

JHL

Välfärd som yrke



Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL



**Handbok för användning
av arbetsavtal för viss tid**

Handbok för användning av arbetsavtal för viss tid

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL

C-serien

ISBN 978-952-7084-13-7

ISSN 1796-2978

JHL:s kopieringsbyrå 11/2018

Texter: Anu Virkki, jurist

Layout: Leena Nätti, omslagsbild: Sami Perttilä

Innehåll

Inledning	5
1. Lagstiftningen om anställningar för viss tid.....	6
1.1 Anställningens längd i anställnings- och tjänsteförhållanden	6
1.2 Grundad anledning till ett arbetsavtal för viss tid.....	6
1.3 Permanent behov av arbetskraft.....	7
2. Konkreta motiveringar till arbetsavtal för viss tid	9
2.1. Ett bestämt arbete.....	9
2.2 Säsongsbetonade arbeten.....	9
2.3. Vikariat	11
2.4 Osäkerhet i fråga om verksamheten	14
2.5 Anslagsgrund	14
2.6 Extern finansiering	15
2.7 Konkurrensutsättning och avtal om köpta tjänster.....	16
2.8 Förfarandet med tillstånd att besätta tjänster	16
2.9 Ledig tjänst.....	17
2.10 Organisationsförändringar.....	17
2.11 Avsaknad av utbildning.....	19
2.12 Praktik och sysselsättning.....	20
2.13 Personlig assistent.....	21
2.14 Arbetstagarens egen begäran.....	22
3. Andra omständigheter som gäller arbetsavtal för viss tid.....	23
3.1 Upphörandet av ett arbetsavtal för viss tid	23
3.2 Graviditet och arbetsavtal för viss tid.....	23
4. Praktiska instruktioner för förtroendemän.....	24
4.1 Allmänt.....	24
4.2 Arbetsgivarens skyldigheter i fråga om lämnande av uppgifter om användningen av anställningsförhållanden för viss tid samt om förhandlingar	24
4.3 Förfarandet för att utreda om en enskild arbetstagares anställnings- eller tjänsteförhållande för viss tid ingåtts på laglig grund	25
4.4 Övervakning av användningen av arbetskraft som anställts för viss tid	26
4.5 Betydelsen av lokala förhandlingar.....	27

Reglering som gäller anställningar för viss tid	28
Arbetsavtalslagen.....	28
Statstjänstemannalagen	35
Lagen om kommunala tjänsteinnehavare	36

Inledning

År 2017 hade 13,5 % av alla anställnings- och tjänsteförhållanden ingåtts för viss tid. Anställningar för viss tid används särskilt i den offentliga sektorn. Årligen har cirka var femte statligt eller kommunalt anställd ett avtal för viss tid. Motsvarande siffra i den privata sektorn är cirka var tionde. Kvinnor har proportionellt sett fler anställningar för viss tid än män. Cirka 60 procent av alla visstidsanställda är kvinnor. Visstidsanställningar är dessutom betydligt vanligare bland unga arbetstagare än bland äldre.

En del arbetstagare arbetar i tidsbegränsade anställningsförhållanden på egen begäran. Största delen av dem som är anställda för viss tid gör det emellertid för att de inte hittar en ordinarie arbetsplats. Statistikcentralens arbetskraftsundersökningar visar att 68 procent av alla visstidsanställda årligen meddelar att avsaknad av ett ordinarie arbete är orsaken till att de arbetar för viss tid.

Avsaknaden av ordinarie arbete och arbete i upprepade tidsbegränsade anställningsförhållanden innebär att arbetstagaren utsätts för en betydande osäkerhet gällande sin utkomst. Dessutom kan arbetstagarna hamna i en sämre situation till exempel i fråga om utbildning och personalförmåner.

På grund av de problem som förknippas med tidsbegränsade anställningsförhållanden föreskriver lagen att anställningar som gäller tills vidare är huvudregeln. Ett arbetsavtal för viss tid kan ingås på arbetsgivarens initiativ endast på de villkor som föreskrivs i lag. Ingåendet av ett arbetsavtal för viss tid förutsätter grundad anledning, och ingåendet av upprepade arbetsavtal för viss tid förutsätter att arbetsgivarens behov av arbetskraft inte är permanent.

Det är viktigt att trygga och utveckla ställningen för personer som är anställda i ett anställnings- eller tjänsteförhållande för viss tid, men bevakningen av visstidsanställda arbetstagares intressen har också en mer allmän betydelse på arbetsmarknaden. Ju sämre fackförbunden bevakar de visstidsanställda arbetstagarnas intressen, desto mer lockande blir det för arbetsgivaren att använda tjänsteförhållanden för viss tid också för arbetsupp- gifter som inte är av tillfällig karaktär.

1. Lagstiftningen om anställningar för viss tid

1.1 Anställningens längd i anställnings- och tjänsteförhållanden

Ett arbetsavtal kan gälla tills vidare eller under en viss period. Enligt arbetsavtalslagen är huvudtypen för arbetsavtal ett avtal som gäller tills vidare. Arbetsavtalslagen förbjuder inte användningen av arbetsavtal för viss tid helt. Lagen begränsar användningen av arbetsavtal för viss tid på så sätt att ett arbetsavtal för viss tid är tillåtet i situationer i vilka det arbete som arbetsgivaren låter göra är av en tillfällig karaktär. I arbetsavtalslagen meddelas denna regel på så sätt att ett arbetsavtal på arbetsgivarens initiativ kan ingås för viss tid endast på grundad anledning. Ett arbetsavtal som har ingåtts för viss tid utan grundad anledning och på initiativ av arbetsgivaren anses gälla tills vidare. Enligt arbetsavtalslagen är det inte heller tillåtet att använda upprepade arbetsavtal för viss tid när arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft. Det är arbetsgivaren som ska visa att den grund för att ingå arbetsavtalet för viss tid som används i arbetsavtalet är laglig. Det är således arbetsgivaren som har bevisbördan i ärenden som gäller arbetsavtal för viss tid.

Villkoren för att använda tjänsteförhållande för viss tid är mycket likartade med villkoren för arbetsavtal för viss tid. Däremot är förfarandena vid bestridande av ett tjänsteförhållande för viss tid och påföljden för olaga avtal för viss tid olika. En tvist som gäller ett tjänsteförhållande för viss tid ska hänskjutas för behandling till förvaltningsdomstolen inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde. Ett ärende som gäller ett tidsbegränsat anställningsförhållande kan bestridas vid en allmän underrätt inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde. Som påföljd för användning av tjänsteförhållande för viss tid i strid med lagen ska arbetsgivaren betala skadeersättning till tjänsteinnehavaren. Enligt arbetsavtalslagen anses att ett arbetsavtal som har ingåtts för viss tid utan grundad anledning gäller tills vidare.

1.2 Grundad anledning till ett arbetsavtal för viss tid

Ett arbetsavtal som ingås för viss tid på arbetsgivarens initiativ måste ha en sådan grundad anledning som avses i arbetsavtalslagen. På arbetstagarans begäran kan ett arbetsavtal in-

gå för viss tid utan en sådan grundad anledning som lagen förutsätter.

