

TIDSBUNDET ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE – KAN INTE GÖRAS I ALLA SITUATIONER

Ett arbetsavtal upprättas i regel som gällande tillsvidare (fast anställning). Ett arbetsavtal för viss tid kan endast ingås av grundad anledning. Syftet med kravet på en grundad anledning är att förhindra att arbetsgivare kringgår bestämmelserna om anställningstrygghet och andra bestämmelser i arbetsavtalslagen.

Det är sålunda möjligt att använda arbetsavtal för viss tid då det är motiverat med tanke på arbetsgivarens verksamhet och det arbete som arbetsgivaren låter utföra, och när syftet inte är att kringgå bestämmelserna om uppsägningsskydd som utfärdats med tanke på arbetstagarna.

Grundade anledningar att ingå ett arbetsavtal för viss tid är åtminstone:

- arbetets karaktär, t.ex. utförande av arbete av engångskaraktär, utförande av en arbetshelhet (projekt), säsongbetonat arbete;
- vikariat, som bör kunna specificeras som ersättande av en frånvarande person;
- praktik eller någon annan därmed jämförbar orsak som förutsätter arbetsavtal för viss tid;
- annan grundad anledning som anknyter till företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras
- arbetstagarens egen önskan att ingå arbetsavtalet för viss tid.

Ifall det inte anses att grundad anledning finns tillhanda, anses avtalet vara i kraft tillsvidare.

Med stöd av arbetsavtalslagen (2 kap. 4 §), har arbetstagaren rätt att få skriftlig information av arbetsgivaren om grunden till att arbetsavtalet ingåtts för viss tid. Arbetsgivaren kan dömas till böter om han inte ger denna information till arbetstagaren.

Utöver en grundad anledning förutsätter upprepade arbetsavtal för viss tid ("kedja av arbetsavtal") att arbetsgivaren inte har ett permanent behov av arbetskraft till de aktuella arbetsuppgifterna. En arbetsgivare får inte ingå upprepade arbetsavtal för viss tid om antalet visstidsavtal eller deras sammanlagda avtalstid eller den helhet som avtalet bildar, visar att arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft. Ju längre avtal för viss tid används, ju fler arbetsavtal för viss tid som ingås efter varandra och ju flera personer den visstidsanställda personen vikarierar för, desto sannolikare är det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

I vissa fall kan det finnas grundad anledning till att omvandla en visstidsanställning till en ordinarie anställning:

- arbetstagaren har i flera års tid haft visstidsanställningar hos samma arbetsgivare utan betydande avbrott;
- arbetsgivaren vet inte vem hen vikarierar för, alternativt vikarierar för flera personer;

- en arbetstagare sköter en tjänst som länge varit obesatt;
- en betydande del av personalen är visstidsanställd;
- arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft;

Ett arbetsavtal som ingåtts på viss tid kan upphävas endast på hävningsgrunder innan den avtalade perioden löpt ut. I övrigt binder ett visstidsavtal bägge parter för den tid avtalet är i kraft.

En arbetsgivare kan ingå ett visstidsavtal utan krav på ett motiverat skäl med en arbetstagare som har varit arbetslös (enligt arbets – och näringsbyrå) de senaste 12 månaderna. Anställningen kan vara i maximalt ett (1) år.

Björn Holming
juris licentiat, vicehäradshövding
Lakiasiaintoimisto Björn Holming law firm
mobil 040 7731416
e-post bjorn@holminglaw.com
www.holminglaw.com