



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Institutionen för handelsrätt

VT 2007

HAR161 Handelsrättslig specialkurs

Magisteruppsats

Anställningsvillkor för tidsbegränsat anställda

Handledare

Lea Hatzidaki-Dahlström

Författare

Anna Sepp

Sammanfattning

Genom beslut från den nya regeringen ändras reglerna om tidsbegränsade anställningar på den svenska arbetsmarknaden till största delen den 1 juli 2007. Syftet med denna uppsats är att klargöra vilka anställningsvillkor arbetstagare med tidsbegränsade anställningar kommer att få genom lagändringarna. Uppsatsen grundas på den rättsdogmatiska metoden, men kompletteras dessutom med intervjuer av en arbetsgivare och två arbetstagare. Otryggheten upplevdes som det sämsta med tidsbegränsade anställningar. En provanställning kan avbrytas utan att någon objektiv grund krävs. Under anställningstiden i allmän visstidsanställning och vikariat är arbetstagaren dock trygg eftersom anställningen normalt inte kan avslutas i förtid. Problemet med detta är att en arbetstagare inte kan säga upp sig. Eftersom LAS i vissa delar är dispositiv kan detta emellertid lösas om det avtalas om en anställningsform som är av tidsbegränsad karaktär, men som kan avslutas tidigare.

Det finns lagstiftning som kompletteras med rättspraxis för att skydda tidsbegränsade arbetstagares anställningar. Arbetsgivare ska bland annat informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar. För allmän visstidsanställning och vikariat finns regler om företrädesrätt till återanställning, besked från arbetsgivaren om anställningen inte kommer att fortsätta och tidsgräns när anställningen övergår i tillsvidareanställning. Arbetstagaren måste dock ha kvalificerat sig med en viss anställningstid för att reglerna ska gälla. Den nya regeringen vill att flexibiliteten att anställa ska öka, det ska vara enkelt att anställa för tidsbegränsade perioder. Möjligheten för arbetsgivare att provanställa påverkas inte ändringarna i LAS. Mina intervjuer visade att kunskapen om reglerna om visstidsanställningar är låg. De nya reglerna gör regelverket mer enhetligt och det blir troligtvis lättare att förstå eftersom antalet former av tidsbegränsade anställningar minskar.

Nyckelord: tidsbegränsade anställningar, vikariat, provanställning, allmän visstidsanställning, lagen om anställningsskydd

Abstract

The new government has passed new rules about temporary employments. The new rules will enter into force the 1 of July 2007. The purpose of this essay is to explain the effect the new legislation will have on working conditions for temporary employed workers. This essay is jurisprudential and based on a traditional juristic method but is however complemented with interviews with one employer and two employees. The worst thing about a temporary employment is the uncertainty of the employment. As it is, a probationary employment can be brought to an end without any objective reasons. During the period of employment, substitutes and general temporary employed workers are safe, because these employments normally cannot be completed before the intended time. However, the problem is that these workers cannot quit the employment if they want to. The Employment Protection Act can in some parts be negotiated and an employment in form of a temporary employment that can be terminated earlier can be arranged.

The legislation complemented with case law protects temporary employed workers. As it is, employers have to inform temporary employed workers about job openings. General temporary employed workers and substitutes have preferential right to be re-hired. Furthermore, the employer has to inform if the employment will not continue and after a certain period of time the temporary employment will automatically be transformed into a permanent employment. However, the qualification time has to be achieved for several protection regulations. The new government wants the flexibility to hire to increase and it will be easier to hire on a temporary basis. The new provisions in the Employment Protection Act will not affect the opportunity to use probationary employment. The interviews for this essay showed that the knowledge about the temporary employments is poor. The new provisions are more uniform, and will probably be easier to understand when the number of temporary employments decreases.

Innehållsförteckning

<i>Anställningsvillkor för tidsbegränsat anställda</i>	1
<i>Sammanfattning</i>	2
<i>Abstract</i>	3
<i>Innehållsförteckning</i>	4
<i>Förkortningslista</i>	7
1 Inledning	8
1.1 Bakgrund.....	8
1.2 Syfte och frågeställningar.....	10
1.3 Metod.....	11
1.4 Avgränsningar.....	13
1.5 Begreppsförklaringar.....	14
1.6 Disposition.....	14
2 Tillsvidareanställning som huvudregel	16
2.1 Huvudregeln om anställningsavtal.....	16
2.2 Uppsägning av anställningsavtal.....	16
2.2.1 Uppsägning på grund av arbetsbrist.....	17
2.2.2 Uppsägning på grund av personliga förhållanden.....	18
2.3 Avskedande.....	19
2.4 Övriga regler.....	19
3 Allmän visstidsanställning och vikariat	21
3.1 Lagstiftning.....	21
3.1.1 Historisk utveckling.....	21
3.1.1.1 Gällande regler fram till den 1 juli 2007.....	22
3.1.1.2 Den socialdemokratiska regeringens mellanversion.....	23
3.1.1.3 Introduktion till den borgerliga regeringens version.....	25
3.1.2 Allmänt om ändringarna i LAS.....	25
3.1.3 Allmän visstidsanställning.....	26
3.1.4 Avtal om vikariat.....	27
3.1.5 Tidsgräns för tidsbegränsad anställning hos en och samma arbetsgivare.....	28
3.1.6 Företrädesrätt till återanställning.....	28
3.1.7 Arbetsgivarens informationsskyldighet.....	30
3.1.8 Information till tidsbegränsat anställda om lediga tjänster.....	31
3.1.9 Upphörande av tidsbegränsad anställning.....	33
3.1.10 Överträdelse av reglerna i LAS.....	34
3.1.11 Förbud mot diskriminering	34
3.1.11 Lagar med särskilda bestämmelser för visstidsanställda.....	35
3.2 Praxis.....	36
3.2.1 Tillsvidareanställning om inget annat avtalas.....	37
3.2.2 Effekter av den dispositiva lagstiftningen.....	37
3.2.3 Fråga om tidsbegränsad anställning eller tillsvidareanställning.....	38
3.2.4 Anställningsavtal inom ramarna av lagregler eller kollektivavtal.....	38
3.2.5 Fråga om företrädesrätt till återanställning.....	39
3.2.6 Påverkan på företrädesrätten av inhyrning av arbetskraft	40

3.2.7 Bestämmelser om vikariat.....	40
3.2.8 Fråga om vikariat var otillåtna.....	42
3.2.9 Behörighet för att visstidsanställning ska bli tillsvidareanställning.....	43
3.3 Empiri.....	43
3.3.1 Tankar om visstidsanställning.....	44
3.3.2 Dålig kännedom om gällande regler.....	45
3.3.3 Dålig tilltro till lagstiftningen.....	45
4 Provanställning.....	47
4.1 Lagstiftning.....	47
4.1.1 Regler om provanställning.....	47
4.1.2 Provanställning ska inte användas vid tillfälligt arbetskraftsbehov.....	49
4.2 Praxis.....	49
4.2.1 Fråga om provanställning eller tillsvidareanställning.....	50
4.2.2 Fråga angående visstidsanställning eller provanställning.....	50
4.2.3 Upphörande av provanställning.....	51
4.3 Empiri.....	52
4.3.1 Otrygghet i provanställning.....	52
4.3.2 Fler uppfattningar om provanställning.....	53
5 Sammanfattning och slutsatser.....	54
5.1 Anställningsvillkor för tidsbegränsade anställningar.....	54
5.1.1 Anställningsvillkor för allmän visstidsanställning.....	55
5.1.2 Anställningsvillkor för vikariat.....	56
5.1.3 Anställningsvillkor för provanställning.....	57
5.2 Företrädesrätt till återanställning.....	58
5.3 Arbetsgivarens informationsplikt	59
5.4 Avslutande diskussion.....	60
Källförteckning.....	63
Offentligt tryck.....	63
Rättspraxis.....	63
Litteratur.....	64
Övriga källor.....	64
Referenslitteratur.....	65
Bilaga 1.....	66
Bilaga 2.....	67
Bilaga 3.....	68

Jag vill här passa på att tacka er som har ställt upp på intervjuer. Jag vill också framföra mitt tack till min handledare, Lea Hatzidaki-Dahlström, för ett fantastiskt stöd och handledning. Slutligen ägnar jag mina tankar åt alla er som har stöttat mig under arbetet med uppsatsen.

Malmö, maj, 2007

Anna Sepp

Förkortningslista

AD	Arbetsdomstolen; Arbetsdomstolens domar
CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest
Ds	Departementsserien
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EFS	European Trade Union Confederation; Europeiska Fackliga Samorganisationen
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Prop.	Regeringens proposition
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe; Europeiska samarbetsorganisationen för nationella arbetsgivarföreningar och industriförbund

1 Inledning

Inledningskapitlet öppnas med en bakgrundsbeskrivning av ämnesvalet och ett kort framförande om varför detta ämne är av vikt att undersöka. Kapitlet fortsätter med en presentation av uppsatsens syfte och frågeställningar. Därefter följer en motivering av de metoder som uppsatsen bygger på. Slutligen redovisas de begrepp som är centrala för uppsatsen, samt avgränsningar och disposition.

1.1 Bakgrund

Den första versionen av lagen om anställningsskydd (SFS 1974:12), hädanefter kallad LAS, tillhör de viktigaste av 1970-talets lagstiftningsreformer inom arbetsrätten i Sverige.¹ Den ursprungliga LAS bygger på det utredningsförslag som den så kallade Åmanska utredningen lade fram. Utredningsförslaget för lagen berörde både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar.² Tonvikten i förslaget låg emellertid på tillsvidareanställningen, enligt utredningsförslaget var det den anställningsform som fick det starkaste anställningsskyddet. Tidsbegränsade anställningsavtal skulle dock få träffas, om det föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda karaktär eller om det stämde överens med sedvänja i branschen.³ Tanken var inte att förbjuda tidsbegränsade anställningar, utan avsikten var att förhindra förbigående av de regler om uppsägningsskydd som endast är tillämpliga på tillsvidareanställningar.

Det kompletta anställningsskyddet som återfinns i den nuvarande LAS (SFS 1982:80) beträffar endast de arbetstagare som är anställda tills vidare, med så kallad fast anställning.⁴ LAS kärna bygger på att arbetstagarna ska ha ett rättsligt skydd för sin anställning genom att det krävs saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida. Vidare ska uppsägningar på grund av arbetsbrist ske i turordning. Längre anställningstid ger företräde till fortsatt

¹ prop. 1981/82:71 s. 31.

² prop. 1973:129 s. 117.

³ SOU 1973:7 s. 174.

⁴ prop. 1981/82:71 s. 31.

anställning. Arbetstagaren har rätt till uppsägningstid och lön under denna. Det är endast vid allvarsamma undantagsfall som avsked får förekomma. Om arbetsgivaren senare behöver anställa arbetskraft, har den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist företräde i nio månader från den tidpunkt då anställningen upphörde.

Arbetets art eller branschens villkor innebär emellanåt att tillsvidareanställning inte kan användas.⁵ De yttre omständigheterna i dessa fall medför att anställningsskyddet då inte kan bli lika omfattande som vid tillsvidareanställning. Enligt LAS får tidsbegränsade anställningar förekomma endast i vissa speciella fall.⁶ Förutom vid de tillfällen som räknas upp i lagen, får anställningsavtal för viss tid eller visst arbete träffas med stöd av kollektivavtal som har godkänts på förbunds nivå enligt 2 § 3 st. LAS.

Arbetstagare som innehar en tidsbegränsad anställning har jämfört med tillsvidareanställda genomgående sämre utvecklings- och utbildningsmöjligheter i arbetet.⁷ Dessutom har de också sämre möjligheter på arbetsmarknaden. Beroende på vilken anställningsform en arbetstagare har, kan den enskildes möjligheter påverkas att utanför arbetslivet styra och planera sin livssituation. Den som innehar en tillsvidareanställning har till exempel lättare än tidsbegränsat anställda att få lån hos kreditgivare eller att få bostad.⁸ För den enskilde handlar en tillsvidareanställning emellertid om mer än bara ekonomisk trygghet.⁹ En tillsvidareanställning kan exempelvis gynna delaktigheten i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och kan även ge större möjligheter till personlig utveckling.

Från och med den 1 juli 2007 skulle nya regler i anställningsskyddslagen (SFS 2006:440), skapade av den socialdemokratiska regeringen träda i kraft. Den tilltänkta lagstiftningen innehöll till stor del nya bestämmelser om inskränkta möjligheter till tidsbegränsad anställning. Arbetslivsinstitutet redogjorde i betänkandet Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56) att både antalet och andelen anställda med tidsbegränsad anställning hade ökat sedan början av 1990-talet.¹⁰ Det konstaterades att kvinnor, yngre och personer med utländsk bakgrund, är uppenbart överrepresenterade bland de tidsbegränsat

⁵ prop. 1973:129 s. 117.

⁶ prop. 1982/81:71 s. 34.

⁷ prop. 2005/06:185 s. 38.

⁸ 2001/02:97 s. 24.

⁹ prop. 2005/06:185 s. 38.

¹⁰ Ds 2002:56 s. 197.

anställda.¹¹ Syftet med de tilltänkta reglerna i LAS var att hindra tidsbegränsade anställningar från att fortgå under lång tid hos en och samma arbetsgivare.¹² Dessutom skulle antalet tidsbegränsade anställningar minska och regelverket skulle främja att tidsbegränsat anställda vägleds in i tillsvidareanställning. Reglerna skulle bli enklare och mer förutsägbara än vad de tidigare har varit. Den borgerliga regeringen som tillträdde makten hösten 2006 vill till skillnad från den socialdemokratiska regeringen förbättra möjligheterna att anställa för begränsad tid.¹³ Därför kommer den socialdemokratiska regeringens lagförslag inte att genomföras. Det ersätts i stället med en lagstiftning som ökar möjligheterna att anställa tidsbegränsat.

1.2 Syfte och frågeställningar

Diskussioner om tidsbegränsad anställning återkommer ständigt i politiska och fackliga diskussioner. Just nu är ämnet högaktuellt med tanke på att nya regler ska införas den 1 juli 2007. Med tanke på ämnets relevans, finner jag det intressant att göra en noggrann utredning om de förutsättningar och villkor som arbetstagare med tidsbegränsade anställningar har på den svenska arbetsmarknaden. Syftet med uppsatsen är att klargöra vilka anställningsvillkor arbetstagare med tidsbegränsade anställningar har. Uppsatsen utgår från ett objektivt synsätt och ska belysa såväl arbetsgivares som arbetstagares aspekter. Syftet indelas i följande huvudfrågeställningar:

- Hur förändras reglerna med den nya regeringens förslag?
- Vad är syftet med de olika tidsbegränsade anställningsformerna?

¹¹ Ds 2002:56 s. 207.

¹² prop. 2005/06:185 s. 39.

¹³ En ny arbetsmarknadspolitik, 2007, s. 4.

1.3 Metod

Metodavsnittet har för avsikt att beskriva tillvägagångssättet för uppsatsen som baseras på den rättsdogmatiska metoden. Utgångspunkten i den rättsdogmatiska metoden finns i befintliga rättskällor.¹⁴ Detta kompletteras av genomförda intervjuer i denna uppsats. Undersökningen i uppsatsen går ut på att fastställa de regler som finns eller bör tillämpas av lagstiftaren och precisera hur dessa närmare ska förstås och tillämpas. För att till en början komma in i mitt undersökningsområde började jag att ta del av doktrinen i ämnet. I detta tidiga stadium använde jag mig främst av författare som var kända för mig sedan tidigare kurser i arbetsrätt, bland annat böcker skrivna av Lars Lunning och Mats Glavå. Dessa böcker ger ett överskådligt perspektiv över de regler och rättskällor som finns inom området om tidsbegränsade anställningar. Den juridiska litteraturen anses emellertid inte ha lika högt värde som andra rättskällor.¹⁵ För att uppsatsen skulle bygga på primärdata i största möjliga utsträckning, det vill säga information direkt från den ursprungliga källan, använde jag mig främst av andra källor i undersökningsarbetet.¹⁶

Efter att ha satt mig in i lagstiftningens bestämmelser om tidsbegränsade anställningar, var nästa steg i uppsatsförfarandet att jag tog del av förarbetena till tillämpliga paragrafer. Av intresse i förarbetena var lagstiftarnas motiv till att utforma bestämmelserna och att få kunskaper om anvisningar och rekommendationer om lagens uttryck.¹⁷ Dessutom ger förarbetena en förståelse och större tydlighet än lagtexten, för att förstå lagen i relation till rättssystemet och till den verklighet som regleras. I uppsatsen har jag främst använt mig av förarbeten i form av propositioner eftersom det är i en sådan som regeringens slutgiltiga lagförslag presenteras för riksdagen.¹⁸ Anledningen till att jag i första hand har velat utgå från propositioner är att lagarnas beredning kan ses som en kontinuerlig debatt, där senare deltagare i lagens tillkomstprocess kan godkänna eller avvisa vad som tidigare har anförts.¹⁹

Jag kände sedan tidigare till att den borgerliga regeringen som tillträdde makten hösten år 2006, inte uppskattade de nya reglerna om inskränkta möjligheter att anställa arbetstagare för

¹⁴ Lehrberg, 2001, s. 38.