Syftet med kravet på en grundad anledning är att förhindra att arbetsgivare kringgår bestämmelserna om anställningstrygghet och andra bestämmelser i arbetsavtalslagen med ett val som gäller arbetsavtalets tid.

Det är möjligt att använda arbetsavtal för viss tid när det är motiverat med tanke på arbetsgivarens verksamhet och det arbete som arbetsgivaren låter utföra, och när syftet inte är att kringgå de bestämmelser om uppsägningskydd som utfärdats med tanke på arbetstagarna. Enligt motiveringarna till arbetsavtalslagen kan även följande anledningar som nämns i den tidigare arbetsavtalslagen beaktas när man bedömer den grundade anledningen till att ett arbetsavtal ingås för viss tid: arbetets art, vikariat, praktik eller en annan omständighet som kan jämföras med dem samt någon annan anledning som förknippas med företags verksamhet eller det arbete som ska utföras.

Med stöd av 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen 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. Dessutom kan arbetarskyddsmyndigheten meddela arbetsgivaren en i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen avsedd uppmaning att ge arbetstagaren den information om grunden till att arbetsavtalet ingåtts för viss tid som arbetstagaren begärt.

1.3 Permanent behov av arbetskraft

Utöver en grundad anledning förutsätter upprepade arbetsavtal för viss tid 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 avtalen bildar visar att arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft.

När man bedömer om arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent har det ingen betydelse om de tidsbegränsade arbetsavtalen ingåtts med samma arbetstagare eller med olika arbetstagare. Det väsentliga är att arbetsgivaren fortlöpande använt tidsbegränsade arbetsavtal för utförandet av samma arbetsuppgifter. Med samma arbetsuppgifter avses inte enbart de uppgifter som antecknats i arbetsavtalet utan även de uppgifter som arbetstagaren regelbundet utfört i verkligheten.

Det är inte möjligt att exakt definiera det maximala antalet arbetsavtal för viss tid eller deras maximala avtalstid, utan det är helhetsbedömningen som avgör. Ju fler upprepade tidsbegränsade arbetsavtal som arbetsgivaren har ingått, desto starkare grunder finns det att anta att arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft.

HD 2015:64

En arbetstagare hade arbetat hos staden nästan utan avbrott i fem års tid och i sammanlagt 22 anställningar för viss tid. Som motivering för att arbetsavtalen var tidsbegränsade hade arbetsgivaren angett att det var fråga om att personen arbetade som vikarie för en namngiven person. HD ansåg att staden på grund av vikariaten i princip haft grundad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid med arbetstagaren. Följande omständigheter talade emellertid för att staden hade ett permanent behov av arbetskraft: de tidsbegränsade arbetsavtalens längd och antal, den helhet som avtalen bildade, samt det faktum att arbetstagaren haft arbetsuppgifter av en likartad karaktär och hade vikarierat för flera olika personer. Staden hade dessutom fört en vikarieförteckning som den använde för att fortlöpande söka vikarier till samma uppgifter. HD ansåg att staden hade haft ett permanent behov av arbetskraft i de arbetsuppgifter som arbetstagaren utförde och att staden därför inte hade en sådan grundad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid som avses i lagen. Därför skulle arbetstagarens arbetsavtal anses ha varit i kraft tills vidare.

2. Konkreta motiveringar till arbetsavtal för viss tid

2.1. Ett bestämt arbete

En grundad anledning till att ingå ett arbetsavtal för viss tid är att arbetsgivaren låter den visstidsanställda göra ett sådant arbete av engångskaraktär som arbetsgivarens ordinarie anställda inte kan utföra, till exempel för att arbetet kräver yrkesskicklighet som de ordinarie anställda inte har. Som en grundad anledning kan man också betrakta leveransen av en "bestämd beställning", om arbetsgivaren har grundad anledning att anta att arbetsgivaren inte kan erbjuda den visstidsanställda nytt arbete efter att den aktuella beställningen levererats. Arbetet kan vara tidsbegränsat också om det är fråga om verksamhet av försökskaraktär eller om ett projekt som genomförs under en bestämd period.

Exempel: Arbetsgivaren skaffar nya dataprogram och ny IT-utrustning. Planeringen och installationen av dem kräver expertis som kommunen eller bolaget inte behöver normalt. I normala fall upphandlas arbetet av något företag i branschen, men organisationen kan också anställa en person för viss tid för att utföra arbetet.

HD 2012:10

Ett personaluthyrningsföretag hade ingått ett arbetsavtal för viss tid med en arbetstagare. Enligt avtalsvillkoren gick tiden för anställningsförhållandet ut när det uppdrag som det användarföretag som var kund hos uthyrningsföretaget hade gett i fråga om arbetstagaren gick ut. HD ansåg att upphörandet av arbetsavtalet inte var bundet till något objektiva skäl som skulle ha haft anknytning till arbetstagarens arbete och som avtalats i arbetsavtalet. Arbetsavtalet hade ingåtts för viss tid utan grundad anledning.

2.2 Säsongbetonade arbeten

Arbetets säsongbetoning är en grundad anledning att ingå ett arbetsavtal för viss tid. Med säsongbetonat arbete avses arbete vars mängd varierar beroende på årstiden. Säsongbetonat arbete är en grund för att ingå ett arbetsavtal för viss tid endast om ar-

betskraften enbart behövs under en del av året och om det inte är möjligt eller nödvändigt att låta utföra arbetet under största delen av året.

Om arbetsgivaren varje år låter utföra ett visst arbete till exempel under 9–10 månader om året, finns det inte grundad anledning att ingå arbetsavtalet för viss tid eftersom arbetsgivaren i varje fall kan erbjuda arbete största delen av året. I det här fallet ska man bedöma om det är möjligt att skapa förutsättningar för arbetsgivaren att erbjuda arbete under hela året till exempel genom omorganisering av arbetet eller semesterarrangemang. Det är också möjligt att avtala om kortvarigt avbrott i arbetet och lönebetalningen.

Exempel: Typiska säsongsarbeten är till exempel olika uppgifter inom vård och underhåll av parker, trädgårdar och andra offentliga områden, som endast utförs på sommaren. Strandvaktens arbete är ett genuint säsongbetonat arbete. Exempel på säsongbetonade arbeten inom den privata sektorn är många arbeten som anknyter till hotell och restauranger i turistbranschen och som endast utförs under sommar- eller vinterturistsäsongen. Vid affärsrörelsernas återkommande realisationsförsäljningar och liknande kampanjer behövs ofta extra arbetskraft av säsongskaraktär.

I kommuner har arbetsgivare i fråga om skolanställda använt möjligheten att avtala om att arbetet och löneutbetalningen avbryts under skolornas sommarlov. Sådana arbetstagare är deltidsanställda som därigenom omfattas av särskilda skyddsbestämmelser i lagstiftningen. Enligt den viktigaste av dessa bestämmelser är arbetsgivaren skyldig att erbjuda sina deltidsanställda kompletterande arbete (Arbetsavtalslagen 2 kap. 5 §).

