

Skede 3: Fortsatta åtgärder

Om du vet att arbetsgivaren ofta använder sig av tidsbundna anställningar för vissa arbetsuppgifter, kan du skrida till fortsatta åtgärder.

1. Kartläggning av situationen:

- Kartlägg på ovannämnda sätt alla de medlemmar du företräder som har arbetat minst två år i tidsbundna anställningsförhållanden eller med endast korta avbrott mellan anställningsförhållandena.
- Begär förhandlingar med arbetsgivaren. Kräv att anställningsförhållandena för medlemmarna ifråga ska omvandlas till ordinarie.

2. Lokala förhandlingar med arbetsgivaren:

- En förhandling som förs med arbetsgivaren är alltid förstahandsåtgärden för att omvandla ett tidsbundet anställningsförhållande till ordinarie. Om arbetsgivaren inte går med på att omvandla anställningsförhållandet till ordinarie, kan man överväga att bestrida saken i arbetsdomstolen.
- I tvistemål beträffande tidsbundna anställningsförhållanden har medlemmen rätt att få rättslig hjälp av förbundet, ifall man beslutar bestrida ärendet i arbetsdomstolen.

3. Förbundets stöd i situationen:

- I enlighet med förbundets intressebevakningskedja utför förtroendemannen alltid först de åtgärder som nämns i punkt 1 och 2, innan grunden för den tidsbundna anställningen sänds till förbundets jurist för bedömning.
- Beträffande upprepade arbetsavtal kan det ofta vara svårt att tolka lagligheten. Därför kan förtroendemannen alltid vid behov ta kontakt med JHL:s närmaste regionkontor eller förbundskontoret för att utreda eller försäkra sig i ärendet.

Kort eller lång anställning?

Anvisningar för förtroendemen gällande utredning om ombildande till ordinarie anställning

Upprepade arbetsavtal avser en situation då arbetsgivaren och arbetstagaren har slutit flera tidsbundna arbetsavtal i följd. Ifall behovet av arbetskraft är permanent är det enligt lagen inte tillåtet att använda upprepade tidsbundna arbetsavtal.

Denna anvisning hjälper förtroendemännen att bedöma om det finns tillräckligt goda motiveringar för de upprepade anställningsförhållandena eller om det är fråga om missbruk av tidsbundna anställningar.



Kontrollera inlednings- och avslutningsdag för varje arbetsförhållande, arbetstagarens arbetsuppgifter samt grunden för det tidsbundna anställningsförhållandet ur arbetsavtalen.

För varje tidsbundet arbetsavtal borde det finnas en motivering varför avtalet ingåtts som tidsbundet. Det är viktigt att utreda arbetsuppgifterna. Då man bedömer tidsbundenheten har det betydelse huruvida arbetstagaren har utfört samma uppgifter eller om arbetsuppgifterna varierat.

Ifall man inte har märkt ut motiveringen till den tidsbundna anställningen i enskilda arbetsavtal, måste förtroendemännen begära en skriftlig utredning eller förhandling om saken med arbetsgivaren. I förhandlingen går man igenom varje tidsbundet arbetsavtal.

Försäkra dig om att den grund för tidsbunden anställning som arbetsgivaren anger är riktig. Om man till exempel har angivit vikariat som grund för den tidsbundna anställningen och detta kontrolleras, är det då uttryckligen fråga om sjukfrånvaro eller någon annan frånvaro hos den ordinarie anställda?

Särskilt om man under många års tid upprättat upprepade kortvariga tidsbundna arbetsavtal med samma arbetstagare (länkade avtal), måste man räkna hur många arbetsdagar arbetstagaren har haft under ett kalenderår.

Om arbetstagaren trots de upprepade anställningarna har arbetat största delen av året, tyder detta på att det kanske inte är fråga om lagliga tidsbundna anställningar.



- Verkar det till exempel på basis av utredningen som om arbetsgivaren ändå har ett permanent behov av arbetstagarens arbetsinsats?
- Kan man anse att anställningsförhållandet gäller tillsvidare?

Det är sannolikt att arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft om den enskilda arbetstagarens anställningsförhållande har

1. pågått fortlöpande eller nästan fortlöpande i två år,
2. omfattat upprepade tidsbundna anställningar med samma eller nästan samma arbetsuppgifter.

Då kan man utgå ifrån att arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetstagarens arbetsinsats och att hans anställningsförhållande borde vara ordinarie.

Då man undersöker länkade avtal är det viktigt att få information om hur många personer med tidsbundna arbetsavtal som finns i arbetsgivarens tjänst inom ifrågasvarande uppgifter,

- a) inom enheten ifråga,
- b) och överhuvudtaget inom arbetsgivarens tjänst

Med denna fakta på hand kan man motivera det bestående behovet av arbetskraft.