¹⁵ Lehrberg, 2001, s. 113.

¹⁶ Lundahl & Skärvad, 1999, s. 52.

¹⁷ Lehrberg, 2001, s. 86.

¹⁸ Lehrberg, 2001, s. 88.

¹⁹ Lehrberg, 2001, s. 95.

begränsad tid. Det var emellertid inte förrän jag ringde till Arbetsdepartementet i Stockholm som det kom till min kännedom att ett nytt lagförslag för bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar var på väg. Tanken var att de nya reglerna (enligt prop. 2005/06:185) inte skulle hinna träda i kraft.²⁰ Under uppsatsarbetet har jag löpande tagit del av de olika lagstiftningsstegen som syftar till att skapa bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar. För äldre bestämmelser i LAS som inte berörs av detta förslag, har jag inte lika noga följt alla steg i utvecklingen under lagstiftningsarbetet.

Efter undersökningen av lagstiftningen övergick jag till att betrakta rättspraxis. Det är domstolarna som i sin rättstillämpning avgör hur en rättsregel eller lag ska tillämpas.²¹ Det finns en hel del rättsfall från Arbetsdomstolen (AD) angående tidsbegränsade anställningar. Det finns emellertid ingen möjlighet att presentera samtliga rättsfall i denna uppsats på grund av uppsatta tidsgränser och maximalt antal tillåtna sidor. I stället har jag valt ut rättsfall som jag finner vara de mest relevanta för att påvisa vilken ställning arbetstagare med tidsbegränsad anställning har på arbetsmarknaden.

För att bättre förstå den verklighet där reglerna verkar, kan den som använder sig av den rättsdogmatiska metoden på olika sätt skaffa sig kunskaper som finns utöver de befintliga rättskällorna.²² Detta kan exempelvis ske genom läsning av statistik, egna statistiska undersökningar eller intervjuer. I denna uppsats har jag valt att intervjua tre personer som på olika sätt har erfarenhet av tidsbegränsade anställningar. Anledningen till att jag valde att genomföra just intervjuer var att det kan vara särskilt lämpligt för att producera djupgående och detaljerad data.²³ Då det inte fanns någon möjlighet till flertalet intervjuer, ville jag i stället ha djupgående svar av dem som blev intervjuade. Eftersom endast ett fåtal personer har blivit intervjuade avser intervjumaterialet inte att leda till generaliseringar.²⁴ Syftet är snarare att exemplifiera åsikter om tidsbegränsade anställningar från personer som själva har erfarenhet av detta, antingen som arbetstagare eller som arbetsgivare. För att uppnå validitet i undersökningen, det vill säga att mäta det som faktiskt avses att mäta, använde jag lagstiftning och rättspraxis som grund vid frågeformulärets utformning.²⁵

²⁰ Helle Ellehöj, telefonintervju 2007-03-08.

²¹ Lehrberg, 2001 s. 97.

²² Lehrberg, 2001, s. 38.

²³ Denscombe, 2000, s. 161.

²⁴ Svenning, 2003, s. 68.

²⁵ Svenning, 2003, s. 64.

Intervjuerna som genomfördes var semistrukturerade, jag höll en flexibel inställning till i vilken ordningsföljd de olika frågorna behandlades.²⁶ Svaren var av öppen karaktär och fokus låg på att den intervjuade skulle utveckla sina synpunkter.²⁷ Samtliga intervjuer var personliga och utfördes i respektive respondents hem. Datainsamlingen gjordes genom anteckningar. Intervjupersonerna valdes ut antingen genom personliga kontakter eller genom tips från någon bekant. Jag har försökt minimera min egen inverkan på intervjuresultatet genom att förhålla mig neutral och att vara försiktig till de uttalanden som de intervjuade gjorde under intervjuerna.²⁸ För att höja intervjuens tillförlitlighet, även kallat reliabilitet, var jag dessutom noga med att använda klara definitioner på de begrepp som jag använde vid intervjuerna.²⁹

1.4 Avgränsningar

När det gäller tidsbegränsade anställningar, ligger tonvikten i denna uppsats på de nya lagregler som är på väg att introduceras. Eftersom de nya reglerna inte införs i svensk lagstiftning förrän den 1 juli 2007, finns det inte några rättsfall som kan appliceras till just dessa lagregler. Den tillämpliga rättspraxis som framläggs i uppsatsen grundas i stället på den äldre lagversionen. I kapitlet om tillsvidareanställning återfinns ingen rättspraxis eftersom det endast är av introducerande karaktär. Denna uppsats avser inte att utreda specifika förhållanden inom olika arbetsområden, utan ska presentera den reglering som gäller i stort på arbetsmarknaden. När det gäller olika former av visstidsanställningar, koncentreras uppsatsen på allmän visstidsanställning, vikariat och provanställning.

²⁶ Denscombe, 2000, s. 135.

²⁷ Se bilagorna 1, 2 och 3 för intervjufrågor.

²⁸ Denscombe, 2000, s. 140.

²⁹ Svenning, 2003, s. 68.

1.5 Begreppsförklaringar

Som synonym till tillsvidareanställning används i uppsatsen begreppet fast anställning. Båda dessa uttryck hänförs till huvudregeln om anställningsformer på den svenska arbetsmarknaden. Med visstidsanställning eller tidsbegränsad anställning avses en arbetstagare som är anställd till ett visst datum, till en särskild uppgift eller med anledning av en särskild händelse.³⁰

1.6 Disposition

Kapitel 1 – Inledning: Kapitlet inleds med ett framläggande om ämnesvalets bakgrund och relevans. Därefter presenteras uppsatsens syfte och frågeställningar. I inledningskapitlet ingår även metodavsnittet. Därefter följer uppsatsens avgränsningar samt begreppsförklaringar.

Kapitel 2 – Tillsvidareanställning som huvudregel: För att ge läsaren en förberedande framställning inför kommande i kapitel i uppsatsen, inleds uppsatsen med en beskrivning av tillsvidareanställning som enligt lagstiftningen är huvudregel (4 § LAS). Kapitlet är av grundläggande karaktär och bygger endast på förarbeten som berör tillsvidareanställningar.

Kapitel 3 – Visstidsanställningar: Kapitlet öppnas med en redogörelse av tillämplig lagstiftning med förarbeten. Därefter följer en framställning av rättsfall som berör visstidsanställningar. Kapitlet avslutas med en presentation av de intervjuer som har gjorts om tidsbegränsade anställningar med en arbetstagare och en arbetsgivare.

Kapitel 4 – Provanställningar: Provanställning innehar ett eget kapitel i uppsatsen. Avsnittet ska genom lagstiftning och praxis redogöra för gällande rätt inom detta område. Avslutningsvis presenteras intervjumaterialet angående provanställningar.

³⁰ Definitionen hämtad ur prop. 2001/02:97 s. 36, som hänvisar till visstidsdirektivet (rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP).

Kapitel 5 – Sammanfattning och slutsatser: I detta kapitel återkopplas uppsatsens resultat till syftet och frågeställningarna. Vidare förs reflektion och argumentation om resultatet som har framkommit.

2 Tillsvidareanställning som huvudregel

Syftet med detta kapitel är att ge läsaren en förståelse för tillsvidareanställning som är huvudregel för anställningsavtal, innan den djupare redogörelsen om tidsbegränsade anställningar presenteras i nästkommande kapitel. I kapitlet redogörs de grundläggande bestämmelser som finns i lagstiftningen om anställningsskydd. Tillämplig rättspraxis finns inte med i detta kapitel, eftersom tanken endast är att ge en introduktion av tillsvidareanställning.

2.1 Huvudregeln om anställningsavtal

I svensk rätt är det LAS som behandlar frågor som rör anställningar. De grundläggande reglerna till skydd för arbetstagarna är tvingande.³¹ Det får emellertid träffas kollektivavtal om andra regler än lagens på vissa punkter. I ett sådant avtal ska ett fackförbund antingen vara part på arbetstagersidan eller godkänna avtalet för arbetstagarpartens räkning. Huvudregeln enligt 4 § 1 st. är att anställningsavtal gäller tills vidare.³² Om inget annat har avtalats gäller anställningen tills vidare.³³ Det finns emellertid regler som tillåter andra anställningsformer än tillsvidareanställning. 5 § (och 5 a § fram till 1 juli 2007) tillåter tidsbegränsade anställningar i särskilda fall. Provanställning är dessutom tillåten enligt 6 §.

2.2 Uppsägning av anställningsavtal

Både arbetsgivare och arbetstagare har möjlighet att få anställningsavtalet att upphöra efter en viss uppsägningstid enligt 4 § 2 st. LAS.³⁴ Uppsägningstiden primära funktion är att ge arbetstagaren en tidsfrist för att söka ny anställning utan att förlora sin inkomst.³⁵ En

³¹ prop. 1981/82:71 s. 31.

³² prop. 1973:129 s. 117.

³³ prop. 1981/82:71 s. 38.

³⁴ prop. 1973:129 s. 117.

³⁵ prop. 1973:129 s. 131.

uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad enligt 7 §. Om det är skäligt att arbetsgivaren bereder arbetstagaren ett annat arbete hos sig är uppsägningen inte sakligt grundad enligt 7 § 2 st. Det finns ingen generell innebörd av begreppet saklig grund, eftersom olika uppsägningsfall och förhållanden på olika arbetsplatser är så skiftande.³⁶ I förarbetena föreskrivs dock att uppsägning ska vara den sista åtgärd när alla andra åtgärder för att försöka lösa problemet har tömts.³⁷ En uppsägning från arbetsgivarens sida ska ske skriftligen för att undvika tvister om uppsägning har kommit till stånd eller inte.³⁸

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt 7 § 2 st. som måste prövas innan en uppsägning blir aktuell, gäller de arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.³⁹ En viss upplärningstid måste dock accepteras av arbetsgivaren. Omplaceringsskyldigheten inskränks dessutom till de arbeten som är lediga. Om företaget har flera driftsenheter ska undersökningen om omplacering av arbetstagaren omfatta företagets samtliga driftsenheter. Däremot sträcker sig omplaceringsskyldigheten inte till andra bolag som ingår i samma koncern.

2.2.1 Uppsägning på grund av arbetsbrist

Arbetsbrist är en av de omständigheter som godtas för uppsägning.⁴⁰ Det kan inte krävas att arbetsgivaren ska bedriva sin verksamhet i oförändrat skick bara för att arbetstagarna ska kunna fortsätta sina anställningar. I förarbetena till LAS uttalas att ett väl fungerande näringsliv och fortsatt ekonomisk tillväxt gör att det måste finnas möjlighet för reformarbete. Arbetsgivaren måste emellertid överväga andra möjligheter som skulle medföra att arbetstagare inte behöver sägas upp, exempelvis omplacering, naturlig avgång eller successiv avveckling. Ett naturligt inslag är att dessa frågor framläggs vid överläggningar med berörda fackliga organisationer. Slutligen är det dock arbetsgivarens värdering av behovet att genomföra en driftsinskränkning som är avgörande för om det anses föreligga arbetsbrist. Domstolen gör inte företagsekonomiska bedömningar i det enskilda fallet för att kontrollera

³⁶ prop. 1973:129 s. 119.

³⁷ prop. 1973: 129 s. 121.

³⁸ prop. 1973:129 s. 129.

³⁹ prop. 1973:129 s. 121f.

⁴⁰ prop. 1973:129 s. 123.

om det verkligen föreligger arbetsbrist. Det är däremot en annan sak om arbetsgivaren påstår att arbetsbrist är grunden för uppsägningen, om det egentligen är andra motiv som ligger bakom uppsägningen. Tillåtligheten av uppsägningen får då prövas.⁴¹

Genom turordningsregler ges ett särskilt skydd åt arbetstagare med lång anställningstid hos arbetsgivaren.⁴² I propositionen till den äldre versionen av LAS beskrivs att turordningsreglerna har uppkommit för att företagen bedriver en anställningspolitik som leder till att särskilt utsatta grupper på arbetsmarknaden har fått ökade svårigheter.⁴³ Äldre, men även handikappade och sämst utbildade arbetstagare har ofta svårt att ordna nytt arbete i konkurrens med yngre och mer välutbildade. Innan LAS infördes var det väldigt vanligt i kollektivavtal för arbetare att arbetsgivaren fick behålla de duktigaste och mest lämpliga arbetstagarna vid uppsägning med anledning av arbetsbrist.⁴⁴ Vid val mellan lika lämpliga och lika skickliga arbetstagare, skulle hänseende till anställningstidens längd och om någon hade särskilt stor försörjningsbörd. För att hänsyn numera ska tas till behovet av att låta särskilt betydelsefulla arbetstagare ha kvar sin anställning, får det ske i förhandlingar mellan arbetsgivare och fackliga organisationer om företaget har mer än tio anställda.⁴⁵ Överenskommelsen blir då en avvikelse från lagen.

2.2.2 Uppsägning på grund av personliga förhållanden

Den andra grunden som kan utgöra saklig grund för uppsägning är förhållanden som hänför sig till den anställda personligen.⁴⁶ Saklig grund för uppsägning kan föreligga om arbetstagaren har misskött sig eller visat brist på lämplighet. Fokus i dessa fall ska inte ligga på vad som har förekommit i det särskilda fallet. I stället ska inriktningen vara på de slutsatser om arbetstagarens lämplighet som kan dras av det inträffade. Detta innebär att en uppsägning inte bör kunna ske vid enstaka fall av misskötsamhet eller olämpligt uppträdande, om händelsen inte är så allvarlig att arbetstagaren har visat sig olämplig för sitt arbete. I

⁴¹ prop. 1973:129 s.123.

⁴² prop. 1973:129 s. 113.

⁴³ prop. 1973:129 s. 111.

⁴⁴ prop. 1981/82:71 s. 32.

⁴⁵ Jfr 22 § 2 st. LAS.

⁴⁶ prop. 1973:129 s. 124f.

förarbetena ges exempel på beteende som tillsammans med omständigheter i det enskilda fallet kan utgöra saklig grund för uppsägning. Ordervägran, misskötsamhet eller bristande lämplighet, samarbetssvårigheter, onykterhet i tjänsten eller strejk som är lag- eller avtalsstridig är exempel på sådana omständigheter.⁴⁷ Om ålder eller sjukdom medför en stadigvarande och väsentlig nedsättning av arbetsförmågan kan den nedsatta arbetsförmågan framläggas som grund för uppsägning. Det måste då vara fråga om att arbetstagaren inte kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren.⁴⁸

2.3 Avskedande

Vid grovt kontraktsbrott från motpartens sida kan ett anställningsavtal i allmänhet hävas utan att någon uppsägningstid behöver iakttas.⁴⁹ Den anställda kan häva avtalet om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren enligt 4 § 3 st. LAS. Då anställningsavtalet hävs av arbetsgivaren kallas det för avskedande, bestämmelserna om detta återfinns i 18 §. Ett avskedande bör kunna tillämpas endast då det handlar om avsiktligt eller grovt vårdslöst handlande, som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Avskedande kan ske vid illojal konkurrens eller annat illojalt handlande av allvarlig natur. Det kan också röra sig om allvarligare brott som har begåtts mot arbetsgivaren, exempelvis stöld, förskingring eller misshandel. Brott som har begåtts utom arbetet kan i vissa fall motivera ett avskedande, om brottet är ägnat att grovt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

2.4 Övriga regler

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av personliga förhållanden ska underrätta arbetstagaren om det i förväg enligt 30 § LAS. När det gäller en uppsägning ska meddelandet lämnas minst två veckor i förväg. Vid avsked ska den lämnas minst en vecka i förtid. Samtidigt som underrättelsen lämnas till arbetstagaren ska den lokala

⁴⁷ prop. 1973:129 s. 124f.