HD 1989:100

Staden och en arbetstagare hade ingått sex avtal för viss tid. Hade staden som arbetsgivare haft grundad anledning att upprepat ingå sex arbetsavtal för viss tid med parkarbetaren? Med arbetstagaren som utfört säsongbetonade park- och gatuarbeten i H. stad hade ingåtts sex arbetsavtal för viss tid som bildade en två år lång arbetsperiod som var nästan utan avbrott (1.4–31.5, 28.5–30.8, och 29.8–2.10.1985 samt 3.10.1985–16.5.1986, 19.5–30.8 och 26.8–29.11.1986). HD ansåg att arbetets karaktär i detta fall inte var en grundad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid för en så här lång tid eftersom de arbeten som är typiska för olika årstider hade upprepats och parkarbetarens arbete i praktiken hade pågått året runt, eftersom personen arbetat i park- och trädgårdsuppgifter på sommaren och med gatuunderhåll på vintern. Anställningen ansågs gälla tills vidare.

AD:2003–52

Arbetet som kommunalt skolgångsbiträde är i allmänhet inte tidsbegränsat. Om man i ett skolgångsbiträdes arbetsavtal avtalat om att arbetet och löneutbetalningen avbryts för sommaren, betraktas arbetsavtalet som ett avtal om deltidsarbete genom vilket parterna avtalat om arbetstiden under en arbetsperiod på ett år på så sätt att den deltidsanställda arbetstagaren har en kortare arbetstid än en motsvarande heltidsanställd arbetstagare. Kommunen T var således inte skyldig att iaktta bestämmelserna om permitteringsförfarandet i det kommunala allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet i anslutning till att arbetet och löneutbetalningen avbröts.

2.3. Vikariat

Vikariat är en laglig grund att ingå ett arbetsavtal för viss tid. Med en vikarie avses en person som anställs i stället för en annan anställd som är tillfälligt frånvarande från arbetet till exempel på grund av semester, sjukdom eller föräldraledighet. Vikarien behöver nödvändigtvis inte utföra den lediga anställdas uppgifter, men det ska vara möjligt att härleda arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft från att någon anställd är frånvarande.

Exempel: A tar ut en arbetsledighet under perioden 1.8.2017–31.12.2017. B, som är anställd hos samma arbetsgivare, börjar utföra A:s arbetsuppgifter under den tid som A är ledig. Arbetsgivaren anställer C för viss tid för att utföra B:s arbetsuppgifter under den tid som A är på arbetsledighet. Arbetsgivarens förfarande är förenligt med arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren ska kunna specificera det vikariat som arbetsgivaren använder som grund för ett arbetsavtal för viss tid genom att meddela den frånvarande arbetstagaren och de arbetsuppgifter som vikariatet gäller. Det är också viktigt att de vikariat som arbetsgivaren använder som grund för arbetsavtal för viss tid är verkliga. Om arbetsgivaren således motiverar att ett arbetsavtal ingås för viss tid med ett vikariat ska arbetsgivaren meddela namnet på den anställda för vilken den visstidsanställda vikarierar. Arbetsgivaren ska också meddela hur länge den anställda är frånvarande, dvs. om visstidsanställningen motsvarar frånvarans längd.

Ett vikariat är inte alltid en grundad anledning för anställning för viss tid, t.ex. om arbetsgivaren har ett permanent behov av vikarier. Om en bestämd del av arbetsgivarens personal av olika anledningar är frånvarande från arbetet hela tiden och arbetsgivaren därför fortlopande behöver ha ett visst antal vikarier i sin tjänst, är det motiverat att hävda att

åtminstone en eller några vikariers anställningsförhållanden borde gälla tills vidare, då arbetsgivaren i praktiken behöver deras arbetsinsats hela tiden.

Exempel: Arbetsgivaren har 55 anställda som utför samma arbetsuppgifter. Av de anställda har 40 anställningsförhållanden som gäller tills vidare, medan 15 är anställda som vikarier för viss tid. Under de senaste tre åren har antalet anställda hos arbetsgivaren varierat mellan 50 och 55 anställda. Arbetsgivaren måste anses ha ett permanent behov av minst 50 arbetstagares arbetsinsats, och dessa arbetstagare borde ha anställningsförhållanden som gäller tills vidare. Arbetsgivaren borde därför omvandla 10 visstidsanställda personers arbetsavtal till arbetsavtal som gäller tills vidare.

HFD 2016:105

En sinessjukvårdare hade arbetat på ett statligt sinessjukhus under perioden 7.4.2008–31.1.2014 i sammanlagt 39 tjänsteförhållanden för viss tid. Arbetsgivaren motiverade de tidsbegränsade tjänsteförhållandena med tillfällig skötsel av en obesatt tjänst, vikariat under en annan tjänstemans tjänstledighet, vikariat under andra tjänstemäns semestrar och särskild övervakning av vissa patienter. Högsta förvaltningsdomstolen ansåg att tillfällig skötsel av en obesatt tjänst eller vikariat under en tjänstemans tjänstledighet var grundade anledningar till visstidsanställningar i enlighet med tjänstemannalagen. Vad gäller vikariat under semestrar och särskild övervakning av vissa patienter ansåg högsta förvaltningsdomstolen däremot att behovet av arbetskraft varit permanent och att det inte var fråga om sådant arbete som förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid som avses i 9 § 1 mom. i tjänstemannalagen. Högsta förvaltningsdomstolen kom till denna slutsats efter att den konstaterat att utredningen visat att det fanns ett stort antal sinessjukvårdare på sjukhuset och att sjukhuset därför haft många semestervikariat året runt. Dessutom är arbetet vid ett sinessjukhus av sådan karaktär att någon måste utföra de ordinarie anställda tjänstemännens huvudsakliga uppgifter också när de är på semester. Enligt utredningen hade sjukhuset också fortlöpande behov av särskild övervakning av patienter.

Kouvola förvaltningsdomstol 14.6.2007

Arbetsgivaren hade ingått sammanlagt 106 tjänsteförhållanden för viss tid med en tjänsteinnehavare under en period på åtta år. Arbetsgivaren hade motiverat visstidsanställningarna med vikariat, och för varje tjänsteförhållande hade ar-

betsgivaren meddelat namnet på den person för vilken tjänsteinnehavaren vikarierade. Kouvola förvaltningsdomstol ansåg att tjänsteinnehavarens arbete inte var av en tidsbegränsad karaktär eftersom staden kontinuerligt kunnat erbjuda tjänsteinnehavaren arbete under denna period. Staden hade inte heller visat att behovet av vikarier skulle ha minskat när tjänsteinnehavarens tjänsteförhållande upphörde. Det fanns ingen laglig grund för dessa tjänsteförhållanden för viss tid.

AD: 2002-2

En postutdelares anställningsförhållande som bestod av cirka 30 upprepade arbetsavtal för viss tid skulle anses vara gällande tills vidare. Att postutdelarens arbetsavtal ingåtts för viss tid motiverades med vikariat för ordinarie anställda. Enligt arbetsdomstolen fanns det dock fler visstidsanställda på det aktuella utdelningskontoret än arbetsgivarens verkliga behov av vikarier skulle ha förutsatt. De cirka 30 upprepade arbetsavtal som ingåtts under en period på nästan fyra år visade att arbetsgivaren kunde erbjuda postutdelararbete kontinuerligt. När arbetsgivaren vägrade att fortsätta anställningsförhållandet var det fråga om att arbetsgivaren upphävde arbetsavtalet i strid med protokollet om uppsägningskydd. Bolaget ålades skyldighet att betala en ersättning för utebliven lön för uppsägningstiden med semesterersättningar. Bolaget måste också betala en ersättning för upphävning av arbetsavtalet i strid med protokollet om uppsägningskydd. (Omröstn.)

