger särskilda skäl att pröva kvalifikationerna mot arbetsuppgifternas särskilda krav
8. överenskommen visstidsanställning enligt 5§ LAS.

3:1:1 Underrättelse

Arbetsgivaren bör underrätta berörd tjänstemannaklubb innan anställning för arbetstopp eller på prov sker.

Om detta inte är möjligt ska dock underrättelse alltid lämnas inom en vecka efter att anställningen skett.

3:1:2 Uppsägning av 3:1

Lokal tjänstemannapart eller PTK-förbund kan säga upp arbetsgivarens rätt att anställa för arbetstopp eller på prov. Uppsägningstiden är tre månader. Arbetsgivare som vill behålla rätten ska omgående påkalla förhandling i ärendet.

Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att förhandlingar enligt förhandlingsordningen hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut. Frågan om arbetsgivarens rätt ska bestå kan i sista hand tas upp i Tjänstemarknadsnämnden SAF-PTK.

9 Uppsägning

Om en medarbetare eller arbetsgivare vill bryta en tillsvidareanställning gäller vissa uppsägningstider. Vid en tidsbegränsad anställning är huvudregeln att anställningen upphör när den avtalade tiden gått till ända, när arbetet har slutförts eller när säsongen är slut om medarbetaren och arbetsgivaren inte kommit överens om annat. Under uppsägningstiden har medarbetaren rätt till lön och andra anställningsförmåner. Medarbetaren är också skyldig att arbeta under uppsägningstiden.

Uppsägningstiden för tillsvidaranställda framgår av följande tabeller. Arbetsgivaren och medarbetaren får komma överens om längre uppsägningstider.

Vid provanställning och för de som arbetar efter 67 års ålder eller anställs efter uppnådd pensionsålder och uppbär tjänstepension gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

AB 05 – Allmänna bestämmelser

Utdrag ur kollektivavtalet

§ 2 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, ska dessa allmänna bestämmelser som fortsättningsvis kallas avtalet och de till avtalet hörande särskilda bestämmelser/specialbestämmelser, tillämpas på arbetstagare för vilken annat avtal inte gäller.

Om de särskilda bestämmelserna/specialbestämmelserna avviker från avtalet ska dessa tillämpas.

Arbetsgivare och förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om avvikelse helt eller delvis från detta avtal.

§ 4 Anställningsform

Mom. 1 Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd (LAS).

Mom. 2 6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om arbetsgivaren finner det nödvändigt på grund av särskilda omständigheter. Arbetstagare med provanställning anställs för viss tid.

Innan beslut fattas om provanställning ska förhandling enligt 11 § lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ske.

Mom. 3 Oavsett vad som anges i 5 § LAS, tidsbegränsad anställning, gäller följande.

a) Med vikarie avses arbetstagare som anställs för att arbeta i stället för annan arbetstagare som är ledig

från anställningen (s.k. egentligt vikariat). Som vikarie anses också den, som anställs efter att en

arbetstagare slutat för att helt eller delvis utföra denna arbetstagares arbetsuppgifter intill dess efterträdare börjat sitt arbete. Det förutsätts att sådant vikariat inte bestäms till längre tid än som med

hänsyn till omständigheterna i fallet normalt krävs tills efterträdaren börjat arbeta. För andra vikariat

gäller vad LAS föreskriver.

b) Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form anställas för begränsad tid.

c) Arbetsgivare och förvaltningschef eller arbetstagare med motsvarande funktion kan träffa överenskommelse om tidsbegränsad anställning. Vad i detta moment anges ska inte innebära inskränkning i den rätt att tidsbegränsa anställning som följer av 5 § LAS.

Möjlighet till lokal avvikelse

Mom. 4 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS i andra fall än som anges i mom. 3. Kollektivavtal kan även träffas om avvikelse från övriga bestämmelser i denna bestämmelse.

Mom. 5 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från 28 § LAS om skyldighet att underrätta lokal arbetstagarorganisation om tidsbegränsad anställning.

Kollektivavtal - Bemanningsföretagen**Avtal 2004-2007 avtalsnummer 0267 (Giltighet 2004-2007)****Utdrag ur kollektivavtal****§1 Avtalets omfattning****1.1 Omfattning**

Detta avtal omfattar bemanningsföretag som är anslutna till Bemanningsföretagen. Avtalet tillämpas på både stationär, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän

Med stationär avses tjänstemän som arbetar i företagets egen administration.

Med tjänstemän anställda på entreprenad avses de som har fast arbetsplats för ett kundföretaget. Med ambulerande avses tjänstemän som anställts för att utföra arbete i kundföretag och vars arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter sålunda kan variera inom ett tjänstgöringsområde.

Anmärkning

Vissa regler i avtalet är enbart tillämpliga på ambulerande tjänstemän. När så är fallet har detta särskilt utmärkts.

Ambulerande tjänstemän kan tillfälligtvis arbeta på företagets entreprenad. Efter 12 månaders sammanhängande tid på samma entreprenaduppdrag ska ambulerande tjänstemän erbjudas anställning på entreprenaduppdraget.

§2 Anställning**2.1 Anställning tills vidare**

En anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad eller på prov.