⁴⁸ prop. 1973:129 s. 126.

⁴⁹ prop. 1973:129 s. 148ff.

arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör underrättas. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt att hålla överläggning med arbetsgivaren om det som underrättelsen och varslet avser. Överläggningen ska begäras senast en vecka efter att underrättelsen eller varslet lämnades. Arbetsgivaren får inte verkställa uppsägningen eller avskedandet förrän överläggningen har slutförts.

Enligt 7 § 4 st. får en uppsägning som hänför sig till arbetstagaren personligen, inte grundas enbart på förhållanden som arbetsgivaren har känt till mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Om någon underrättelse inte har lämnats gäller två månader före tidpunkten för uppsägningen. Uppsägningen får dock grundas endast på omständigheter som arbetsgivaren har vetat om mer än två månader, om förseningen beror på arbetstagarens begäran eller medgivande. Det kan också finnas synnerliga skäl för att få hänvisa till omständigheterna. Samma regler gäller även vid avsked enligt 18 §.

Regler om företrädesrätt återfinns i 25 - 27 §§. Om en arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist har denne företrädesrätt till återanställning enligt 25 §. Företrädesrätten gäller i nio månader efter det att anställningen upphörde. Rätten till företräde gäller då arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädet är endast tillämpligt på de arbeten som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för. Det gäller inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när anställningen avslutades.

3 Allmän visstidsanställning och vikariat

Detta kapitel ska redogöra för de regler som finns om tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning och vikariat. Först presenteras en historisk utveckling om lagstiftningen för tidsbegränsade anställningar för att ge läsaren en bild om vad som har skett under de senaste åren. Därefter presenteras den lagstiftning som kommer att gälla efter den 1 juli 2007. Tyngdpunkten ligger på lagen om anställningsskydd, men även andra lagar av betydelse framställs. Efter lagstiftningen följer en egen del som innehåller en genomgång av utvald rättspraxis. Sist i kapitlet presenteras intervjuerna som har sin i allmän visstidsanställning och vikariat.

3.1 Lagstiftning

Innan tillkomsten av 1974 års LAS inskränktes, enligt kollektivavtalen, anställningsskyddet ofta att endast gälla efter en minsta anställningstid och de arbetstagare som hade uppnått en viss lägsta ålder.⁵⁰ Vanligtvis uteslöts också arbetstagare med visstidsanställningar, utan att användningen av sådana anställningsformer begränsades. Anställningsskyddslagen gäller nu för samtliga arbetstagare på arbetsmarknaden. Tillsvidareanställning är huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden. LAS tillåter men begränsar möjligheterna att träffa tidsbegränsade anställningsavtal.⁵¹

3.1.1 Historisk utveckling

Under de senaste åren har det varit många turer om lagstiftningen angående tidsbegränsade anställningar. Detta avsnitt finns med för att skapa en överblick över de regler om tidsbegränsade anställningar som har gällt under de senaste åren. Vidare framläggs även de regler som skulle införas av den socialdemokratiska regeringen, men som aldrig blev aktuella.

⁵⁰ prop. 1981/82:71 s. 32.

⁵¹ prop. 1981/82:71 s. 34.

Slutligen presenteras kortfattat de regler som kommer att införas den 1 juli 2007, beslutade av den borgerliga regeringen. Lagstiftningen som införs den 1 juli presenteras sedan mer omfattande i resten av kapitlet. Trots att reglerna om tidsbegränsade anställningar ändras, är huvudregeln om att anställningsavtal gäller tills vidare oförändrad. Möjligheten att provanställa berörs inte heller av lagändringarna, denna anställningsform presenteras först i kapitel 4.

3.1.1.1 Gällande regler fram till den 1 juli 2007

Gällande regler om tidsbegränsade anställningar kommer att upphöra den 1 juli 2007. I lagen finns jämförelsevis många omständigheter som kan föranleda att det är tillåtet att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Enligt 5 § LAS stadgas att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Vidare får avtal träffas för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete. Andra stycket i 5 § föreskriver att en arbetstagare som har varit anställd som vikarie i mer än tre år under de senaste fem åren, ska övergå i en tillsvidareanställning. Om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning får avtal dessutom träffas för viss tid om tiden omfattar högst sex månader under två år. När en arbetstagare väntar på att göra sin värnplikt, är visstidsanställning tillåten om värnpliktstjänstgöringen ska pågå mer än tre månader. Femte och sista punkten i 5 § meddelar att avtal för viss tid även får träffas när en arbetstagare har fyllt 67 år.

Utöver dessa tillfällen som är uppräknade ovan, får även överenskommen visstidsanställning träffas enligt 5 a §. Sammanlagt får avtal om en sådan anställning träffas om högst tolv månader under en treårsperiod för en och samma arbetstagare. Ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad, i så fall gäller avtalet en månad. En arbetsgivare får högst ha fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning vid samma tidpunkt. Det var för att främja tillväxten, framför allt för nystartade företag, som regeln om överenskommen visstidsanställning infördes år 1997.⁵²

⁵² Lunning, 2006, s. 254.

3.1.1.2 Den socialdemokratiska regeringens mellanversion

Enligt de tilltänkta reglerna som riksdagen beslutade om den 18 maj 2006 (lag [2006:440] om ändring i lagen [1982:80] om anställningsskydd), skulle avtal om tidsbegränsad anställning få träffas för fri visstidsanställning, för vikariat och när arbetstagaren hade fyllt 67 år.⁵³ Syftet med regleringen var att motverka att tidsbegränsade anställningar skulle pågå under lång tid hos en och samma arbetsgivare.⁵⁴ Dessutom skulle antalet former av tidsbegränsade anställningar begränsas, vilket tillsammans med en mer likformig reglering skulle skapa mer förutsägbara regler. Målet var dessutom att minska antalet tidsbegränsade anställningar och främja att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar skulle övergå till tillsvidareanställningar. Eftersom ett stort antal kollektivavtal innehåller stadganden om tidsbegränsad anställning, ansåg regeringen att arbetsmarknadens parter skulle ha möjlighet att anpassa kollektivavtalen till de föreslagna reglerna.⁵⁵ De nya reglerna skulle därför träda i kraft den 1 juli 2007 och skulle endast gälla de anställningar som hade ingåtts den 1 juli 2007 eller senare.

Ett stort antal remissinstanser ansåg att en regel om fri visstidsanställning var positiv.⁵⁶ Då fri visstidsanställning skulle tillämpas, behövdes inte något särskilt skäl för att göra undantag från huvudregeln om tillsvidareanställning. Beträffande arbetstagarnas behov av trygghet i anställningen, ansåg regeringen att regeln om fri visstidsanställning borde begränsas, vilket den gjordes till högst 14 månader inom en femårsperiod. Regeringen ansåg att det utöver den fria visstidsanställningen kunde finnas behov av tidsbegränsad anställning vid vissa specifika omständigheter.⁵⁷ Det ansågs vara önskvärt för både arbetsgivare och arbetstagare att samma person kan vikariera under hela perioden, då en ordinarie arbetstagare är ledig. På grund av detta ansåg regeringen att det fanns anledning att tillåta längre perioder av tidsbegränsad anställning för vikariat, än sammanlagt högst 14 månader under fem år. Den tillåtna tidsfristen för vikariat om 36 månader inom en femårsperiod som gäller med den nuvarande regleringen, skulle därför bestå med de nya reglerna.⁵⁸ Den tilltänkta lagstiftningen innebar i huvudsak att under en femårsperiod kunde fria visstidsanställningar om högst 14 månader kombineras med

⁵³ prop. 2005/06:185 s. 1.

⁵⁴ prop. 2005/06:185 s. 39.

⁵⁵ prop. 2005/06:185 s. 106.

⁵⁶ prop. 2005/06:185 s. 42.

⁵⁷ prop. 2005/06:185 s. 47f.

⁵⁸ prop. 2005/06:185 s. 50.

vikariatanställningar upp till 36 månader.⁵⁹ Med stöd av LAS kunde en arbetstagare aldrig vara tidsbegränsat anställd hos en arbetsgivare mer än 50 månader under en femårsperiod. I kollektivavtal kunde emellertid arbetsmarknadens parter fritt anpassa reglerna efter den enskilda verksamhetens behov. I propositionen uttalades att det i enlighet med den svenska modellen är betydelsefullt att arbetsgivar- och arbetstagarparter medverkar till att träffa branschanpassade kollektivavtal när det behövs.⁶⁰ I propositionen uppges vidare att 92 procent av alla anställda omfattas av kollektivavtal. Om det inte skulle finnas kompletterande regler i kollektivavtal och där fri visstidsanställning inte skulle täcka arbetsgivarens behov av arbetskraft, borde det enligt regeringens åsikt, träffas avtal om tillsvidareanställning.

Enligt den tilltänkta regleringen hade en tidsbegränsat anställd, som hade arbetat hos arbetsgivaren i minst 6 månader under två år företrädesrätt till återanställning.⁶¹ Flertalet remissinstanser framförde att de tidsbegränsade anställningarna skulle komma att få kortare varaktighet och understiga sex månader om förslaget om kortare kvalifikationstid för företrädesrätt genomfördes.⁶² Regeringen ansåg dock att det inte skulle vara ekonomiskt försvarbart att kontinuerligt anställa tidsbegränsat på kortare tid än sex månader när den nya regleringen infördes. Kostnaderna för rekrytering och inskolning skulle då öka för företaget. Den tilltänkta effekten av detta borde i stället bli att fler arbetstagare skulle kvarstå i sin anställning förbi tidsgränsen om företrädesrätt till återanställning.

Angående den informationsskyldighet som åligger arbetsgivare att informera tidsbegränsat anställda om provanställningar och tillsvidareanställningar, gick den socialdemokratiska regeringen ett steg längre när det gällde föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning. För att stärka föräldraledigas ställning på arbetsmarknaden, beslutades att arbetsgivaren skulle lämna information direkt till de föräldralediga som hade tidsbegränsade anställningar om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar.⁶³

⁵⁹ prop. 2005/06:185 s. 47.

⁶⁰ prop. 2005/06:185 s. 46.

⁶¹ prop. 2005/06:185 s. 52.

⁶² prop. 2005/06:185 s. 55f.

⁶³ prop. 2005/06:185 s. 69.

3.1.1.3 Introduktion till den borgerliga regeringens version

Enligt den lag som träder i kraft den 1 juli 2007 får tidsbegränsad anställning träffas om allmän visstidsanställning (kallades fri visstidsanställning i den socialdemokratiska versionen), för vikariat, för säsongsarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år.⁶⁴ Kvalifikationstiden för när en allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning ändras till två år inom en femårsperiod. Även ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en vikarierande arbetstagare har varit anställd hos samma arbetsgivare i mer än två år under en femårsperiod. Angående företrädesrätt till återanställning gäller tolv månaders anställning under de tre senaste åren. Samma regler som gäller enligt den nuvarande lagstiftningen om företrädesrätt för säsongsanställda ska fortsätta att gälla, det vill säga sex månader inom två år. Utöver dessa förändringar är arbetsgivaren fortsättningsvis endast skyldig att lämna information om tillsvidareanställningar och provanställningar direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning om arbetstagaren har begärt det.

3.1.2 Allmänt om ändringarna i LAS

Den nya regeringen anser att den tidigare regeringens förslag om att olika tidsbegränsade anställningar sammanfördes till en gemensam fri visstidsanställning är bra.⁶⁵ Möjligheterna till att träffa avtal om provanställning, vikariatanställning och när en arbetstagare har fyllt 67 anses också vara fördelaktiga. Den nya strukturen av regelverket är mer överblickbar och förutsägbar för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Den borgerliga regeringen anser att tidsbegränsade anställningar har en väldigt viktig funktion för att arbetsgivare ska kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande arbetstagare.⁶⁶ Dessutom är tidsbegränsade anställningar en viktig övergång in på arbetsmarknaden för unga och andra med obefintlig eller liten arbetslivserfarenhet. Regeringen menar att reglerna i LAS är mindre flexibla än vad som krävs i dagens moderna arbetsliv och att trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden är för höga. Som

⁶⁴ prop. 2006/07:111 s. 1.

⁶⁵ prop. 2006/07:111 s. 22.

⁶⁶ prop. 2006/07:111 s. 22f.

komplement till huvudregeln om tillsvidareanställning, gör tidsbegränsade anställningar det möjligt för grupper som står utanför arbetsmarknaden att få arbetslivserfarenhet. Syftet med de nya reglerna är att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden och att sysselsättningen därmed kan öka.⁶⁷

Flera av ändringarna i den borgerliga regeringens förslag är avsedda att korrigera de av riksdagen beslutade ännu inte ikraftträdde reglerna.⁶⁸ Därför ansågs det som lämpligt att de nya ändringarna träder i kraft vid samma tidpunkt som de redan beslutade ändringarna, den 1 juli 2007. Det är endast regeln om när ett vikariat övergår till tillsvidareanställning som införs den 1 januari 2008. Den svenska arbetsmarknaden omfattas i stor del av reglering av anställningsvillkor i kollektivavtal.⁶⁹ För att anpassa lagstiftningens regler till särskilda förhållanden inom olika branscher finns möjlighet för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal i de fall som lagen är dispositiv.

3.1.3 Allmän visstidsanställning

Framöver ska fri visstidsanställning i stället benämnas allmän visstidsanställning eftersom den första benämningen kan uppfattas som att anställningsformen inte har några begränsningar.⁷⁰ Det skulle kunna leda till felaktig tillämpning av reglerna rörande denna anställningsform. En av regeringens utgångspunkter är att det ska vara lätt för arbetsgivare att anställa.⁷¹ För att främja att anställningar uppkommer bör det vara lätt att anställa tidsbegränsat och tidsbegränsade anställningar bör också vara tillåtna under en ganska lång period. Arbetsgivarens flexibilitet och valfrihet vid anställningstillfället ökar när det finns goda möjligheter att anställa för begränsad tid. Mindre resurser behöver läggas på tätare rekrytering och upplärning, vilket bidrar till sänkta kostnader.⁷²

En tidsbegränsad anställning innebär i regel att anställningstiden inte kan avbrytas under

⁶⁷ prop. 2006/07:111 s. 47.

⁶⁸ prop. 2006/07:111 s. 44.

⁶⁹ prop. 2006/07:111 s. 47.

⁷⁰ prop. 2006/07:111 s. 25.

⁷¹ prop. 2006/07:111 s. 27.

⁷² prop. 2006/07:111 s. 46.

anställningstiden. Regeringen menar att en lång tidsbegränsad anställning därför ökar tryggheten för den anställde. Möjligheten till missbruk av på varandra följande visstidsanställningar minskas genom att tidsbegränsade anställningar efter en viss tid övergår till tillsvidareanställning.⁷³ Bedömningen som regeringen gjorde, var att allmän visstidsanställning skulle vara tillåten totalt högst två år under en femårsperiod. Den tillåtna tiden om två år under en femårsperiod tillåter arbetsgivare att anställa tidsbegränsat under en relativt lång tidsperiod. Avsikten är att arbetsgivare ska kunna täcka övergående behov av arbetskraft genom allmän visstidsanställning. I upp till två år kan arbetsgivaren även välja att fylla ett permanent arbetskraftsbehov med allmän visstidsanställning eftersom arbetsgivare inte måste redovisa några skäl för att använda allmän visstidsanställning. Tidsgränsen om två år under en femårsperiod ska motverka att arbetsgivare missbrukar möjligheten att använda sig av allmän visstidsanställning vid permanent arbetskraftsbehov. Ingen annan anställningstid än tid i allmän visstidsanställning ska ingå vid beräkning av uppnådd anställningstid.⁷⁴ Regeringen menar att ett sådant beräkningssätt är okomplicerat för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Anställningstid i allmän visstidsanställning hos en tidigare arbetsgivare enligt 3 § LAS får dock tillgodoräknas.

3.1.4 Avtal om vikariat

Utöver allmän visstidsanställning ska avtal om vikariat få träffas om sammanlagt högst två år inom en femårsperiod.⁷⁵ Därefter övergår vikariatet till tillsvidareanställning. För att avtal om vikariat ska få träffas krävs en objektiv grund, vilket skiljer sig från möjligheten att träffa avtal om allmän visstidsanställning som inte kräver någon objektiv konstaterbar grund. Avsikten med att förkorta den tid som en arbetstagare kan inneha ett vikariat hos samma arbetsgivare är att stärka skyddet och öka tryggheten för dessa personer.⁷⁶ Enligt regeringen finns emellertid en risk med den kortare kvalifikationstiden. En arbetstagares vikarianställning kan begränsas till kortare tid än två år, trots att en arbetsgivare har behov av vikariat under en längre tid. Regeringens åsikt är dock att regelverket blir enklare att förstå och tillämpa för både arbetsgivare och arbetstagare när tiden kortas från tre år, till två år inom

⁷³ prop. 2006/07:111 s. 27f.