AD: 1999-11

Aktiebolaget VR hade ingått upprepade arbetsavtal för viss tid med fyra städare. Arbetsgivaren meddelade senare att arbetsavtalen ingåtts för viss tid på grund av att bolagets behov av vikarier blivit större till följd av att den ordinarie personalens sjukledigheter ökat. I de anställdas arbetsavtal hade tidsbegränsningen av avtalen dock inte bundits på något sätt vid vikariat under en eller flera namngivna anställdas sjukledigheter eller andra ledigheter. Avtalens löptider hade fastställts endast utifrån kalenderperioder. Arbetsavtalen hade dessutom ingåtts på så sätt att de var i kraft efter varandra utan avbrott. Arbetsgivaren kunde inte visa att arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att ingå de aktuella upprepade arbetsavtalen för viss tid, och därför skulle arbetsavtalen anses ha utgjort avtal som gällde tills vidare.

Domslut av Östra Finlands hovrätt 26.11.1991

Ett sjukhusbiträde arbetade i en s.k. reservpersons obesatta tjänst hos samkom-

munen för Södra Savolax sjukvårdsdistrikt. Med personen hade ingåtts fem arbetsavtal för viss tid av olika längd åren 1986–1990. Sjukhusbiträdet arbetade på olika arbetsplatser beroende på var det behövdes vikarier. Den anställda blev gravid och arbetsgivaren förnyade inte arbetsavtalet. Rådstuvurätten i S:t Michel ansåg att samkommunen haft möjlighet att uppskatta mängden reservpersonal som behövs varje år på så sätt att mängden skulle ha motsvarat behovet och att reservpersonens arbete inte var av en tidsbegränsad karaktär eftersom arbetsgivaren behövt reservpersonen i flera års tid. Sjukhusbitrådets arbete var således inte en tidsbegränsad arbetsuppgift. Hovrätten ändrade inte rådstuvurättens domslut.

2.4 Osäkerhet i fråga om verksamheten

I vissa branscher kan det råda osäkerhet om efterfrågan då företaget håller på med att inleda sin verksamhet. Det kan ge företaget grundad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid under en inledande period. Detta bygger på tanken om att det ofta kan vara svårt att förutse hur stor efterfrågan på företagets tjänster eller varor kommer att vara när företaget inleder sin verksamhet. Osäkerhet kan också förekomma i situationer i vilka företaget utvidgar sin verksamhet betydligt eller ställer om sin verksamhetsinriktning.

Exempel: Företagare X öppnar ortens första vegetariska restaurang. X är osäker på efterfrågan på vegetarisk mat i orten, och det torde vara möjligt för X att inledningsvis anställa en kock till restaurangen för viss tid för att se efter om det finns efterfrågan på de restaurangtjänster som företaget erbjuder.

2.5 Anslagsgrund

Att medel som används för att anställa personal till offentligrättsliga samfund kommer från anslag, dvs. är bundna till budgeten, kan i sig inte vara en grund för att det offentligrättsliga samfundet ingår arbetsavtal för viss tid med arbetstagare.

HD 1993:70

Ett vatten- och miljödistrikt hade inom en tid av drygt ett år ingått nio upprepade arbetsavtal för viss tid med en arbetstagare. Motiveringen var att de medel som behövdes för arbetstagarens avlöning hade erhållits periodvis av budgeterade anslag. Detta ansågs inte utgöra en sådan grundad anledning att upprepa-

de gånger ingå arbetsavtal för viss tid som avses i 3 § 2 mom. arbetsavtalslagen. Arbetstagarens arbetsavtal skulle i sin helhet anses gälla tills vidare.

Vissa medel som anvisats för utförande av arbeten som tar en bestämd tid i anspråk kan dock utgöra en grund för att ingå arbetsavtal för viss tid, då ett offentligt samfund behöver nya anställda för att utföra ett bestämt arbete och samfundet inte sysselsätter dessa anställda i övrigt.

Exempel: En kommun anvisar ett engångsbelopp om 10 000 euro i sin budget för år 2016 för arbete för att hitta eventuella malm tillgångar på kommunens område. Bergsingenjör X anställs för att utföra arbetet. Arbetsavtalet kan ingås för viss tid för den period som anslaget möjliggör.

2.6 Extern finansiering

Exempel: En organisation anställer arbetskraft med stöd av extern finansiering och det råder osäkerhet om finansieringen. I vissa fall kan dessa omständigheter ha en sådan anknytning till det arbete som ska utföras att de utgör grunder som kan ge rätt att använda arbetsavtal för viss tid. Detta kan vara fallet även om man kan se att arbetsgivaren har ett permanent behov av själva arbetet. Enbart osäkerhet om extern finansiering ger dock inte arbetsgivaren alltid rätt att låta anställda utföra arbetet i anställningsförhållanden för viss tid.

HD 2011:73

En samkommun hade inom en tid av cirka sju år ingått elva upprepade arbetsavtal för viss tid med en arbetstagare. Motiveringen var att de medel som behövdes för arbetstagarens lön hade erhållits genom extern projektfinansiering. Den anställda fungerade som forskningsskötare i forskningsprojekt som var avsedda att vara långvariga. HD ansåg att även om möjligheten att finansieringen skulle avbrytas var verklig, var inte risken för att den skulle avbrytas väsentligt större än den risk som medförs till exempel av snabba konjunkturväxlingar i efterfrågan på arbete av annat slag. Samkommunen hade inte grundad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid med arbetstagaren.

HD 2012:2

En arbetstagare hade inom en tid av sex år nästan oavbrutet varit anställd hos en arbetskrafts- och näringscentral i åtta anställningsförhållanden. Medel till

arbetstagarens lön hade delvis erhållits från Europeiska regionala utvecklingsfonden i form av tekniskt stöd. Arbetstagarens arbetsuppgifter hade till sin natur emellertid varit allmänna kontorsuppgifter som var av liknande art och som hänförde sig till den vanliga och bestående verksamheten vid TE-centralen. HD ansåg att eftersom kopplingen mellan de medel som användes för att avlöna arbetstagaren och den aktuella externa finansieringen saknade betydelse för arten av det arbete som arbetstagaren utförde, utgjorde den externa finansieringen ingen grundad anledning att ingå arbetsavtalet för viss tid.

2.7 Konkurrensutsättning och avtal om köpta tjänster

I dag upphandlar kommuner och samkommuner stora mängder tjänster av olika slag av privata företag med avtal om köpta tjänster. Dessa företag motiverar ibland att de ingår arbetsavtal för viss tid med sina anställda genom att hävda att de inte kan ingå arbetsavtal som gäller tills vidare eftersom tjänsternas köpare (kommunen) konkurransutsätter tjänsterna med regelbundna intervaller.