2.2 Villkor för tidsbegränsade anställningar

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning

- för viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder en sådan anställning
- vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid t.ex. dennes ledighet på grund av semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet
- för att upprätthålla en ledig förklarad befattning under högst sex månader, om arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaoarten inte kommer överens om annat
- för att avlasta en tillfällig arbetstopp
- för studerande samt vid praktikarbete
- för tjänstemän som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen.
- För viss tid vid behov av arbetskraft. Anställningsformen får användas för ambulerande tjänstemän, vid kortsiktiga behov av arbetskraft och/eller då uppdraget är av sådan karaktär som kräver speciell kompetens. Arbetskraftsbehovet kan återkomma periodiskt hos samma uppdragsgivare. Denna anställningsform får dock inte användas för att täcka ett kontinuerligt behov av arbetskraft.

Gäller enbart ambulerande tjänstemän.

Anmärkning

Tills vidare anställd tjänsteman som inte har uppdrag, ska i första hand erbjudas att utföra det arbete som tidsbegränsningen avser. Det förutsätts att den anställde har tillräckliga kvalifikationer för uppdraget och att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses på detta sätt.

Överenskommen visstidsanställning enligt 5a§ LAS får inte användas för ambulerande tjänstemän.

2.2.1 Uppsägning av rätten till tidsbegränsade anställningar i särskilda fall

Den lokala arbetstagarorganisationen äger rätt att säga upp arbetsgivarens rätt att fortsättningsvis använda tidsbegränsade anställningar vid behov av extra arbetskraft av extra arbetskraft om sådan använts i strid mot

reglerna 2.2. Uppsägningstiden är tre månader. För att arbetsgivaren rätt att göra sådana anställningar ska bestå, ska denne skyndsamt begära att förhandlingar förs under uppsägningstiden. Förbundsparterna

Förbundsparterna kan förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra sådana förhandlingar. Om sådan uppsägning ändå träder i kraft enligt ovan, ska på parts begäran, omprovning ske efter tre månader.

2.3 Provanställning

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provtiden ska övergå till en tillsvidareanställning. Avtalet får omfatta högst sex månader.

Om tjänstemannen har varit frånvarande under provtiden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med motsvarande tid.

2.3.1 Provanställnings upphörande

Provanställning kan av både arbetsgivaren eller tjänstemannen avbrytas före provtidens utgång genom skriftligt besked senast en månad i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen skall fortsätta efter provtiden löpt ut, ska skriftligt besked lämnas senast två veckor före provtidens utgång.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om tjänstemannen begär det.

2.4 Information om provanställning och anställning vid arbetstopp

Innan arbetsgivaren och tjänstemannen träffar avtal om anställningen på prov eller anställningen för att avlasta en tillfällig arbetstopp, bör arbetsgivaren underrätta berörd tjänstemannaklubb, om det är praktiskt möjligt. Underrättelsen ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det att avtal om anställning har träffats.

Om så begär ska arbetsgivaren överlägga med facklig representant.

2.5 Företrädesrätt vid vikariat

Företrädesrätt till nyanställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat, som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

Anmärkningar

Vid beräkning av månadslönen gäller även överenskommelse 2004-10-01.

12.2.1 Månadslön första 18 månaderna

Under en sammanhängande anställningstid av högst 18 månader erhåller ambulerande tjänsteman månadslön för 133 timmars arbete per månad.

12.2.2 Månadslön efter 18 månader

Efter sammanhängande anställningstid om 18 månader erhåller ambulerande tjänsteman månadslön för 150 timmars arbete per månad.

12.2.3 Prestationslön

Utöver den i 12.2.1 eller 12.2.2 angivna tiden är tjänsteman skyldig att arbeta i den omfattning som fastställs i Arbetstidsavtalet. Ersättning för sådant arbete utges som prestationslön.

Förslag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Nuvarande lydelse

Inledande bestämmelser

2 § Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 5 a, 6, 22 och 25-27 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12§.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b-6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av -rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller - rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,
2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och
3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har

Våra förslag till ändringar

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 6, 22 och 25-27 §§.

träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet. *Lag (2006:439)*.

Anställningsavtalet

4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5, 5 a och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8 - 10, 15, 16, 19, 20 och 28 - 33 §§. *Lag (2002:195)*.

5§ Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§.

Ett anställningsavtal kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. *för fri visstidsanställning,*
2. *för viss säsong och*
3. *för vikariat*

arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt som skall pågå mer än tre månader.
5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. (Lag 2001:298)

5a§ Avtal för även i andra fall än som avses i 5 § träffas om tidsbegränsad anställning (överenskommen visstidsanställning). Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst 12 månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning. (Lag 1996:1424)

6§ Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, eller då en arbetstagare varit anställd genom fri visstidsanställning i sammanlagt högst 24 månader under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en uppsägningstid av en månad, under förutsättning att den totala anställningstiden varat längre tid än en månad.

Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Upphör att gälla

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader under förutsättning att

- *arbetstagarens kvalifikationer inom arbetsområdet ej är prövade eller*
- *om arbetsuppgifterna ställer särskilda krav på arbetstagaren.*

prövotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prövotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prövotidens utgång.

(Lag 1994:1685)