⁷⁴ prop. 2006/07:111 s. 29.

⁷⁵ prop. 2006/07:111 s. 31f.

⁷⁶ prop. 2006/07:111 s. 46.

en femårsperiod.

För att arbetsgivare ska ha möjlighet att planera sin verksamhet ska bestämmelsen om vikariat införas i lagstiftningen den 1 januari 2008.⁷⁷ Regeringen anser inte att det är lämpligt att införa lagregeln mitt i sommartid när många vikarier är anställda. Den äldre bestämmelsen om att ett vikariat övergår i tillsvidareanställning efter tre år inom en femårsperiod ska därför tillämpas för anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 2008. Efter detta datum krävs två års anställningstid under en femårsperiod. Den som har varit anställd som vikarie före den 1 januari 2008 ska även räkna med denna tid vid beräkningen av sammanlagd anställningstid, för att ingen anställningstid ska gå förlorad.

3.1.5 Tidsgräns för tidsbegränsad anställning hos en och samma arbetsgivare

Vissa arbetstagare kommer att kunna vara anställda hos en och samma arbetsgivare i både vikariat och allmän visstidsanställning.⁷⁸ Dessa arbetstagare kan vara tidsbegränsat anställda hos samma arbetsgivare i fyra år under en femårsperiod, två år i vikariat och två år i allmän visstidsanställning. För en arbetstagare som har fyllt 67 år eller för någon som också är säsongsanställd kan tiden i tidsbegränsad anställning bli längre. Regeringen tror emellertid att denna kombination av säsongsanställning och allmän visstidsanställning eller vikariat kommer att bli relativt ovanlig. Enligt regeringen finns det därför ingen anledning att införa någon yttre gräns för hur länge en arbetstagare får vara tidsbegränsat anställd. Om det dock skulle framkomma att många arbetstagare har tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under en omfattande tid, kan regeringen dock tänka sig att överväga frågan igen.

3.1.6 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning grundas på principen att arbetsgivaren först och främst ska använda sig av redan anställda eller tidigare anställda när det är aktuellt för arbetsgivaren att

⁷⁷ prop. 2006/07:111 s. 44f.

⁷⁸ prop. 2006/07:111 s. 32.

anställa.⁷⁹ Syftet är att arbetsgivaren inte ska kunna undvika trygghetsreglerna i LAS. Arbetstagaren ska således inte kunna säga upp en arbetstagare med anledning av arbetsbrist för att direkt anställa en ny arbetstagare om den förste har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. För att företrädesrätten till återanställning ska gälla, fordras att anställningen har upphört på grund av arbetsbrist.⁸⁰ Syftet med regeln är att öka en arbetstagares chanser att få en ny anställning hos arbetsgivaren. Därför gäller regeln till samtliga anställningar hos arbetsgivaren. En tidsbegränsat anställd har rätt till besked om denne har företrädesrätt till återanställning enligt 16 §.

Enligt förarbetena till den borgerliga regeringens lagförslag uttrycks att reglerna om företrädesrätt till återanställning ofta anges som skäl till varför arbetsgivare i vissa situationer inte vill anställa.⁸¹ Den borgerliga regeringen strävar efter att arbetsgivares vilja att anställa ska öka. Den förkortade kvalifikationstiden för företrädesrätt som den socialdemokratiska regeringen tänkte införa, ska därför inte genomföras. I stället ska dagens regler som stadgar en anställningstid om tolv månader under en treårsperiod fortsätta att gälla. Om flera personer har kvalificerat sig för företräde till återanställning är det den person som har varit anställd längst som har förtur enligt 26 §. Högre ålder ger företräde vid lika anställningstid.

Kopplingen mellan företrädesrätt till återanställning och rätten till besked om fortsatt anställning ska även i fortsättningen behållas.⁸² En arbetstagare som är tidsbegränsat anställd och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked om detta minst en månad före anställningstidens utgång. I 30 a § LAS stadgas att den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör ska varslas samtidigt. Enligt 16 § ska beskedet vara skriftligt. Förutsättningen för att arbetstagaren ska få sådant besked är att denne har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de tre senaste åren. Om anställningstiden är för kort för att besked kan lämnas en månad i förtid, ska besked i stället ges när anställningen påbörjas. I promemorian föreslogs att den tid för vilken företrädesrätten skall gälla, skulle utvidgas från nio till tolv månader. Regeringen anser emellertid att företrädesrätten även i fortsättningen ska gälla från den tidpunkt då uppsägning skedde, besked lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess att nio månader har förflutit från den dag som anställningen upphörde. Anledningen till att tidsgränsen om nio månader hölls

⁷⁹ prop. 2005/06:185 s. 54.

⁸⁰ prop. 2005/06:185 s. 57f.

⁸¹ prop. 2006/07:111 s. 34f.

⁸² prop. 2006/07:111 s. 36.

kvar var att arbetsgivare inte ska bli avskräckta att anställa.

3.1.7 Arbetsgivarens informationsskyldighet

Syftet med följande avsnitt är att klargöra för den informationsskyldighet som åligger arbetsgivaren i samband med tidsbegränsad anställning. Innan Sveriges medlemskap i EU, infördes en ny paragraf i LAS, i syfte att genomföra upplysningsdirektivet (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).⁸³ Paragrafen fick nummer 6 a § men är numera ersatt av 6 c § LAS genom SFS 2006:439. Den innefattade och kommer fortsättningsvis att innefatta att arbetsgivare inom en månad, skriftligen ska informera arbetstagare om anställningens villkor. Enligt den socialdemokratiska regeringen fanns ett behov av att förtydliga genomförandet i några delar, bland annat mot bakgrund till EG-domstolens praxis. Reglerna om den utökade informationsskyldigheten börjar gälla den 1 juli 2007.⁸⁴

Informationsskyldigheten infaller då anställningstiden är länge än tre veckor.⁸⁵ Behovet av skriftlig information varierar från anställning till anställning. Syftet med reglerna är att ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter. Då arbetstagarens rättigheter riskerar att bli kränkta om arbetstagaren inte informeras om vad denne har rätt att kräva i något avseende, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information. Informationen ska åtminstone innehålla om anställningen gäller tillsvidare eller för begränsad tid eller om det är en provanställning.⁸⁶ Vid provanställning ska provtidens längd uppges.⁸⁷ Angående anställning för begränsad tid ska anställningens slutdag eller förutsättningarna som gäller för att anställningen ska upphöra anges.⁸⁸ Informationen ska dessutom också presentera vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser.

⁸³ prop. 2005/06:185 s. 61.

⁸⁴ prop. 2005/06:185 s. 106.

⁸⁵ prop. 2005/06:185 s. 62f.

⁸⁶ 6c § 3 p. LAS.

⁸⁷ 6c § 3c p. LAS.

⁸⁸ 6c § 3b p. LAS.

Informationsskyldigheten finns för att arbetsgivare inte ska kunna kringgå reglerna i LAS.⁸⁹ En arbetsgivare ska inte i efterhand kunna hävda att det har varit tal om någon annan anställningsform. Den socialdemokratiska regeringen ansåg därför att det fanns ett behov av att arbetsgivaren ska lämna information om vilken typ av tidsbegränsad anställning som avses vid visstidsanställning. Då en tidsbegränsad anställning tillämpas felaktigt, måste den kunna angripas.⁹⁰ Det kan exempelvis handla om en vikariatanställning som är otillåten, eftersom vikariatet inte grundar sig på en arbetstagares frånvaro.

3.1.8 Information till tidsbegränsat anställda om lediga tjänster

Denna del ska tydliggöra de skyldigheter som åligger arbetsgivare att informera visstidsanställda arbetstagare om tillsvidareanställningar. Enligt den socialdemokratiska regeringens mening var det nödvändigt att införa en skyldighet för arbetsgivare att informera om lediga anställningar till visstidsanställda arbetstagare.⁹¹ Klausul 6.1 i visstidsdirektivet⁹² anger att arbetsgivare ska informera visstidsanställda om lediga tjänster i företaget. Anledningen till detta är att dessa arbetstagare ska ha samma möjligheter som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Enligt klausulen kan informationen meddelas genom ett allmänt anslag på lämplig plats på arbetsplatsen eller i företaget.

Regeln om att arbetsgivare måste informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar infördes den 1 juli 2006 genom 6 f § LAS. I förarbetena föreskrivs att informationen ska angivas på ett generellt sätt som är tillgängligt för dem som arbetar i arbetsgivarens lokaler eller finns där någon del av arbetstiden.⁹³ Lämpliga metoder att sprida informationen är meddelanden på anslagstavlor, interna informationsblad, personaltidningar eller elektronisk information via intranät. Annonser i dagspressen anses vara ett komplement till den information arbetsgivaren avger på arbetsplatsen. En arbetsgivare med verksamhet på flera ställen måste lämna information till alla arbetstagare med tidsbegränsad anställning på samtliga arbetsplatser. Informationen bör

⁸⁹ prop. 2005/06:185 s. 64.

⁹⁰ prop. 2005/06:185 s. 52.

⁹¹ prop. 2005/06:185 s. 66.

⁹² Se fotnot 30.

⁹³ prop. 2005/06:185 s. 67.

lämnas så pass tidigt att arbetstagaren har rimlig tid att fundera på om denne ska söka anställningen och skriva en ansökan. Vanligtvis är det därför rimligt att information lämnas när anställningen kungörs.

Regeln om arbetsgivarens skyldighet att lämna tidsbegränsat anställda information, omfattar endast information om tillsvidareanställningar som blir aktuella hos arbetsgivaren.⁹⁴ Skyldigheten gäller oavsett om det gäller utökning av arbetskraften eller tillsättning av en ledig befattning och om den avser heltids- eller deltidsarbete. Regeln åsyftar endast lediga tillsvidareanställningar, men det finns inget som förhindrar en arbetsgivare att konstruera sina rutiner så att information också lämnas om tidsbegränsade anställningar. Angående provanställningar uppstår en särskild situation. Eftersom provanställningen normalt syftar till att övergå till tillsvidareanställning bör denna anställningsform också omfattas av informationsskyldigheten. När provanställningen sedan övergår i fast anställning måste arbetsgivaren inte informera de som innehar tidsbegränsad anställning om detta. Informationsskyldigheten omfattar samtliga arbetstagare med tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren. Provanställda och visstidsanställda arbetstagare ska alltså behandlas likadant. Oavsett om den som har tidsbegränsad anställning arbetar hel- eller deltid, ska informationen lämnas till denne. Informationen inbegriper även arbetstagare med tidsbegränsad anställning som av någon anledning inte regelmässigt anträffas på arbetsplatsen. Det kan handla om tjänstlediga, sjukskrivna eller distansarbetande arbetstagare.

Den tidigare regeringen beslutade att arbetsgivare skulle vara skyldiga att lämna information direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsade anställningar.⁹⁵ Den borgerliga regeringen har ändrat så att arbetsgivare endast på begäran av föräldralediga arbetstagare är skyldiga att lämna information direkt till denne om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar.⁹⁶ Anledningen till ändringen är att lagstiftaren har gått längre än vad visstidsdirektivet kräver när informationen skulle lämnas direkt till arbetstagaren. Ändringen beräknas innebära en förenkling för arbetsgivare.⁹⁷

⁹⁴ prop. 2005/06:185 s. 67.

⁹⁵ prop. 2005/06:185 s. 69.

⁹⁶ prop. 2006/07:111 s. 39.

⁹⁷ prop. 2006/07:111 s. 46.

3.1.9 Upphörande av tidsbegränsad anställning

Den borgerliga regeringen anser att en lång tidsbegränsad anställning ökar anställningstryggheten för den anställde eftersom en tidsbegränsad anställning i allmänhet inte kan avbrytas under den överenskomna anställningstiden.⁹⁸ Tidsbegränsade anställningar som ingåtts för viss tid, viss säsong eller för visst arbete innebär alltså att anställningstiden är på förhand bestämd.⁹⁹ Om inget annat har avtalats får anställningen inte upphöra förrän vid anställningstidens utgång. Då anställningen avslutas vid den förutbestämda tidpunkten behövs inte någon föregående uppsägning. En på förhand avtalad lång tidsbegränsad anställning kan alltså ge ett bättre skydd än tillsvidareanställningar som kan sägas upp vid exempelvis arbetsbrist.¹⁰⁰ Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning vill avsluta sin anställning i förtid, får det enligt lagstiftningen, endast göras om arbetsgivaren på ett betydande sätt har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. Den tidsbegränsat anställda kan då tvingas arbeta kvar under den bestämda tiden, medan den ordinarie arbetstagaren hade kunnat säga upp sig från anställningen. 1992 års arbetsrättskommitté föreslog en regel om att tidsbegränsade anställningar skulle kunna upphöra i förtid om det blev oskäligt betungande för någon part i anställningsavtalet.¹⁰¹ Förslaget ledde emellertid inte till någon lagstiftning. För att undgå regeln om att tidsbegränsade anställningar inte kan avslutas innan den avtalade sluttiden kan parterna dock avtala om en anställningsform som benämns långstanställning. En långstanställning kan sägas utgöra en kombination av tillsvidareanställning och anställning för begränsad tid.¹⁰² Anställningstiden börjar löpa tills vidare, men det finns också en stupstock, vilket innebär att anställningen i framtiden upphör vid en viss inträffad händelse, exempelvis då en tjänstledig person återgår i tjänst. Vid en sådan händelse behöver anställningen inte sägas upp. Det kan också vara att anställningstiden har ett slutdatum från början, men att anställningen kan sägas upp i förtid. Om det är arbetsgivaren som tar initiativet till uppsägningen krävs det saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS.

⁹⁸ prop. 2006/07:111 s. 22.

⁹⁹ Lunning, 2006, s. 156.

¹⁰⁰ Lunning, 2006, s. 159.

¹⁰¹ Lunning, 2006, s. 162.

¹⁰² Lunning, 2006, s. 160.

3.1.10 Överträdelse av reglerna i LAS

Ett anställningsavtal som har tidsbegränsats i strid mot bestämmelserna i LAS, kan enligt 36 § förklaras gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagaren. Vidare stadgas i 38 § att en arbetsgivare som bryter mot reglerna i lagen ska ersätta såväl den förlust i form av lön och andra anställningsförmåner, samt ersätta den skada som uppkommer. Även den kränkning som lagbrottet innebär ska ersättas.

3.1.11 Förbud mot diskriminering

Syftet med följande avsnitt är att beskriva den lag som reglerar förbud mot att arbetstagare med visstidsanställning behandlas sämre än dem som innehar fasta anställningar. Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, har enligt 1 § till syfte att motverka diskriminering för dessa arbetstagare när det gäller löne- och andra anställningsvillkor. Det enda alternativet angående diskrimineringsförbudet var att stifta lag, eftersom parterna i kollektivavtal inte var villiga att förhandla om det.¹⁰³ Två EG-direktiv implementerades i Sverige med den nya lagen.¹⁰⁴ Direktivet som är av betydelse för denna uppsats är visstidsdirektivet¹⁰⁵. Innan direktivet infördes i svensk lagstiftning fanns det inga regler som uttryckligen gav arbetstagare med tidsbegränsad anställning skydd mot diskriminerande anställningsvillkor.¹⁰⁶ Det förekom inte heller diskriminerande bestämmelser i lag eller annan författning i Sverige. Emellertid kunde det inte uteslutas att det figurerade diskriminerande regler i kollektivavtal eller i enskilda anställningsavtal.

Direktivet anger att förbudet om diskriminering ska gälla anställningsvillkor, men det är inte helt tydligt vad som avses med anställningsvillkor.¹⁰⁷ Det har överlämnats till medlemsstaterna att anpassa begreppet i enlighet med nationell lagstiftning. Lönefrågan är central för innehållet i ett svenskt anställningsavtal, och ett skydd mot diskriminering som inte

¹⁰³ prop. 2001/02:97 s. 29.

¹⁰⁴ prop. 2001/02:97 s. 1.

¹⁰⁵ Se fotnot 30.

¹⁰⁶ prop. 2001/02:97 s. 29.