Högsta domstolen meddelade den 17 februari 2010 en dom där domstolen ansåg att det var lagligt att ett privat daghem i Vanda årligen ingick arbetsavtal för viss tid med alla sina anställda. Motiveringen var att hela bolagets verksamhet byggde på avtal om köpta tjänster som bolaget ingick med Vanda stad varje år.

Lösningen mötte stark kritik särskilt från fackföreningsrörelsens håll. Följaktligen ändrades paragrafen om arbetsavtalets avtalstid i arbetsavtalslagen (kap. 1, § 3) i början av år 2011 bland annat för att avlägsna sådana missförhållanden som beskrivs ovan. Paragrafen kompletterades med ett tredje moment, enligt vilket det inte är tillåtet att ingå upprepade arbetsavtal för viss tid om visstidsavtalens antal eller sammanlagda avtalstid eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft.

I motiveringarna till denna paragraf konstateras att det faktum att ett företags verksamhet baserar sig på tidsbestämda uppdragsavtal med den offentliga sektorn inte automatiskt ger företag rätt att upprepat använda arbetsavtal för viss tid. När arbetsgivarens verksamhet är etablerad till exempel med stöd av upprepade tidsbegränsade avtal om köpta tjänster, kan inte den omständighet att de avtal som ligger bakom anställningsförhållandena är tidsbegränsade vara en grund för att ingå arbetsavtal för viss tid. Om företagets möjligheter att erbjuda arbete minskar på grund av att uppdragen upphör, har arbetsgivaren tillgång till de metoder som föreskrivs i arbetsavtalslagen att anpassa sitt arbetskraftsbehov, dvs. genom permittering, deltidsarbete eller upphävning av anställningsförhållande.

2.8 Förfarandet med tillstånd att besätta tjänster

En situation där arbetsavtal som ingås för viss tid motiveras till exempel med att kommunfullmäktige av ekonomiska orsaker förbjudit ingåendet av arbetsavtal som gäller tills vidare står entydigt i strid med arbetsavtalslagen. Ett kommunalt eller statligt ämbetsverk kan som arbetsgivare fatta beslut om det ingår ett arbetsavtal med en arbetstagare eller inte, men inte om den grund för ingående av arbetsavtal för viss tid som regleras i arbetsavtalslagen. Det betyder att arbetsgivaren inte får motivera att ett arbetsavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ingås för viss tid enbart med att fullmäktige beslutat om förbud att tillsätta tjänsten. Även i det här fallet ska tidsbegränsningen bygga på att det arbete som avtalas i arbetsavtalet endast kan erbjudas för en bestämd period, på grund av arbetets karaktär eller av någon annan anledning.

2.9 Ledig tjänst

Skötsel av uppgifter som tillhör en ledig tjänst kan vara en grundad anledning för arbetsavtal för viss tid fram till dess att tjänsten blir tillsatt. Att motivera ett arbetsavtal för viss tid med att tjänsten är otillsatt förutsätter dock att arbetsgivaren har vidtagit åtgärder för att tillsätta tjänsten eller åtminstone har sakliga grunder till att hålla tjänsten obesatt. En ledig tjänst kan således inte vara en laglig grund för ingående av arbetsavtal för viss tid i all oändlighet.

Exempel: X, som hade ett tjänsteförhållande, pensionerades från tjänsten som kommunens löneräknare från och med den 1 januari 2014. Kommunen ingick ett arbetsavtal för viss tid med Y om löneräknarens uppgifter från och med den 2 januari 2014 fram till dess att tjänsten tillsätts. Y har arbetat i en visstidsanställning sedan dess, och kommunen har inte vidtagit några åtgärder för att tillsätta tjänsten eftersom Y har skött sina uppgifter väl. I det här fallet finns det grunder att bestrida att skötseln av den lediga tjänsten som grund för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid.

2.10 Organisationsförändringar

Förändringar som är aktuella i organisationen kan vara en grund för att ingå ett arbetsavtal för viss tid. Med förändringar i organisationen kan avses omställningar i tjänsterna, arbetsuppgifterna och administrationen. Enbart planeringen eller förberedelserna av orga-

nisationsförändringar av detta slag kan ge arbetsgivaren rätt att använda arbetsavtal för viss tid. Förutsättningen måste dock anses vara att organisationsförändringarna eller planeringen och förberedelserna av dem kan ha en konkret inverkan på hur många anställda organisationen behöver. Dessutom ska organisationen i allmänhet ha färdiga beslut om planeringen eller förberedningen av organisationsförändringarna när den anställer en arbetstagare för viss tid. Grunden för tidsbegränsningen gäller endast under den tid som det tar att genomföra organisationsförändringarna.

Kommunen A beslutade att beställa en utredning över de alternativa sätten att ordna kommunens kostservice av en extern konsult i augusti 2014. Utredningen ska vara färdig vid årets utgång, varefter kommunen fattar beslut om hur kostservicen ska ordnas i februari 2015. Den här lösningen kan ha personalkonsekvenser. Arbetsavtalet för Y, som börjat utföra arbetsuppgifterna för storköksföreståndaren X, som pensionerades 1.9, ingås för viss tid fram till dess att beslut fattas om hur kostservicen ska organiseras. Arbetsgivaren har en laglig grund att ingå Y:s arbetsavtal för viss tid.

HD 2015:64

En anställd vid kostservicen hade arbetat utan avbrott vid Kouvola stad i sammanlagt 22 tidsbegränsade anställningsförhållanden. Största delen av de tidsbegränsade arbetsavtalen motiverades med ett vikariat för en namngiven person, men de två sista motiverades med att inspektionen av verksamhetssättet i anslutning till en kommunsammanslagning var ofullbordad. Högsta domstolen konstaterade att förberedande åtgärder för förändringar i verksamheten kan i sig vara en grundad anledning som förknippas med arbetsgivarens verksamhet och som kan ge rätt att ingå arbetsavtal för viss tid. I det här fallet hade staden dock inte meddelat en exakt tidpunkt för eller ens en uppskattning om när inspektionen skulle bli färdig och när eventuella förändringar i de arbetsuppgifter för anställda inom kostservicen som arbetstagaren utförde skulle träda i kraft. Staden hade i sin ansökan om ändring till Högsta domstolen tvärtom konstaterat att tidpunkterna för förändringarna var öppna. Det var således inte möjligt för parterna att förutse förändringarna i behovet av arbetskraft eller behovets varaktighet när de ingick arbetsavtal. Staden hade inte heller bundit längden på de två arbetsavtal som staden senast ingått med arbetstagaren till den tidpunkt där inspektionen av verksamhetssättet slutförs eller till en förändring av arbetskraftsbehovet eller till behovets varaktighet. Tidpunkten för arbetsavtalets utgång hade således inte fastställts med objektiva grunder. Högsta domstolen

ansåg att staden inte hade grundad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid på den grund att inspektionen fortfarande pågick.