¹⁰⁷ prop. 2001/02:97 s. 37.

omfattade lönefrågor skulle därför inte vara särskilt meningsfullt. Med EG-domstolens praxis, avses med lön alla förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner, som arbetstagaren direkt eller indirekt får av arbetsgivaren med anledning av anställningen. Förbudet gäller både direkt (3 §) och indirekt (4 §) diskriminering. Med direkt diskriminering avses att en arbetstagare med tidsbegränsad anställning missgynnas, genom att arbetsgivaren tillämpar mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor jämfört med en arbetstagare med tillsvidareanställning som befinner sig i en likartad situation.¹⁰⁸ En förutsättning för direkt diskriminering är att det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och den tidsbegränsade anställningen. Indirekt diskriminering avser löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men i praktiken särskilt missgynnar arbetstagare med tidsbegränsad anställning.¹⁰⁹ Om en bestämmelse i ett avtal diskriminerar arbetstagaren på något sätt som är förbjudet enligt lagen, ska bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det enligt 6 § 1 st. Om bestämmelsen har så stor betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt ska gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas också på andra punkter eller i sin helhet förklaras ogiltigt. Dessutom ska en arbetsgivare som bryter mot förbuden om direkt eller indirekt diskriminering betala skadestånd för inträffad förlust och för kränkningen enligt 7 §.

3.1.11 Lagar med särskilda bestämmelser för visstidsanställda

Detta avsnitt finns med som ett komplement till delen om diskriminering. Syftet är att påvisa att det finns lagar som uttalar andra regler för visstidsanställda jämfört med tillsvidareanställda. Dessa regler anses emellertid inte vara diskriminerande utan betraktas som uppkomna med anledning av objektiva grunder.

Semesterlagen (1977:480) är ett exempel på en lag som innehåller särskilda bestämmelser för visstidsanställda arbetstagare. Lagen begränsar i viss utsträckning möjligheten för visstidsanställda att få semester.¹¹⁰ Om en visstidsanställd arbetstagares anställningstid understiger tre månader och omfattar högst 60 timmar är arbetstagaren utan rätt till

¹⁰⁸ prop. 2001/02:97 s. 39f.

¹⁰⁹ prop. 2001/02:97 s. 42.

¹¹⁰ prop. 2001/02:97 s. 26.

semesterledighet. Om en arbetstagare anställs för en mycket begränsad tid, är det enligt förarbetena orimligt att en arbetstagare skulle kunna ta ut semesterledighet under en stor del av anställningstiden. Rätten till semesterersättning finns dock för anställningstiden hos arbetsgivaren. Regeln kan därför inte betraktas vara i strid med icke-diskrimineringsprincipen.

Även i lag (1991:1047) om sjuklön (sjuklönelagen) finns stadganden som gör skillnad mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda.¹¹¹ Den som är anställd för kortare tid än en månad, har rätt till sjuklön enbart om arbetstagaren har tillträtt anställningen, och därefter varit anställd fjorton dagar i följd. Då arbetstagare med korta tidsbegränsade anställningar inte får sjuklön de första två veckorna, får de i stället sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL).¹¹² Oftast är sjuklönen högre än sjukpenningen men i propositionen uttalade regeringen att det inte var fastställt vilken ersättningsform som är mest fördelaktig för en arbetstagare. Av den anledningen är det inte givet att kvalifikationsregeln i 3 § sjuklönelagen undantagslöst innebär en nackdel för den enskilde. Om sjukpenningen inte är mer förmånlig än sjuklönen, lämnar direktivet en viss marginal för att exempelvis storleken på en förmån, kan bero på sysselsättningsgraden, det vill säga principen om tidsproportionalitet. Vid prövningen av regleringens förenlighet med ramavtalet, är det berättigat att hänsyn tas till att en annan ordning skulle orsaka administrativa svårigheter och kostnader för den enskilde, för arbetsgivaren och för staten. Konsekvenserna av regleringen anses inte stå i konflikt med direktivet, och därför ansåg regeringen att det inte är tvunget att ändra sjuklönelagens regler.

3.2 Praxis

Denna del avser rättspraxis från arbetsdomstolen. Då det finns en mängd rättsfall avseende tidsbegränsade anställningar presenteras här endast utvalda fall. Rättsfallen belyser olika punkter som tidigare har tagits upp i delen om lagstiftning.

¹¹¹ prop. 2001/02:97 s. 16.

¹¹² prop. 2001/02:97 s. 26f.

3.2.1 Tillsvidareanställning om inget annat avtalas

Om en arbetstagare har tillträtt en anställning utan att arbetsgivaren har tydliggjort att det handlar om en tidsbegränsad anställning, betraktas arbetstagaren som tillsvidareanställd.¹¹³ Denna ordning har uppkommit som komplement till huvudregeln enligt LAS om att anställningsavtal gäller tills vidare. Huvudregeln är utformad som en presumtionsregel, vilket innebär att anställningen gäller tills vidare om parterna inte uttryckligen har avtalat något annat.¹¹⁴ Enligt fast praxis hos arbetsdomstolen åligger det den part som vill hävda att ett anställningsavtal inte är en tillsvidareanställning, att bevisa detta.¹¹⁵

3.2.2 Effekter av den dispositiva lagstiftningen

Rättsfallet AD 2002 nr 28 är ett exempel på hur svårt det har blivit att genomföra lagändringar på områden för dispositiv arbetsrättslagstiftning.¹¹⁶ Arbetsdomstolen gav i målet förtur till äldre kollektivavtal som begränsar en tillämpning av nyare dispositiva regler.¹¹⁷ Tvisten handlade om huruvida journalistavtalets föreskrifter om anställning innebar att den dispositiva regeln i 5 § 2 st. LAS var tillämplig eller inte inom avtalskretsen.¹¹⁸ Avgörandet i målet gjordes genom sedvanlig tolkning av avtalet då det inte fanns någon gemensam partsavsikt som kunde bilda en utgångspunkt i tolkningsfrågan. Mellan Journalistförbundet och Tidningsutgivarna hade två kollektivavtal träffats sedan regeln blev känd. Inte i något av dessa ingångna avtal hade en ny bestämmelse i likhet med 5 § 2 st. LAS träffats och tillåtna anställningsformer var detaljerat reglerat i kollektivavtalet. Avtalet reglerade dessutom noggrant definitionen av vikarie och omständigheter då vikariatanställningar fick förekomma. AD ansåg att avtalet var av sådan heltäckande karaktär att den omtvistade bestämmelsen i LAS uttryckligen borde ha formulerats i avtalet för att den skulle bli tillämplig inom avtalsområdet.

¹¹³ AD 1990 nr 92 s. 599. Rättsfallet behandlas under 4.2.1.

¹¹⁴ AD 1994 nr 147 s. 992.

¹¹⁵ AD 1990 nr 92 s. 599.

¹¹⁶ Lunning, 2006, s. 772.

¹¹⁷ Lunning, 2006, s. 231.

¹¹⁸ AD 2002 nr 28 s. 198f.

3.2.3 Fråga om tidsbegränsad anställning eller tillsvidareanställning

Enligt praxis åligger det den som vill göra gällande att ett avtal har träffats om något annat än tillsvidareanställning, att bevisa detta.¹¹⁹ Skyldigheten att klargöra för motparten att det är fråga om ett tidsbegränsat anställningsavtal, uppträder i normalfallet vid det tillfälle när avtalet om anställning träffas. Tvisten i AD 1994 nr 147 gällde inledningsvis om två musiker var fast anställda eller om de innehade tidsbegränsade anställningar gällande varje speltillfälle.¹²⁰ AD uttalade att det endast är i sällsynta fall, som omständigheter vid avtalets ingående, kan tillskrivas sådan betydelse att en visstidsanställning ska anses ha avtalats, trots att det inte förekommer någon explicit överenskommelse om det. Bolaget i detta rättsfall kunde inte bevisa att anställningarna avsåg något annat än tillsvidareanställningar, därmed gjordes bedömningen att anställningarna gällde tills vidare.

3.2.4 Anställningsavtal inom ramarna av lagregler eller kollektivavtal

Av bland annat rättsfallet AD 1997 nr 42 framgår att det inom givna ramar är möjligt att träffa anställningsavtal som bildar en kombination av olika anställningsformer.¹²¹ Exempel på detta är en så kallad långstanställning som är en tidsbegränsad anställning men som kan upphöra i förtid om det föreligger saklig grund.¹²² Rättsfallet handlade om fyra arbetstagare som var tillsvidareanställda hos en kommun.¹²³ Under tiden då dessa var tillsvidareanställda, träffades tidsbegränsade avtal med kommunen om andra förordnanden. Förbundet väckte talan då de menade att de tidsbegränsade förordnandena stred mot 4 § LAS och att de därför enligt 36 § skulle förklaras gälla tills vidare. I domskälen förklarade AD att parterna i ett anställningsavtal i princip har en fullständig frihet, inom de ramar som kan följa av tvingande lagregler eller av kollektivavtal, att konstruera anställningsförhållandena som de önskar.

¹¹⁹ Se fotnoter 113 och 115.

¹²⁰ AD 1994 nr 147 s. 992f.

¹²¹ Lunning, 2006, s. 233.

¹²² Se 3.1.9.

¹²³ AD 1997 nr 42 s. 322f.

3.2.5 Fråga om företrädesrätt till återanställning

Oavsett om det är arbetstagarens personliga förhållanden eller arbetsbrist som leder till att en tidsbegränsad arbetstagare inte får fortsatt arbete, ska besked lämnas till denne enligt 15 § LAS.¹²⁴ Uppsägningsorsaken har emellertid betydelse för om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. Företrädesrätten till återanställning kan dock bli inaktuell när arbetsgivaren är skyldig att omplacera tillsvidareanställda arbetstagare eller deltidsarbetande.¹²⁵ Rätten till återanställning kan även upphöra i samband med studie- eller föräldraledighet. I AD 2000 nr 26 konstaterades att företrädesrätten inte är begränsad till samma anställningsform som arbetstagaren tidigare innehade. Frågan gällde om en säsongsanställd kyrkogårdsarbetare hade företrädesrätt till återanställning till en befattning som kyrkogårdsarbetare med tillsvidareanställning.¹²⁶ Parterna i målet var överens om att arbetstagaren hade företrädesrätt till säsongsanställning hos arbetsgivaren, eftersom anställningstiden var mer än sex månader under de två senaste åren.¹²⁷ Det parterna var oense om var om arbetstagaren även hade företrädesrätt till den tillsvidareanställning som arbetsgivaren hade tillsatt med en annan sökande. AD uttalade i domskälen att 25 § LAS inte ger någon antydning om att rätten till återanställning skulle vara beroende av vilken anställningsform en arbetstagare tidigare har haft. AD beslöt i enlighet med detta att återanställningsrätten avser alla former av anställningar, både tills vidare och tidsbegränsade. Den företrädesrätt som uppkommer för säsongsanställda enligt sexmånadersregeln avser däremot endast företrädesrätt till ny säsongsanställning. Denna regel utelämnar dock inte arbetstagaren från att kvalificera sig till företrädesrätt enligt tolvmånadersregeln. En säsongsanställd arbetstagare som infriar kraven på tolv månaders anställning under de senaste tre åren har därmed rätt till besked enligt 15 § 1 st.

¹²⁴ Lunning, 2006, s. 536.

¹²⁵ Lunning, 2006, s. 161.

¹²⁶ AD 2000 nr 26 s. 145.

¹²⁷ AD 2000 nr 26 s. 150ff.

3.2.6 Påverkan på företrädesrätten av inhyrning av arbetskraft

Företrädesreglerna förhindrar inte att en arbetsgivare kan organisera sin verksamhet så att företrädesrätten inte kan utnyttjas.¹²⁸ Detta förutsätter förvisso att arbetsgivarens handlande inte anses som otillbörligt. Frågan i AD 2003 nr 4 gällde om en arbetsgivare på ett felaktigt sätt kringgick företrädesreglerna genom att anlita inhyrd personal från ett bemanningsföretag. Sedan 1992 är inhyrning av arbetskraft godtaget och reglerat i särskild lagstiftning.¹²⁹ Det finns alltså inget generellt förbud mot att hyra in arbetskraft när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Det kan dock finnas omständigheter som gör att inhyrningen bör beaktas som otillåtet undgående av företrädesreglerna. Syftet med åtgärderna som arbetsgivaren har vidtagit måste ha varit att undgå tillämpning av företrädesrätten och att handlandet framstår som otillbörligt i det enskilda fallet.

I det aktuella fallet sades 50 anställda upp, men efter uppsägningarna uppstod vid ett flertal tillfällen behov av ytterligare arbetskraft.¹³⁰ Bolaget ansåg att tillsvidareanställningar inte var ett ekonomiskt försvarbart alternativ eftersom behovet av arbetskraft inte var förutsägbart.¹³¹ Visstidsanställningar av företrädesberättigad personal var bolagets främsta alternativ, men det kunde inte komma till stånd eftersom verkstadsklubben vid bolaget satte sig emot detta. AD konstaterade att bolaget genom sådana visstidsanställningar hade uppfyllt sin skyldighet att ge berörda arbetstagare företrädesrätt till återanställning. Eftersom visstidsanställningar inte var möjliga på grund av verkstadsklubbens motsättande, menade domstolen att inhyrning av arbetskraft inte ansågs innebära att bolaget hade kringgått företrädesrätten för de berörda arbetstagarna.

3.2.7 Bestämmelser om vikariat

År 1984 kom två viktiga rättsfall (AD 1984 nr 64 och AD 1984 nr 66) som belyser tillämpningsområdet för vikariat. De viktigaste delarna från dessa rättsfall beskrivs i detta

¹²⁸ Lunning, 2006, s. 627.

¹²⁹ AD 2003 nr 4 s. 58.

¹³⁰ AD 2003 nr 4 s. 55.

¹³¹ AD 2003 nr 4 s. 60f.

avsnitt. Vikariat kännetecknas av att anställningen består tills dess att ordinarie innehavare är ledig.¹³² Det är också tillåtet med vikarianställning till dess att tjänsten blir tillsatt med ordinarie innehavare om den ordinarie arbetstagaren har frånträtt tjänsten. Arbetsgivaren behöver inte vidta någon särskild åtgärd när vikariatet upphör. Om arbetstagaren kan få fortsatt arbete hos arbetsgivaren beror på om något annat arbete står till förfogande. I sådant fall kan arbetstagaren åberopa reglerna om företrädesrätt till anställning om kvalifikationstiden för detta har uppnåtts.

Då en arbetstagare vikarierar för flera olika personer skiftar arbetsuppgifterna och arbetsställena på ett oförutsägbart sätt.¹³³ På många punkter har en vikarie betydligt sämre ställning än en tillsvidareanställd. Om en vikarie av någon anledning måste avböja erbjudande om ytterligare vikariat, exempelvis vid sjukdom eller vård av barn, innebär det en osäker situation för denne. Den största olägenheten för arbetstagare som anvisas upprepade vikariat under en längre tid, består troligtvis av känslan av otrygghet eftersom situationen efter vikariatets upphörande är oviss. För den enskilde arbetstagarens trygghet och välmående är det betydelsefullt att förfoga över den fördelaktiga situation som uppkommer av en tillsvidareanställning. Enligt rättspraxis är det dock inte otillåtet att vikariat avlöser varandra, så länge varje enskilt vikariat är korrekt.¹³⁴ LAS ger inte något stöd för att arbetsgivaren skulle ha någon principiell skyldighet att tillgodose stadigvarande behov av arbetskraft med tillsvidareanställd personal.¹³⁵ En regel om att arbetsgivare skulle vara skyldiga att tillgodose säkert, stadigvarande behov av arbetskraft med tillsvidareanställd personal, är enligt AD troligtvis svår att tillämpa i praktiken. Det finns svårigheter i att objektivt avgöra om och i så fall i vilken omfattning ett stadigvarande behov av en arbetskraftsreserv råder.

I praxis finns vissa krav för att en anställning ska godtas som ett giltigt vikariat.¹³⁶ Det räcker inte att arbetstagaren får kännedom om att denne ska vikariera under en viss tid. Vikariatet ska dessutom knytas till en viss ledig arbetstagares anställning eller en viss ledig befattning och anknytningen ska ske genom själva avtalet om vikarianställningen. Det äkta vikariatet utgör en anställningsform som godtas av LAS utan några särskilda begränsningar.¹³⁷ Vikariat

¹³² AD 1984 nr 66 s. 440.

¹³³ AD 1984 nr 66 s. 440.

¹³⁴ Lunning, 2006, s. 231.

¹³⁵ AD 1984 nr 66 s. 441.

¹³⁶ AD 1984 nr 64 s. 429.

¹³⁷ Lunning, 2006, s. 249.

ska inte betraktas som en otillåten anställningsform enligt LAS endast för att arbetsgivaren anses ha ett stadigvarande behov av personal. För att ett vikariat ska kunna betraktas som lagstridigt måste det konstateras att vikariatet inte är äkta genom att arbetsgivaren i något avseende har försökt att kringgå reglerna i LAS.¹³⁸ Ett exempel på ett sådant förfarande kan vara om vikarien i större utsträckning och mera regelbundet sysselsätts med arbetsuppgifter som inte skulle ha ålegat tjänstens ordinarie innehavare. Omständigheter i det enskilda fallet måste dock alltid beaktas.

3.2.8 Fråga om vikariat var otillåtna

I AD 2002 nr 3 behandlades olika faktorer som kan påverka om ett vikariat är tillåtet eller inte. Fallet gällde en arbetstagare som efter upphörandet av dennes tillsvidareanställning, hade haft ett sextiototal vikariat hos arbetsgivaren.¹³⁹ Den första tvistefrågan i målet beträffade huruvida vikariaten innebar att bolaget hade tillgodosett ett stadigvarande behov av arbetskraft på ett sätt som strider mot LAS. Reglerna om en maximalt tillåten tid för vikariat, tre år inom en femårsperiod, var inte tillämpliga eftersom fallet tog upp förhållanden innan år 2000. Enligt AD visade tablåerna som arbetsgivaren uppvisade, att vikarier användes när den tillsvidareanställda personalen var frånvarande. Arbetstagaren gjorde gällande att han under sina sista 18 månader som vikarie inte ersatte någon person. Domstolen menade dock att det inte fanns tillräcklig bevisning angående att verksamheten inte kunde bedrivas utan vikarier, när all tillsvidareanställd personal var i tjänst. Bolaget ansågs därmed inte ha överträtt reglerna om användande av vikariat.

Nästa fråga i målet tog upp om det senaste av arbetstagarens vikariat var otillåtet enligt LAS, eftersom det varken var knutet till en viss ledig arbetstagares arbete eller till en bestämd ledig tjänst. Kravet på personanknytning har uppkommit i rättspraxis för att ett kringgående av lagens regler om tidsbegränsade anställningar ska förhindras.¹⁴⁰ Det har emellertid understrukits att det i vissa fall skulle vara att gå för långt att ett vikariat alltid måste överensstämma exakt med den ordinarie arbetstagarens ledighet. Tonvikten ska ligga på att

¹³⁸ AD 1984 nr 66 s. 441f.

¹³⁹ AD 2002 nr 3 s. 46ff.

¹⁴⁰ AD 2002 nr 3 s. 49ff.

vikariatet speglar den verkliga personalsituationen och grundar sig på ordinarie personals ledigheter, vid en helhetssyn av verksamheten. Av utredningen framkom att så kallade personalrockader användes i bolaget i samband med frånvaro, då vikarierna inte alltid hade den kompetens som krävdes för att utföra alla uppgifter i verksamheten. Domstolen menade att det fick antas att rockader ofta genomförs i ett sent skede eftersom frånvaro många gånger anmäls sent vid sjukdom eller vid vård av sjukt barn. När det råder sådana omständigheter behövs det inte anges i vikariatsavtalet vem vikarien ämnar ersätta. Det ansågs därmed inte vara ett försök från bolaget att undgå reglerna i LAS, när det inte hade angetts på anställningsbeviset vem vikarien ersatte.

3.2.9 Behörighet för att visstidsanställning ska bli tillsvidareanställning

Det kan finnas konkurrerande kompetenskrav i andra lagar som är utslagsgivande och därmed medför att vissa regler enligt LAS inte tillämpas.¹⁴¹ Tvisten i AD 2002 nr 92 gällde om ett vikariat som innehades av en obehörig lärare hade övergått i fast anställning enligt regeln i 5 § 2 st. LAS.¹⁴² I skollagen (1985:1100) föreskrivs att endast behöriga lärare anställas utan tidsbegränsning, övriga lärare får anställas för högst ett år i taget.¹⁴³ Då det handlar om en behörig lärare borde det inte vara några problem att låta vikariatanställningen övergå till en fast anställning. Angående en obehörig vikarierande lärare skulle bestämmelsen i LAS innebära att denne i strid med skollagen skulle erhålla en tillsvidareanställning. Domstolen förutsatte att lagstiftaren avsåg att normala krav på kompetens för anställningen måste vara uppfyllda. Regeln i 5 § 2 st. LAS ansågs därmed inte kunna tillämpas i detta rättsfall.

3.3 Empiri

I följande avsnitt presenteras det resultat som framkom vid intervjuer med en arbetsgivare och en arbetstagare. Arbetsgivaren hör hemma i tidningsbranschen och arbetstagaren arbetar inom

¹⁴¹ Lunning, 2006, s. 476.

¹⁴² AD 2002 nr 92 s. 553.

¹⁴³ AD 2002 nr 92 s. 561f.

vården. Båda har erfarenhet av tidsbegränsade anställningar, främst i form av vikariat. Arbetsgivaren hade vid intervjutillfället sex tidsbegränsat anställda av en total arbetsstyrka om 37 personer. Arbetstagarens erfarenhet var att denne ända sedan inträdet på arbetsmarknaden för fyra år sedan hade innehaft olika vikariat. Nu har arbetstagaren dock fått en tillsvidareanställning eftersom denne hade kvalificerat sig till företrädesrätt och det uppkom nya tjänster hos arbetsgivaren. Eftersom endast två personer har intervjuats benämns dessa som arbetsgivare och arbetstagare i följande del.

3.3.1 Tankar om visstidsanställning

Arbetstagaren som hade flera års erfarenhet av vikariat hade svårt att hitta fördelar med att vara tidsbegränsat anställd. Arbetsgivaren däremot tyckte att det var positivt med tidsbegränsade anställningar. Många som kommer in på vikariat är yngre och de ser saker på nya sätt. Det skapar en större arbetsglädje hos resten av medarbetarna att få in nytt folk.

”De flesta på företaget tycker att det är roligt att jobba på sommaren när det är många nya ansikten.” Arbetsgivare

För arbetstagaren var det desto lättare att framhålla nackdelarna med visstidsanställningar. Det värsta med att ha gått på vikariat under flera år var otryggheten. På frågan vad som är skillnaden mellan en visstidsanställning och en fast anställning, gavs följande svar:

”Planeringen är lättare nu när man har en tryggad ekonomi, jag vet att jag får fortsätta efter sommaren så att jag har råd att hitta på något på min semester.” Arbetstagare

För arbetsgivaren fanns också vissa nackdelar med att använda tidsbegränsade anställningar. Ofta skapas en god relation till de personer som går på visstidsanställningar och det känns sorgligt att inte kunna behålla dem trots att man vill.

”Det blir sorgligt och ibland får man också dåligt samvete för att man inte kan behålla dem.” Arbetsgivare

3.3.2 Dålig kännedom om gällande regler

Såväl arbetsgivare som arbetstagare kände att de inte hade full uppsikt över de regler som gäller för visstidsanställda. Arbetsgivaren uttalade att regleringen kändes snårig och svår eftersom den ändras då och då. För arbetsgivaren betydde lagen om anställningsskydd främst de månader som en arbetstagare kunde vara anställd utan att få företrädesrätt till återanställning. Det finns särskilda avtal som reglerar förhållandena på arbetsplatsen och det var inte helt lätt att hålla isär vad som stod i lagen och vad som gällde enligt något avtal. Varken arbetsgivare eller arbetstagare kände till att en tidsbegränsad anställning inte kan avslutas i förtid om det inte har avtalats om detta i förväg. Arbetsgivaren visste inte heller vem som skulle få en tjänst om flera hade kvalificerat sig till företrädesrätt till återanställning.

”Jag vet faktiskt inte hur det går till om flera personer har företrädesrätt. Vem ska man välja? Måste man ta den som har arbetat längst? Jag vet faktiskt inte.”
Arbetsgivare

3.3.3 Dålig tilltro till lagstiftningen

”Eftersom jag har varit anställd inom både landstinget och Lunds universitet har jag inte varit berättigad till en fast anställning trots att jag har arbetat på samma arbetsplats mer än tre år inom en femårsperiod. Jag har under hela tiden mer eller mindre utfört samma uppgifter.” Arbetstagare

”Jag känner lite att en arbetsgivare alltid hittar kryphål. Det var en tjej som hade företrädesrätt, men arbetsgivaren ville inte behålla henne. Jag blev statsanställd för att hon inte skulle få fortsätta och för att jag skulle få fortsätta.” Arbetstagare

Både arbetsgivare och arbetstagare ansåg att arbetsgivaren alltid kan hitta kryphål i lagen om

denne vill. Hårdare regler för vad som är tillåtet för visstidsanställningar efterfrågades inte av någon av dem. Snarare ville båda två lätta upp lagstiftningen, men på olika sätt. Arbetsgivaren menade att en längre tid innan en arbetstagare får företrädesrätt till återanställning skulle kunna gynna såväl arbetstagare som arbetsgivare. Kvalifikationstiden på 12 månader ansågs ur arbetsgivarens perspektiv som för kort eftersom exempelvis föräldraledighetsvikariat ofta är just så långa. Arbetsgivaren menade att för arbetstagaren hade en tid om två år kunnat göra att denne skulle kunna göra sig oumbärlig på arbetsplatsen. För unga arbetstagare är två års arbete dessutom en väldigt god arbetslivserfarenhet. Respondenten i form av arbetstagare trodde att kortare tid för hur länge ett vikariat fick pågå, skulle påverka att vikarier anställdes för en kortare tid. Denne efterfrågade i stället att det skulle vara lättare för arbetsgivare att göra sig av med exempelvis arbetstagare som är långtidssjukskrivna för att vikarien i stället skulle kunna få ett fast jobb.

4 Provanställning

Provanställning har ett eget kapitel i denna uppsats eftersom det en särskild form av tidsbegränsad anställning. Inledningsvis återfinns en allmän presentation av den reglering som finns om provanställning i lagstiftningen. Tillämplig rättspraxis om provanställning presenteras därefter och följs av ett avsnitt med empiri.

4.1 Lagstiftning

Den enda regleringen om provanställning i svensk lagstiftning återfinns i LAS. Reglerna påverkas inte av införandet av de nya reglerna den 1 juli 2007, utan gällande regler finns i lagen sedan 1995. I huvudsak är det 6 § som föreskriver rådande rätt om provanställning. Provanställning är en särskild kategori av anställning som är tidsbegränsad, men som normalt är avsedd att övergå i tillsvidareanställning.¹⁴⁴ Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren kan ensidigt avbryta provanställningen under provotiden, skillnaden från tillsvidareanställning är att arbetsgivaren inte behöver ange saklig grund för att anställningen ska upphöra.

4.1.1 Regler om provanställning

I samband med att provanställningen skulle införas i lagstiftningen uttalades i propositionen 1981/82:71 att det fanns ett stort behov för arbetsgivare att få möjlighet att provanställa arbetstagare.¹⁴⁵ Eftersom anställningsskyddet är väldigt starkt vid tillsvidareanställning, är det skäligt att arbetsgivare får möjlighet att pröva en arbetstagares lämplighet för ett arbete under en inledningsperiod. Sett ur de anställdas synvinkel är det också av intresse att det finns möjligheter till provanställning då det verkligen finns ett behov av prövning. Ur propositionen kan utläsas att det allmänt skulle bli enklare att få anställning, om det finns möjlighet till provanställning. För den enskilde arbetstagaren är provanställning ett bättre alternativ än

¹⁴⁴ prop. 2005/06:185 s. 67.

¹⁴⁵ prop. 1981/82:71 s. 41.

tillsvidareanställning med uppsägning, när det visar sig att arbetstagaren inte har förmåga att klara av arbetet.

Enligt 6 § LAS får avtal om tidsbegränsad provanställning träffas om provtiden är högst sex månader. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vill att anställningen ska fortsätta efter att provtiden har upphört, ska besked lämnas till motparten senast vid provtidens utgång. Om ett sådant meddelande inte lämnas övergår provanställningen till en tillsvidareanställning. En provanställning får avbrytas även innan provtiden har gått ut, om inte annat har avtalats. Om en arbetsgivare vill avbryta en provanställning i förtid eller avsluta anställningen utan att den övergår till tillsvidareanställning, ska denne underrätta arbetstagaren om det minst två veckor i förtid enligt 31 §. Den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör, ska varslas samtidigt med underrättelsen till arbetstagaren. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Efter att den socialdemokratiska regeringen tillträdde efter valsegern i riksdagsvalet hösten 1994 skedde många förändringar inom arbetsrätten.¹⁴⁶ Flertalet av förändringarna var så kallade återställare, som började gälla den 1 januari 1995. Provanställningstiden ändrades tillbaka till sex månader från tolv månader, då tiden om tolv månader ansågs vara omotiverat lång.¹⁴⁷ Om arbetstagaren underrättas minst två veckor i förväg kan en provanställning normalt avbrytas från den ena dagen till den andra genom ett formlöst besked från arbetsgivaren. I propositionen uttalas att en arbetstagare inte ska behöva vara anställd så länge som upp till ett år utan något som helst anställningsskydd. Arbetsgivaren har i och för sig ett behov av att pröva arbetstagaren under en viss tid. En regel om sex månaders provotid ansågs dock som fullt tillräcklig. Med kollektivavtal kan likväl annat innehåll än lagens beslutas.

Det är viktigt att förebygga missbruk av möjligheterna att träffa andra anställningsavtal än tillsvidareanställning för att anställningsskyddet inte ska förlora sitt ändamål.¹⁴⁸ En alltför omfattande användning av tidsbegränsade avtal innebär ett angrepp mot anställningsskyddets principer. Trots detta valde lagstiftaren att inte fastställa några särskilda krav för att en provanställning ska få förekomma.¹⁴⁹ Det finns alltså inga objektiva fastställda förutsättningar, exempelvis bristande yrkeserfarenheter, för att det ska föreligga ett provbehov.

¹⁴⁶ Ds 2002:56 s. 61.

¹⁴⁷ prop. 1994/95:76 s. 17.

¹⁴⁸ prop. 1981/82:71 s. 42.

¹⁴⁹ Lunning, 2006, s. 260.

4.1.2 Provanställning ska inte användas vid tillfälligt arbetskraftsbehov

Syftet med provanställning är att arbetsgivaren får tillfälle att bedöma arbetstagarens förmåga i arbetet.¹⁵⁰ Samtidigt får arbetstagaren möjlighet att bedöma anställningen. Den borgerliga regeringens avsikt är inte att utöka den tid som en arbetstagare kan vara tidsbegränsat anställd genom att inleda en tidsbegränsad anställning med en provanställning. Även i framtiden ska provanställning användas av arbetsgivare som vid avtalstillfället har stadigvarande behov av arbetskraft, men som vill testa arbetstagarens lämplighet för arbetet.¹⁵¹ Syftet är att provanställningen ska övergå till fast anställning om prøvotiden är till både arbetsgivares och arbetstagares tillfredsställelse. I förarbetena uttalas tydligt att provanställning inte ska användas då en arbetsgivare har tillfälligt behov av arbetskraft. Vid sådana behov ska allmän visstidsanställning användas. En viktig skillnad mellan provanställning och annan visstidsanställning är att tid i provanställning inte förser arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.¹⁵²

4.2 Praxis

I detta kapitel presenteras ett urval av rättsfall som har behandlat frågor om provanställningar. Kapitlet är ett komplement till föregående kapitel där lagstiftning om provanställning framlades.

¹⁵⁰ prop. 2005/06:185 s. 49.

¹⁵¹ prop. 2006/07:111 s. 29f.

¹⁵² prop. 2005/06:185 s. 49.

4.2.1 Fråga om provanställning eller tillsvidareanställning

Olika regler gäller då arbetsgivare vill säga upp tillsvidareanställda och provanställda arbetstagare. Det är därför av betydelse att det är klargjort vilken typ av anställning som arbetstagaren verkligen innehar. Syftet med detta avsnitt är att tydliggöra att det i rättspraxis läggs ett stort ansvar på den part som hävdar något annat än tillsvidareanställning.