TT:2003 – 13

I det här fallet, som gällde en regionsekreterare hos Mannerheims barnskyddsförbund, konstaterade arbetsdomstolen att förberedande åtgärder för förändringar som kommer att ske i arbetsgivarens verksamhet i sig kan vara en grundad anledning att ingå ett arbetsavtal för viss tid med en arbetstagare. Enligt domstolen ska arbetsgivarens verksamhet eller förberedelserna av en organisationsändring vara klar på så sätt att det finns beslut och konkreta förnyelseplaner av något slag som gäller dem. Oklara och inofficiella samtal eller uppgifter om förändringar som eventuellt kommer att genomföras räcker som sådana inte till för att ingå arbetsavtal för viss tid. Arbetsdomstolen konstaterade att eftersom det vid den tidpunkt då regionsekreterarens tidsbegränsade arbetsavtal tecknades inte existerade sådana förnyelseplaner med stöd av vilka man på motiverade grunder skulle ha kunnat anse att karaktären av regionsekreterarens arbete kommer att förändras, hade arbetsgivaren inte rätt att ingå ett arbetsavtal för viss tid med regionsekreteraren, utan parterna borde ha ingått ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

I fråga om den planerade vård- och landskapsreformen är det viktigt att hålla i minnet att dessa reformer inte utgör en grund för att ingå arbetsavtal för viss tid. Enligt den planerade landskapslagen och lagen om ordnande av social- och hälsovård övergår personer som är anställda inom den kommunala social- och hälsovården till landskapen i enlighet med principerna för överlåtelse av rörelse, dvs. som s.k. gamla arbetstagare. Arbetsgivaren kan också ha ett behov att anställa projektanställda för viss tid för att genomföra reformen. Den grundade anledningen för dessa tidsbegränsade avtal bedöms på sedvanligt sätt i enlighet med 1:3 § i arbetsavtalslagen.

2.11 Avsaknad av utbildning

Särskilt inom olika uppgifter inom socialvården motiverar arbetsgivaren ibland upprepade anställnings- eller tjänsteförhållanden med samma arbetstagare med att arbetstagaren inte kan ges ordinarie anställning eftersom personen saknar en utbildning eller annan behörighet som uppgiften kräver (t.ex. familjedagvårdare, skolgångsbiträden).

Om uppgiften kräver en bestämd lagstadgad behörighet kan avsaknad av denna behörighet vara en laglig grund att ingå tidsbegränsade arbetsavtal med arbetstagaren åtminstone under en viss period.

Exempel: Enligt 12 § lagen om yrkesutbildade personer inom socialvården (817/2015) kan den som studerar för att bli socialarbetare och med godkänt resultat har avlagt ämnesstudierna och praktik i socialt arbete tillfälligt i högst ett år vara verksam i socialarbetaryrket.

HD 2017:55

En socialarbetare hade arbetat som socialarbetare hos en samkommun i 16 anställningsförhållanden för viss tid. Personen hade inte behörighet för uppgiften enligt lagen om behörighetsvillkor för yrkesutbildad personal inom socialvården. Högsta domstolen ansåg att samkommunen haft grundad anledning att ingå arbetsavtalen med personen upprepade gånger för viss tid. Högsta domstolen konstaterade dock att arbetstagarens anställningsförhållande borde ha betraktats som gällande tills vidare om personen haft den behörighet för socialarbetarens uppgift som lagen förutsätter. Därför ansåg högsta domstolen att arbetstagarens ställning i fråga om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och utbildning var jämförbar med ställningen för en anställd som har ett anställningsförhållande som gäller tills vidare. Därför borde samkommunen före de tidsbegränsade arbetsavtalens utgång ha utrett om det var möjligt att erbjuda personen annat arbete eller ordna sådan ändamålsenlig och skälig utbildning som de nya uppgifterna förutsätter. Eftersom samkommunen försummat detta hade arbetsavtalet avslutats i strid med de grunder som föreskrivs i arbetsavtalslagen, och samkommunen förpliktades att betala ersättning till arbetstagaren för ogrundad uppsägning av arbetsavtalet.

Om arbetsgivaren själv fastställt den behörighet som krävs av arbetstagaren, kan arbetsgivaren inte ingå upprepade arbetsavtal för viss tid med arbetstagaren med motiveringen att arbetstagaren saknar behörighet.

HD 2015:65

En person hade arbetat som arbetstagare inom kostservicen hos en samkommun i 17 år i så gott som utan avbrott i 64 anställningar för viss tid. Arbetsavtalen för viss tid hade motiverats med vikariat. Arbetsgivaren hade år 1999 fastställt formella behörighetsvillkor för uppgiften, vilka personen inte uppfyllde. I det här fallet prövade Högsta domstolen både om arbetsgivarens behov av arbetskraft var permanent och om arbetstagarens obehörighet kunde användas som grund för att ingå upprepade arbetsavtal för viss tid. Högsta domstolen konstaterade att även om arbetsgivaren har rätt att bestämma om de behörighetskrav

som ställs på skötseln av en uppgift, kan arbetsgivaren inte kringgå tvingande lagstiftning om arbetsavtalets längd som stiftats för att skydda arbetsgivaren genom att hänvisa till behörighetskrav. Samkommunen hade i mer än 12 års tid avvikit från det behörighetskrav som det infört genom att ingå upprepade arbetsavtal för viss tid med arbetstagaren. Högsta domstolen ansåg att samkommunen inte hade grundad anledning att ingå upprepade arbetsavtal för viss tid med arbetstagaren med motiveringen att personen inte hade den formella behörighet som arbetsgivaren krävt sedan år 1999.

2.12 Praktik och sysselsättning

Praktik kan utgöra en grund för att ingå ett arbetsavtal för viss tid. Praktik är till exempel sådan läroavtalsutbildning som avses i 70 § i lagen om yrkesutbildning. Dessutom har sysselsättning i enlighet med lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice godkänts i juridisk praxis som en motiverad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid.

Genom en lagändring som trädde i kraft 1.1.2017 blev det dessutom lättare att anställa långtidsarbetslösa för viss tid. Enligt 1 kap. 3a § i den nya arbetsavtalslagen förutsätter ingående av arbetsavtal för viss tid inte en grundad anledning. Inte heller det att arbetsgivaren har ett permanent behov av arbetskraft är ett hinder för att ingå avtal för viss tid.

Med en långtidsarbetslös person avses en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Inte heller i detta fall får den sammanräknade totala längden för avtalen överskrida ett år

2.13 Personlig assistent

Med personlig assistent avses en arbetstagare vars uppgift är att hjälpa en funktionshindrad person med dagliga sysslor i hemmet som personen inte klarar själv eller utanför hemmet med ärenden, studier, fritidsaktiviteter, arbete och deltagande i samhället i allmänhet. Grunden för att arbetsavtalet mellan den personliga assistenten och den assisterade personen ingås för viss tid fastställs egentligen i enlighet med principerna om avtal för viss tid i arbetsavtalslagen, men på grund av arbetsavtalets särskilda karaktär i praktiken är det lättare att använda tidsbegränsade avtal i sådana här fall än normalt. Det är dock viktigt att notera att om arbetsavtalet binds till den assisterade personens behov av hjälp, är det-

ta i sig inte alltid en grund för att ingå ett arbetsavtal för viss tid. I situationer i vilka till exempel kommunen är den personliga assistentens arbetsgivare, ska det alltid prövas om arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent. Om arbetsgivaren ska anses ha ett permanent behov av arbetskraft kan det inte anses motiverat att ingå arbetsavtal för viss tid.

Exempel: Antalet anställda som arbetar som personliga assistenter med anställning hos kommunen har etablerats till 10–12, och läget har varit oförändrat i flera års tid. Kommunen har ingått arbetsavtal för viss tid med alla personliga assistenter. Arbetsavtalens varaktighet har bundits till den tid under vilken den assisterade behöver hjälp. Avtalen för minst tio av de personliga assistenter som arbetar hos kommunen borde omvandlas till arbetsavtal som gäller tills vidare eftersom arbetsgivaren ska anses ha ett permanent behov av deras arbetsinsats.

HD 2008:29

Ett sjukvårdsdistrikt hade anställt en skötare för en andningsförlamad patient. Anställningen var för viss tid så att arbetsavtalet skulle upphöra när patienten inte längre behövde vård. HD ansåg att vårdbehovet kan fortsätta till och med i flera årtionden samt att samkommunen har flera patienter som behöver vård och möjlighet att flytta eller vid behov utbilda skötaren för annat arbete. HD ansåg att arbetsavtalet ingåtts för viss tid utan grundad anledning.

2.14 Arbetstagarens egen begäran

När ett arbetsavtal ingås för viss tid på arbetstagarens egen begäran förutsätter tidsbegränsningen ingen grundad anledning. Det väsentliga är att initiativet till att ingå arbetsavtalet för viss tid genuint kommer från arbetstagaren.

Exempel: Arbetsgivaren erbjuder X en anställning på sex månader på villkor att man som motivering för tidsbegränsningen antecknar i arbetsavtalet att arbetsavtalet ingås för viss tid på X:s egen begäran. Det är inte fråga om ett arbetsavtal för viss tid som baseras på arbetstagarens begäran. Det kan naturligtvis bli ett problem om det gäller att bevisa att det inte var arbetstagaren som tog initiativet till att avtalet ingicks för viss tid.

3. Andra omständigheter som gäller arbetsavtal för viss tid

3.1 Upphörandet av ett arbetsavtal för viss tid

Ett arbetsavtal för viss tid gäller under en avtalad period eller så länge som det tar att slutföra ett överenskommet arbete. Den avtalade perioden är bindande för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett arbetsavtal för viss tid kan avslutas ensidigt i princip endast genom att upphäva avtalet.

Parterna kan dock gemensamt avtala om uppsägningsvillkoren redan när avtalet ingås. Parterna i ett arbetsavtal för viss tid kan också gemensamt avtala om att arbetsavtalet avslutas även om de inte avtalat om uppsägningsrätten på förhand.

3.2 Graviditet och arbetsavtal för viss tid

Enligt 8 § i jämställdhetslagen ska en arbetsgivares förfarande betraktas som förbjuden diskriminering om arbetsgivaren vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön.

Det är således förbjudet att begränsa ett anställningsförhållande för viss tid så att det endast gäller fram till början av en moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet. Det kan också handla om begränsning om arbetsgivaren delar upp ett avtal för viss tid på flera perioder då arbetsgivaren vet att arbetstagaren kommer att ta till exempel moderskapsledighet. Arbetsgivaren kan inte heller låta bli att förnya anställningen för en arbetstagare som anställts för viss tid om arbetsgivaren fortfarande kan erbjuda arbete för viss tid som lämpar sig för arbetstagaren. Arbetsgivaren är skyldig att bevisa att arbetsgivaren infört begränsningen eller låtit bli att förnya arbetsavtalet av någon annan anledning än på grund av arbetstagarens graviditet.

HFD 1999:70

Skolnämnden hade fattat beslut om att välja A för att sköta en tillfällig tjänst som klasslärare i grundskolan under perioden 1.8.1998–31.7.1999. B hade skött denna tjänst som klasslärare under de två föregående läsåren. När skolnäm-

den fattade beslut om tillsättandet av den tillfälliga tjänsten, var B gravid och skulle ta moderskaps- och föräldraledighet under perioden 22.6.1998–3.5.1999. Nämndens förfarande skulle betraktas som sådan förbjuden diskriminering som avses i 7 § i jämställdhetslagen.

4. Praktiska instruktioner för förtroendemän

4.1 Allmänt

En förtroendeman kan handla på två nivåer inom intressebevakning som gäller anställnings- och tjänsteförhållanden för viss tid. För det första kan förtroendemannen utreda om enskilda arbetstagares och tjänsteinnehavares arbetsavtal eller tjänsteförhållanden är tidsbegränsade på lagliga grunder. För det andra kan förtroendemannen följa upp användningen av anställningsförhållanden genom att ta reda hur mycket arbetsgivaren använder arbetsavtal för viss tid, för vilka arbetsuppgifter och på vilka grunder.

4.2 Arbetsgivarens skyldigheter i fråga om lämnande av uppgifter om användningen av anställningsförhållanden för viss tid samt om förhandlingar

I privata företag baseras arbetsgivarens skyldigheter att lämna uppgifter och förhandla om anställningsförhållanden för viss tid på lagen om samarbete inom företag. I lagen finns föreskrifter både om informations- och förhandlingsskyldigheten. Enligt lagen ska företaget kvartalsvis på begäran av personalgruppernas företrädare ge dem en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid i företaget. Dessutom ska företaget ha en personalplan som görs upp årligen vid samarbetsförhandlingar mellan arbetsgivaren och personalgruppernas företrädare. I personalplanen ska principerna för användningen av olika anställningsformer i företaget ingå. Detta betyder att principerna för användningen av arbetskraft för viss tid ska antecknas i personalplanen. I lagen och i flera kollektivavtal som gäller den privata sektorn finns också paragrafer som gäller förtroendemannen.

I kommunerna baseras arbetsgivarens skyldigheter på lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare och på det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Lagen motsvarar den ovan presenterade lagen om samarbete i företag. Enligt den är en kommun skyldig att på begäran av personalgruppernas företrädare ge dem en redogörelse för antalet anställda för viss tid hos kommunen samt att vid samarbetsförhandlingar uppgöra en personalplan som också omfattar principerna för användningen av anställningsförhållanden för viss tid. Utöver detta avtalas i det allmänna kom-

munala tjänste- och arbetskollektivavtalet om förtroendemannens rätt att kontrollera de skriftliga arbetsavtal som arbetsgivaren ingått med arbetstagare som tillhör den aktuella organisationen, bl.a. uppgifterna i avtalen om anställningens längd och grunden till att arbetsavtalet ingåtts för viss tid. Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att minst kvartalsvis och på sin egen begäran få information om karaktären av en ny tjänsteinnehavares/ arbetstagares anställningsförhållande (dvs. om den gäller tills vidare eller för viss tid) och om grunden till att arbetsavtalet ingåtts för viss tid. Denna information ska ges om det aktuella anställningsförhållandet gäller i minst 30 dagar.