AD 1990 nr 92 berörde bland annat frågan om en arbetstagare som hade blivit uppsagd, hade en anställning som var på prov eller om den gällde tillsvidare.¹⁵³ Arbetstagarparten väckte talan mot bolaget eftersom den ansåg att arbetstagaren hade blivit uppsagd från en tillsvidareanställning utan att saklig grund förelåg. Arbetsgivaren hävdade att det däremot var frågan om en provanställning som kunde avslutas utan att saklig grund förelåg. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att bolaget inte kunde styrka att ett avtal uttryckligen hade träffats om provanställning.¹⁵⁴ Bolaget kunde inte heller påvisa att arbetstagaren vid anställningsavtalets ingående eller när anställningen påbörjades på något annat sätt, blivit upplyst om att anställningen var på prov. Anställningen betraktades därmed som en tillsvidareanställning av domstolen och uppsägningen hade inte saklig grund.

4.2.2 Fråga angående visstidsanställning eller provanställning

Eftersom olika regler gäller för uppsägning för olika tidsbegränsade anställningsformer, kan det uppkomma tvist om vilken typ av tidsbegränsad anställningsform som avses i ett särskilt fall. Det kan förekomma att arbetsgivaren hävdar att det handlar om en provanställning eftersom anställningsförhållandet kan avslutas i förtid.¹⁵⁵ Arbetsgivaren åläggs då att bevisa sitt påstående enligt regeln i 4 § 1 st. LAS. Rättsfallet AD 1991 nr 81 är ett exempel på detta. Frågan gällde om det vid anställningstillfället hade träffats ett avtal om visstidsanställning eller provanställning.¹⁵⁶ Arbetstagersidan hävdade att det rörde sig om en visstidsanställning som arbetstagaren felaktigt hade skiljts från, bolaget däremot hävdade att anställningen var en

¹⁵³ AD 1990 nr 92 s. 593.

¹⁵⁴ AD 1990 nr 92 s. 601.

¹⁵⁵ Lunning, 2006, s. 259.

¹⁵⁶ AD 1991 nr 81 s. 476.

provanställning.¹⁵⁷ Enligt domstolen ankom det arbetsgivaren att styrka sitt påstående om att det var avtal om en provanställning som hade träffats, eftersom det skulle innebära en mer konkret begränsning av anställningsskyddet. Anställningen ansågs vara en visstidsanställning eftersom AD inte fann att bolaget kunde styrka att avtal hade träffats om att anställningen var på prov.

4.2.3 Upphörande av provanställning

Enligt 6 § 3 st. LAS får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång, om inte annat har avtalats. I lagen finns ingen regel om att beskedet ska ha en viss form då en provanställning avbryts i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning. För att arbetsgivaren ska kunna bevisa att anställningen har upphört, antas i förarbetena till LAS att skriftlig form kommer att användas utan att det finns en särskild regel därom.¹⁵⁸ Avgörande är emellertid om besked faktiskt har lämnats eller inte. I rättsfallet AD 2003 nr 109 godtog AD ett telefonsamtal om att det inte fanns mer arbete för den provanställda, som ett avbrytande av provanställningen i förtid.

Arbetsgivaren i AD 2002 nr 102 lät inte arbetstagarens anställning övergå till tillsvidareanställning.¹⁵⁹ Arbetstagarparten hävdade att avslutandet av provanställningen stred mot grunderna för 6 § LAS, men talan ogillades av AD. I domskälen uttalades att det inte kan ske någon rättslig prövning av arbetsgivarens skäl för att inte låta en provanställning övergå i en tillsvidareanställning enligt LAS. Däremot kan en rättslig prövning genomföras på annan grund, exempelvis vid föreningsrättskränkande syfte eller brott mot någon av diskrimineringslagarna.¹⁶⁰ I AD 2004 nr 49 ansågs att en arbetsgivare hade gjort sig skyldig till en föreningsrättskränkning genom ett förtida avbrytande av en provanställning.¹⁶¹

¹⁵⁷ AD 1991 nr 81 s. 482f.

¹⁵⁸ AD 2003 nr 109 s. 726.

¹⁵⁹ AD 2002 nr 102 s. 599f.

¹⁶⁰ Lunning, 2006, s. 265.

¹⁶¹ AD 2004 nr 49 s. 258.

4.3 Empiri

Till detta empiriavsnitt har en arbetsgivare, samma som i det tidigare empiriavsnittet intervjuats. Arbetstagaren som har intervjuats om provanställning arbetar som försäljare inom finansbranschen och har idag en fast anställning. Vid fem tillfällen har arbetstagaren dock haft provanställningar, av dem har fyra lett till fast anställning och ett avslutades i samband med att provanställningen löpte ut.

4.3.1 Otrygghet i provanställning

Även angående provanställning, precis som för vikariat och allmän visstidsanställning, var det otryggheten som var i fokus. Trots osäkerheten med en provanställning kände den intervjuade arbetstagaren inte att det var något större hinder att byta en fast anställning mot en provanställning. Vid ett tillfälle var en av orsakerna att denne kände sig trött på det gamla jobbet och upplevde att det inte fanns fler utvecklingsmöjligheter där. Suget efter ett nytt jobb övervann osäkerheten som en provanställning innebär.

”Man är osäker som provanställd, man ser ju inte längre fram än provanställningen. Man kan inte köpa ett hus eller skaffa barn om man inte vet hur framtiden med jobb ser ut.” Arbetstagare

Även arbetsgivaren insåg att det fanns en stor otrygghet i provanställningen som anställningsform:

”Nej vi använder inte provanställningar. Vi tar nästan aldrig arbetslösa. Det är inte många som hade sagt upp sig från ett välbetalt jobb för att ta en provanställning.” Arbetsgivare

4.3.2 Fler uppfattningar om provanställning

Den enda fördelen med provanställning enligt arbetstagaren, är om en person vantrivs, då kan det vara skönt att avsluta anställningen utan att iaktta en längre uppsägningstid som man skulle haft som fast anställd. För företag är det bra att det finns en möjlighet att kunna avsluta något som inte är rätt. Nackdelen för en arbetsgivare, menade arbetstagaren, är att arbetstagaren under provanställningen kanske inte är helt lojal mot arbetsgivaren. Arbetstagaren håller utkik efter nya jobberbjudanden under provtiden för att slippa stå utan jobb om provanställningen inte övergår till tillsvidareanställning. Den gången när provanställningen inte övergick till tillsvidareanställning kändes inte helt rättvis eftersom det grundades helt och hållet på arbetsgivarens beslut.

”En arbetskamrat som slutade på företaget i samma veva som jag slutade, erbjöd mig jobb på hennes nya företag. Det visar ju att arbetskamraterna hade en annan syn än vad chefen hade.” Arbetstagare

Arbetstagaren tycker ändå att företag måste ha möjlighet att provanställa, trots att det är osäkert för den anställda. Om reglerna skulle tas bort, skulle det i så fall bli enklare att säga upp arbetstagare med fasta tjänster.

5 Sammanfattning och slutsatser

Resultatet av uppsatsen diskuteras och analyseras i detta kapitel. Frågeställningarna besvaras och det görs en återkoppling till syftet. Kapitlet inleds med en presentation av de huvudsakliga skillnaderna mellan tillsvidareanställning och visstidsanställningar i helhet. Därefter följer avsnitt som mer ingående redogör för de olika tidsbegränsade anställningsformerna och andra regler som påverkar anställningsvillkoren för dessa arbetstagare. Kapitlet avrundas med en övergripande diskussion.

5.1 Anställningsvillkor för tidsbegränsade anställningar

Generellt gäller att den part som hävdar annat än tillsvidareanställning ska påvisa detta, vilket illustreras i olika rättsfall som har presenterats i uppsatsen. Anställningsvillkoren för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar varierar beroende på vilken typ av tidsbegränsad anställning som avses. Det starka anställningsskyddet i LAS omfattar tillsvidareanställda arbetstagare. En stor skillnad mellan tillsvidareanställning och tidsbegränsade anställningar är att ett avslutande av en tidsbegränsad anställning inte kräver saklig grund från arbetsgivarens sida. Vikariat och allmän visstidsanställning avslutas automatiskt vid anställningstidens utgång och en provanställning kan avbrytas när som helst under provotiden. Det finns regler i lagstiftning och enligt praxis som är till för att trygga tidsbegränsat anställda. Exempel på detta är företrädesrätt till återanställning, besked från arbetsgivaren om anställningen inte kommer att fortsätta och tidsgräns när anställningen övergår i tillsvidareanställning. Skillnaden mellan reglerna för tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning är att en tidsbegränsad arbetstagare måste ha kvalificerat sig med en viss anställningstid för att reglerna ska gälla. Om arbetsgivaren inte vill att arbetstagaren ska få rätt till det ovanstående, kan denne anställa arbetstagaren på en tid som är strax under kvalifikationstiden. För att göra tidsbegränsade anställningar i form av vikariat och allmän visstidsanställning säkrare för arbetstagarna, skulle det kunna krävas saklig grund för att arbetsgivaren ska få använda en ny tidsbegränsat anställd direkt efter att en annan har slutat.

Reglerna i LAS och rättspraxis finns trots allt till för att skydda arbetstagarna, kryphålen måste tätas igen.

5.1.1 Anställningsvillkor för allmän visstidsanställning

Det som i framtiden kommer att benämnas allmän visstidsanställning kräver, precis som tidigare, ingen objektiv konstaterbar grund för att arbetsgivaren ska använda denna anställningsform.¹⁶² Enligt den regel som införs den 1 juli 2007, kan en arbetstagare hos en och samma arbetsgivare arbeta i allmän visstidsanställning upp till två år inom en femårsperiod, innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning. Enligt den socialdemokratiska regeringens förslag skulle denna typ av anställningsform begränsas till 14 månader inom tre år. I den nuvarande gällande regleringen som hittas i 5 a § LAS får anställningen vara i högst 12 månader under tre år. Det betyder att den regel som införs av den borgerliga regeringen den 1 juli 2007, är den som är mest tolerant mot att använda denna anställningsform för en längre tidsperiod. Utgångspunkten för den borgerliga regeringen är att flexibiliteten att anställa ska öka. För att underlätta att anställningar blir av ska det vara enkelt att anställa för tidsbegränsade perioder. Det ska också vara tillåtet att använda tidsbegränsade anställningar under en jämförelsevis lång tidsperiod. Regeringens ståndpunkt är vidare att en lång tidsbegränsad anställning ökar tryggheten för den anställda genom att en sådan anställning vanligen inte kan avbrytas innan anställningstiden har löpt ut.

Det är positivt att tidsbegränsat anställda i allmän visstidsanställning, och även vikariat, är trygga under tiden då anställningen fortgår, eftersom tidsbegränsade anställningar är otrygga på längre sikt. Ett stort problem med tidsbegränsade anställningar är dock att en arbetstagare är så fast i sin anställning att denne inte ens själv kan säga upp sig. En tillsvidareanställd arbetstagare kan sluta sin anställning med beaktande av uppsägningstid, men en tidsbegränsat anställd måste vänta på att avtalstiden löper ut. Regeln är till för att skydda visstidsanställda, men regeln snarare stjälper än hjälper. Om arbetstagaren erbjuds ett annat arbete som är eller kan leda till fast anställning, kan denne alltså bli tvungen att tacka nej till erbjudandet. Eftersom huvudregeln om anställning är tillsvidareanställning, borde lagstiftningen medverka till att få in människor i denna anställningsform. Det skulle till exempel kunna införas en regel

¹⁶² prop. 2006/07:111 s. 28.

i lagstiftningen om att en arbetstagare som får erbjudande om en fast tjänst, eller en tjänst som kan leda till en fast anställning, kan avsluta sin tidsbegränsade anställning i förtid. Detta ska i så fall ske med iakttagande av uppsägningstid precis som en tillsvidareanställd får göra.

5.1.2 Anställningsvillkor för vikariat

Även fortsättningsvis kommer avtal om tidsbegränsad anställning avseende vikariat kräva att det finns en objektiv grund. Syftet med vikariat är att en tillfälligt ledig tjänst ska ersättas. Vikariatet ska knytas till en ledig arbetstagares anställning eller en viss ledig befattning.¹⁶³ Den 1 januari 2008 införs regler om att vikariat hos samma arbetsgivare i sammanlagt två år, i stället för tre år, under en femårsperiod övergår till tillsvidareanställning. Enligt den borgerliga regeringens mening gör denna bestämmelse att regelverket blir enhetligt och att det dessutom blir lätt att tillämpa.¹⁶⁴ Regeln stärker vikariernas trygghet och inskränker att vikariatanställningar kan missbrukas. Genom förändringen blir en arbetsgivare förhindrad att stapla anställningar, som vikarie och i allmän visstidsanställning, på varandra under en sammanhängande tid som har större omfattning än fyra år under en femårsperiod. Två år av denna tid kan då avse vikariat, och två år i allmän visstidsanställning. Bestämmelsen om när ett vikariat ska övergå i en visstidsanställning införs den 1 januari 2008 för att den inte skulle införas mitt under sommaren när det råder semestertid. Bestämmelsen är den enda av den borgerliga regeringens ändringar som inte träder i kraft samtidigt som den socialdemokratiska regeringens ändringar skulle genomföras. Regeln är dessutom den enda föreskriften av den borgerliga regeringen som inskränker möjligheten att använda tidsbegränsade anställningar. Kanske är det därför som genomförandet inte träder i kraft förrän den 1 januari 2008?

Det som är positivt med vikariat är att arbetsgivare har möjlighet att ersätta en ledig arbetstagare eller tjänst. Positivt från arbetstagarens synvinkel är att denne kan få möjlighet att antingen komma in på arbetsmarknaden eller att få pröva nya arbetsuppgifter. Det negativa är, som redan har nämnts, att vikariat inte kan avslutas i förtid om arbetstagaren exempelvis inte trivs eller skulle få erbjudande om annat arbete av mer stadigvarande karaktär. Att vikariat inte kan avslutas i förtid kan också vara negativt för arbetsgivaren om denne efter ett tag

¹⁶³ AD 1984 nr 64 s. 429.

¹⁶⁴ prop. 2006/07:111 s. 46.

märker att vikarien inte är lämplig för arbetsuppgifterna. Detta kan emellertid lösas om det avtalas om en anställningsform som är av tidsbegränsad karaktär, men som kan avslutas tidigare. Från arbetsgivarens sida krävs det i sådana fall saklig grund. Problemet är att, som intervjuerna visade, att det inte alltid är helt klart för en vikarie att en tidsbegränsad anställning inte kan avslutas innan avtalstiden har löpt ut. En annan sak som kan verka märklig är att exempelvis en obehörig lärare inte kan få en fast tjänst, trots att denne har varit anställd tillräckligt länge för att ha rätt till tillsvidareanställning som i AD 2002 nr 92. Normala krav på kompetens måste uppfyllas, men borde inte dessa krav även finnas för vikarier?

5.1.3 Anställningsvillkor för provanställning

Möjligheten för arbetsgivare att provanställa påverkas inte av vare sig den socialdemokratiska regeringens eller den borgerliga regeringens ändringar i LAS. Samma tidsgräns om högst sex månaders provanställning kvarstår. Syftet med provanställningen är även fortsättningsvis att arbetsgivaren ska få möjlighet att bedöma hur arbetstagaren fungerar i arbetet och att arbetstagaren ska ha möjlighet att pröva anställningen.¹⁶⁵ Provanställningen är avsedd att även i framtiden tillämpas av arbetsgivare som har stadigvarande behov av arbetskraft vid avtalstillfället, men som vill testa arbetstagarens lämplighet för arbetet. Avsikten är att anställningen ska övergå i tillsvidareanställning. Om ingen av parterna vidtar någon åtgärd, övergår provanställningen i tillsvidareanställning när provtiden löper ut. Då arbetsgivare har ett tillfälligt behov av arbetskraft, ska provanställning inte användas, utan då är det i stället allmän visstidsanställning som ska nyttjas.

Fördelen med att anställa på prov är att arbetsgivaren får möjlighet att testa en arbetstagares lämplighet för ett arbete, innan denne omfattas av det starka anställningsskydd som råder vid tillsvidareanställning. Det blir för dyrt för företag att anställa någon som inte är duglig för arbetsuppgifterna. Utan möjligheten till provanställning skulle arbetsgivare troligtvis vara mer restriktivt inställda till att anställa. Det som är negativt med provanställningen som anställningsform, är ur arbetstagarens synvinkel att den kan avbrytas utan några objektiva grunder, precis det som hände en av respondenterna. Det kan sannolikt bidra till en

¹⁶⁵ prop. 2006/07:111 s. 29f.

försiktighet för arbetstagare som innehar trygga, fasta tjänster att anta en provanställning. Troligtvis är det främst yngre personer som vågar satsa på en provanställning eftersom de vet att de har lättare att hitta något annat arbete om provanställningen inte skulle övergå i en tillsvidareanställning. På så sätt blir arbetsmarknaden inte lika flexibel som den eventuellt skulle kunna vara. Det kan tyckas märkligt att det framhålls att provanställningen även är till för att arbetstagaren ska ha möjlighet att testa jobbet, eftersom uppsägning av en tillsvidare tjänst från arbetstagarens sida inte kräver saklig grund.

5.2 Företrädesrätt till återanställning

För att företrädesrätt till återanställning ska aktualiseras måste anställningen ha avslutats på grund av arbetsbrist.¹⁶⁶ Personliga skäl som grund för uppsägningen leder inte och kommer även i fortsättningen inte att ge företrädesrätt. Med den socialdemokratiska regeringens förslag skulle kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas från tolv månader under en treårsperiod till sex månader under en period om två år. Den borgerliga regeringen menar att reglerna om företrädesrätt kan bidra till att arbetsgivare i vissa situationer väljer att inte anställa.¹⁶⁷ Vidare anses kvalifikationstiden som den socialdemokratiska regeringen ville införa, vara för kort. Dagens regler gällande kvalifikationstiden på tre år inom en femårsperiod ska därför fortsätta att gälla. Till reglerna om företrädesrätten kopplas även fortsättningsvis rätten till besked om att en tidsbegränsat anställd inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör. Samma regler ska fortsätta gälla efter den 1 juli 2007 angående att företrädesrätten är giltig från den tidpunkt då uppsägningen skedde, eller besked lämnades eller skulle ha lämnats och därefter i nio månader. Reglerna om företrädesrätt till återanställning gäller inte provanställning eftersom provanställningstid inte inkluderas i kvalifikationstiden till återanställning.¹⁶⁸ Det finns inget generellt förbud mot att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag när tidigare anställda har företrädesrätt.¹⁶⁹ Om syftet med inhyrningen har varit att undgå tillämpning av företrädesrätten betraktas emellertid inhyrningen som otillåten.

¹⁶⁶ prop. 2005/06:185 s. 54.

¹⁶⁷ prop. 2006/07:111 s. 34f.

¹⁶⁸ prop. 2005/06:185 s. 49.

¹⁶⁹ AD 2003 nr 4 s. 58.

Det är positivt att reglerna om företrädesrätt till återanställning finns för att arbetsgivare inte ska kunna kringgå trygghetsreglerna som finns i LAS. En arbetstagare ska inte kunna sägas upp på grund av arbetsbrist, för att arbetsgivaren därefter direkt ska ta in en ny arbetstagare, trots att den förste hade tillräckliga kvalifikationer.¹⁷⁰ Arbetsgivare ska heller inte hur som helst kunna använda arbetstagare från bemanningsföretag då det finns arbetstagare som är kvalificerade för återanställning. Dessvärre kan arbetsgivare undgå företrädesrätten relativt enkelt, genom att endast använda arbetstagare för en kortare tid än kvalifikationstiden för företrädesrätt. På något sätt måste det förhindras att en del arbetsgivare endast anställer för en kortare tid än vad som ger företrädesrätt till återanställning. Det skulle till exempel kunna krävas en motivering av arbetsgivaren som ständigt tar in nya tidsbegränsat anställda. Det skulle, som jag tidigare har nämnt, kunna krävas saklig grund, om arbetsgivaren direkt efter att ha avslutat en tidsbegränsad anställning med en arbetstagare, tar in en ny arbetstagare. Jag anser att arbetsgivare måste ha möjlighet att anställa för viss tid, men utnyttjandet av visstidsanställda måste upphöra eftersom dessa arbetstagare är otrygga i sina anställningar.

5.3 Arbetsgivarens informationsplikt

6 c § LAS stadgar att arbetsgivare inom en månad skriftligen ska informera arbetstagaren om anställningens villkor. Syftet med reglerna är att arbetstagare ska få bättre skydd mot kränkning av sina rättigheter.¹⁷¹ Exempelvis i AD 1991 nr 81 var det tvist om vilken typ av anställningsform som gällde eftersom olika regler gäller för olika anställningsformer. För att ingen i efterhand ska hävda någon annan anställningsform är det bra att det finns krav på skriftlig information av arbetsgivaren.

Den 1 juli 2006 infördes en regel i 6 f § LAS att arbetsgivare ska informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar. Därtill hör även att informera om lediga provanställningar. Informationen ska lämnas till alla arbetstagare med tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren, även provanställda arbetstagare. Informationen får lämnas genom att den tillhandahålls allmänt öppen på arbetsplatsen. Därutöver ska föräldralediga

¹⁷⁰ prop. 2005/06:185 s. 54.

¹⁷¹ prop. 2005/06:185 s. 63.

arbetstagare med tidsbegränsad anställning få informationen direkt lämnad till sig. Tanken med information direkt till tidsbegränsat anställda som är föräldralediga var att stärka föräldraledigas ställning på arbetsmarknaden.¹⁷² Den 1 juli 2007 införs emellertid nya regler som uttrycker att det är tillräckligt att arbetsgivare lämnar information direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning, om arbetstagaren har påkallat det. Fördelen som uppstår när denna skyldighet om direkt information till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsade anställningar tas bort, kommer troligtvis bestå av att arbetsgivares administration underlättas. Informationsskyldigheten direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsade anställningar skulle dock kunna hanteras relativt smärtfritt av arbetsgivaren, exempelvis via mailutskick. Risken finns att föräldralediga arbetstagare inte får samma möjlighet som övriga arbetstagare med tidsbegränsade anställningar att göra sin rätt om en tillsvidareanställning gällande, när regeln tas bort. När en arbetstagare anmäler att denne ska vara föräldraledig, bör det därför vara arbetsgivarens uppgift att meddela vilken typ av information som arbetstagaren har rätt till. Frågan är annars om arbetstagaren vet att denne har rätt till direkt information om lediga prov- och tillsvidareanställningar som uppkommer under föräldraledigheten.

5.4 Avslutande diskussion

Personerna som intervjuades till denna uppsats tyckte inte att det fanns några direkta fördelar för en arbetstagare att vara anställd för en begränsad tid. Fördelarna ansågs vara hos arbetsgivaren. Det som respondenterna dock inte tänkte på var att de tidsbegränsade anställningarna faktiskt i de flesta fall hade lett till fasta jobb, även om väntetiden kunde vara lång. För dem som annars kanske hade haft svårt att få chansen på arbetsmarknaden, exempelvis ungdomar och invandrare som inte har så stort kontaktnät, kan tidsbegränsade anställningar vara en bra språngbräda. Även om tillsvidareanställning med den starka anställningstrygghet som den innebär är att föredra, är anställningar av tidsbegränsad karaktär bättre än ingen anställning alls. Problemet som måste lösas, som den borgerliga regeringen inte fokuserar i lika hög utsträckning som den socialdemokratiska, är att utnyttjandet av tidsbegränsat anställda måste upphöra. Även om tryggheten på kort tid för tidsbegränsat

¹⁷² prop. 2005/06:185 s. 69.

anställda, dock ej provanställda, är högre än vid tillsvidareanställningar, är tidsbegränsade anställningar osäkra på längre sikt, precis som samtliga respondenter uttalade.

Det är tydligt att den borgerliga regeringens regler om tidsbegränsade anställningar i högre grad än den socialdemokratiska regeringen, fokuserar på att få in människor på arbetsmarknaden. Det ska vara lättare för arbetsgivare att anställa. Den förra regeringen satsade i stället på att göra det tryggare för den enskilde när denne väl var inne på arbetsmarknaden. Båda regeringarna har strävat efter att förenkla reglerna om tidsbegränsade anställningar, vilket är positivt. I de intervjuer som jag genomförde, visade det sig att kunskapen om tidsbegränsade anställningar bland både arbetsgivare och arbetstagare var relativt låg. Detta gäller både reglerna för de olika anställningsformerna och vad som skiljer de olika tidsbegränsade anställningsformerna åt. När antalet tillåtna former av tidsbegränsade anställningar blir färre, blir det förhoppningsvis enklare att sätta sig in i gällande regler för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Ett stort problem med reglerna om tidsbegränsade anställningar är att ständiga ändringar i lagstiftningen gör att det blir svårt för arbetsmarknadens parter att anpassa sina kollektivavtal, precis som var fallet i AD 2002 nr 28. Bestämmelserna i kollektivavtalen hänger inte med i den snabba takt som de dispositiva reglerna ändras. Ständiga ändringar i lagstiftningen, beroende på vilket eller vilka politiska partier som innehar makten, bidrar även till förvirring hos arbetstagare och arbetsgivare som berörs av lagstiftningen. Min åsikt är att införandet av den borgliga regeringens regler har gått alldeles för snabbt. Det kan bland annat relateras till att denna uppsats helt plötsligt fick en ny vändning under arbetets gång. Den snabba vändningen från att inskränka möjligheterna att anställa tidsbegränsat, till att hastigt ändra reglerna för att ge bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, kan ge ett intryck av oreda i lagstiftningen. Bara att det som från början kallades överenskommen visstidsanställning, under resans gång har haft totalt tre olika benämningar kan bidra till förvirringen. Om det redan, som intervjuerna tyder på, inte finns särskilt stor kunskap om reglerna för tidsbegränsade anställningar, kan denna ständiga namnändring bidra till ännu större svårighet att ta till sig lagstiftningen.

En slutlig reflektion är att det borde finnas möjligheter för arbetsgivare att använda tidsbegränsade anställningsformer. Trots att det inte finns lagar som är diskriminerande mot tidsbegränsat anställda, verkar det som att dessa arbetstagare blir lidande av den väldiga

anställningstrygghet som finns för tillsvidareanställda. Intervjupersonerna i form av arbetstagare i denna uppsats efterfrågade att hela systemet om saklig grund för uppsägning av tillsvidareanställda skulle reformeras. Anställningstryggheten anses vara för stor för fast anställda och det finns för många som sitter säkra på sina tjänster, trots att det skulle finnas andra personer som var bättre lämpade. Om tillsvidareanställda inte är lika säkra på sina tjänster, skulle tidsbegränsat anställda inte utnyttjas på samma sätt som de görs nu. Hela arbetsmarknaden blir då mer osäker, frågan är om samtliga arbetstagare ska vara osäkra för att inte endast visstidsanställda ska vara drabbade? Detta verkar vara en väldigt känslig fråga. Den borgerliga regeringen har gjort mycket för att underlätta för arbetsgivarna genom att öka möjligheterna att anställa tidsbegränsat. Inget har dock gjorts för att luckra upp anställningsskyddet för tillsvidareanställda. I framtiden är det troligtvis oundvikligt att det starka anställningsskyddet för fast anställda kommer att försvagas. Då är det inte endast de tidsbegränsat anställda som får leva med den otrygghet som en osäker anställning innebär.

Källförteckning

Offentligt tryck

Ds 2002:56	Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv
Prop. 1973:129	Förslag om lag till anställningsskydd m.m.
Prop. 1981/82:71	Om ny anställningsskyddslag m.m.
Prop. 1994/95:76	Förändring av vissa arbetsrättsliga regler
Prop. 2001/02:97	Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.
Prop. 2005/06:185	Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen. Pdf-fil hämtad från www.regeringen.se
Prop. 2006/07:111	Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. Pdf-fil hämtad från www.regeringen.se
SOU 1973:7	Trygghet i anställningen; Anställningsskydd och vissa anställningsfrämjande åtgärder

Rättspraxis

AD 1984 nr 64
AD 1984 nr 66
AD 1990 nr 92
AD 1991 nr 81
AD 1994 nr 147
AD 1997 nr 42
AD 2000 nr 26
AD 2002 nr 3
AD 2002 nr 28

AD 2002 nr 92
AD 2002 nr 102
AD 2003 nr 4
AD 2003 nr 109
AD 2004 nr 49

Litteratur

Denscombe, Martyn, *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund. 2000, Studentlitteratur
Lundahl, Ulf – Skärvad, Per-Hugo, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*. 3 uppl. Lund. 1999, Studentlitteratur
Lunning, Lars – Toijer, Gudmund. *Anställningsskydd – kommentarer till anställningsskyddslagen*. 9 uppl. Stockholm. 2006. Norstedts Juridik
Svenning, Conny, *Metodboken*, 5 uppl. Eslöv. 2003, Lorentz Förlag

Övriga källor

Arbetsgivare inom tidningsbranschen, personlig intervju, 2007-04-12.
Arbetstagare inom sjukvården, personlig intervju, 2007-03-23.
Arbetstagare inom finansbranschen, personlig intervju, 2007-04-03-
Ellehøj, Elle, kansliråd på Arbetsmarknadsdepartementet, telefonintervju 2007-03-08.
En ny arbetsmarknadspolitik, faktablad om budgetpropositionen för 2007 som överlämnades till riksdagen den 16 oktober 2007, pdf-fil hämtad från <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/71082;jsessionid=auLa4-t7N1f6>, 2007-03-06.

Referenslitteratur

Glavå, Mats. *Arbetsrätt*. Lund. 2001, Studentlitteratur

Lagrådsremiss, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.* Stockholm den 15 mars 2007.

Promemoria, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*

Bilaga 1

Frågor till arbetsgivare

1. Har ni erfarenhet av tidsbegränsade anställningar vikariat på ert företag?
2. Vilka fördelar finns med att ha tidsbegränsade anställningar?
3. Vilka nackdelar finns med att ha tidsbegränsade anställningar?
4. Överväger fördelarna nackdelarna eller tvärtom?
5. Vad tycker du om de befintliga reglerna om tidsbegränsade anställningar?
6. Känner du till reglerna som den borgerliga regeringen har lagt fram?
7. Vilka regler är bäst, de regler som var tilltänkta att träda i kraft eller dem som kommer att gälla från och med den 1 juli?
8. Vad betyder reglerna för ert företag?
9. Har ni på något annat sätt undgått regler som är till fördel för visstidsanställda?
10. Finns det några regler som du tror skulle skapa bättre förutsättningar för att anställa under en begränsad tid?
11. Ur arbetstagarens perspektiv vilka fördelar respektive nackdelar finns med tidsbegränsad anställning?
12. Vad hade kunnat göras för att öka anställningstryggheten för dem som har visstidsanställningar?
13. Vill du tillägga något?

Bilaga 2

Frågor till arbetstagare med erfarenhet av vikariatanställning.

1. Vad har du för erfarenhet av visstidsanställning?
2. Vilka fördelar finns med att ha en visstidsanställning?
3. Vilka nackdelar finns med att ha en visstidsanställning?
4. Hur ser du på framtiden angående din anställning i tillsvidareanställning? Är det någon skillnad från tidigare?
5. Hur fick du den fasta tjänsten?
6. Hade du föredragit hårdare regler för att anställa på begränsad tid eller behöver de lättas upp eller vara kvar som de är?
7. Vad hade kunnat göras för att öka anställningstryggheten för den som har visstidsanställningar?
8. Har du känt dig/känner du dig annorlunda behandlad jämfört med dem som har fast anställning?
 - a) från kollegor?
 - b) från chefer?
9. Ur arbetsgivarens perspektiv vilka fördelar respektive nackdelar finns med tidsbegränsad anställning?
10. Vill du tillägga något?

Bilaga 3

Intervjufrågor till arbetstagare med erfarenhet av provanställning.

1. Vad har du för erfarenhet av provanställning?
2. Vilka fördelar finns med att ha en tidsbegränsad anställning?
3. Vilka nackdelar finns med att ha en tidsbegränsad anställning?
4. Överväger fördelarna nackdelarna eller tvärtom?
5. Känner du dig osäker att gå från en fast anställning till en provanställning?
6. Hade du föredragit hårdare regler för att anställa på begränsad tid eller behöver de lättas upp eller vara kvar som de är? Tex specificera varför ag vill ha provanställning?
7. Vad betyder ett fast jobb för dig?
8. Vad hade kunnat göras för att öka anställningstryggheten för den som har visstidsanställningar?
9. Har du känt dig/känner du dig annorlunda behandlad jämfört med dem som har fast anställning?
 - a) från kollegor?
 - b) från chefer?
10. Ur arbetsgivarens perspektiv vilka fördelar respektive nackdelar finns med tidsbegränsad anställning?
11. Vill du tillägga något?