I fråga om statliga tjänstemän och anställda finns bestämmelserna om förtroendemannens rätt att få uppgifter om arbetskraft som anställdts för viss tid i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Bilaga 2 till statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal gäller förtroendemannens verksamhet. Enligt 12 § i bilagan ska arbetsgivaren årligen ge förtroendemännen information om antalet personer som arbetar med arbetsavtal för viss tid hos arbetsgivaren. Dessutom ska arbetsgivaren minst två gånger om året ge förtroendemännen information om nya anställningsförhållanden för viss tid. I anslutning till detta ska arbetsgivaren lämna följande uppgifter: personens namn, arbetsuppgift, enhet inom organisationen, startdatum för anställningen för viss tid, hur länge anställningen varar och grunden för att anställningen är tidsbegränsad. Enligt statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal ska arbetsgivaren dessutom minst två gånger om året behandla de gällande visstidsanställningarna med förtroendemannen. Då går man för varje enskilt fall igenom grunderna för visstidsanställningarna och möjligheten att ombilda dem till ordinarie anställningar.

4.3 Förfarandet för att utreda om en enskild arbetstagares anställnings- eller tjänsteförhållande för viss tid ingåtts på laglig grund

1. Förtroendemannen ska be att få alla arbetsavtal/tjänsteförordnanden för viss tid som ingåtts med arbetstagare antingen av den anställda eller av arbetsgivaren.
2. I varje enskilt arbetsavtal ska start- och slutdatumet för varje enskilt anställningsförhållande, arbetstagarens arbetsuppgifter och grunden till att avtalet ingåtts för viss tid kontrolleras.
3. I varje enskilt arbetsavtal borde det således finnas en anteckning om varför anställningsförhållandet ingåtts för viss tid.

4. Det är viktigt att ta reda på arbetsuppgifterna. Det har betydelse när arbetets tidsbegränsning bedöms om arbetstagaren utfört samma arbete under olika arbetsavtal eller om arbetena har varierat.
5. Om grunden till att ett arbetsavtal ingåtts för viss tid inte har antecknats på det aktuella avtalet, ska förtroendemannen be om att få en skriftlig utredning om grunden av arbetsgivaren. Det är naturligtvis också möjligt att be om att få utredningen på så sätt att förtroendemannen begär en förhandling om anställningsförhållandets tidsbegränsning med arbetsgivaren, och varje enskilt arbetsavtal för viss tid och grunden för dess tidsbegränsning behandlas vid denna förhandling.
6. Förtroendemannen ska kontrollera om den grund för arbetsavtal för viss tid som arbetsgivaren meddelar är riktig. Om arbetsgivaren meddelat till exempel ett vikariat som grund, ska förtroendemannen kontrollera om det verkligen är fråga om att en ordinarie anställd är sjukledig eller frånvarande av någon annan anledning.
7. Särskilt om arbetsgivaren i flera års tid ingått upprepade kortvariga tidsbegränsade arbetsavtal med samma arbetstagare ska förtroendemannen utifrån dessa enskilda avtal räkna hur många arbetsdagar arbetstagaren haft per kalenderår. Om arbetstagaren varit anställd största delen av arbetsåret trots de korta arbetsavtalen, är det möjligt att tidsbegränsningen av anställningsförhållandet inte har laglig grund.

Först efter den här grundläggande utredningen är det möjligt att försöka bedöma om arbetstagarens arbetsavtal för viss tid passar in på någon i den här guiden beskriven situation i vilken arbetstagarens arbete är av en genuint tillfällig karaktär, även om arbetsgivaren ingått till och med flera arbetsavtal för viss tid med personen och arbetet fortsatt en längre tid. Utredningen visar också om man snarare ska dra slutsatsen att arbetsgivaren i verkligheten haft ett fortlöpande behov av arbetskraft och anställningen borde betraktas som ett anställningsförhållande som gäller tills vidare.

Det är ofta rätt svårt att bedöma om upprepade arbetsavtal är lagliga. I sådana fall kan förtroendemannen ta kontakt med regionkontoret och eventuellt med förbundskontoret för att utreda eller kontrollera saken. På regionkontoret och förbundskontoret är det möjligt att bedöma lagligheten av arbetstagarens arbetsavtal för viss tid snabbare, när hela den förhandsutredning som nämns ovan är tillgänglig. Utredningen behövs i varje fall alltid för att göra bedömningen.

4.4 Övervakning av användningen av arbetskraft som anställts för viss tid

Förtroendemannen kan bevaka att arbetstagarnas rättigheter genomförs också genom att följa upp hur arbetsgivaren använder tidsbegränsade anställnings- och tjänsteförhållanden i allmänhet.

För att försöka förhindra felaktig användning av anställningsförhållanden för viss tid, gör så här

1. Ta reda på hur många arbetstagare för viss tid din arbetsgivare har och hur antalet utvecklats;
2. Ta reda på orsakerna till att arbetsgivaren använder tidsbegränsade arbetsavtal och på de situationer i vilka arbetsgivaren anställer arbetskraft för viss tid;
3. Följ upp hur många anställda och tjänsteinnehavare arbetsgivaren har vilkas anställningsförhållanden fortsatt i flera års tid och med vilka arbetsgivaren hela tiden ingår tidsbegränsade arbetsavtal.

Om det inte finns mer ingående bestämmelser om övervakningen av användningen av arbetskraft för viss tid i tjänste- och arbetskollektivavtalet, är en lösning för att ordna denna övervakning att ingå ett lokalt avtal om saken med arbetsgivaren.

Lokalt är det möjligt att avtala om följande

1. Arbetsgivaren ger regelbundet, till exempel kvartalsvis, uppgifter till huvudförtroendemännen om hur många tjänste- och anställningsförhållanden för viss tid det finns i respektive arbetsenhet.
2. Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemännen om de principer enligt vilka arbetsgivaren använder arbetsavtal och tjänsteförhållanden för viss tid i olika situationer.
3. Arbetsgivarens företrädare och huvudförtroendemännen kan förhandla lokalt om principerna för användningen av arbetskraft för viss tid.
4. Arbetsgivaren tar reda på om arbetsgivaren i sin tjänst har arbetstagare/tjänsteinnehavare som varit anställda i flera år och med vilka arbetsgivaren kontinuerligt ingått arbetsavtal eller tjänsteförhållanden för viss tid. Vid behov förs förhandlingar om möjligheterna att ombilda visstidsanställningar till arbetsavtal som gäller tills vidare eller till ordinarie tjänsteförhållanden.

4.5 Betydelsen av lokala förhandlingar

När det gäller att ta reda på om arbetsavtal för viss tid är lagliga är det särskilt bra om det är möjligt att lokalt utreda med arbetsgivaren hur karaktären av en arbetstagares anställningsförhållande ska tolkas. Det här är det säkraste sättet att trygga att arbetstagarens anställningsförhållande fortsätter.

Om arbetsgivaren och arbetstagersidan är oeniga om en arbetstagares anställningsförhållanden för viss tid kan anställningens laglighet naturligtvis alltid hänskjutas till domstol för avgörande. Domstolen kan ändå inte ålägga arbetsgivaren att fortsätta ett anställningsförhållande. Om arbetsgivaren ingått arbetsavtal för viss tid med en arbetstagare på felaktiga grunder kan domstolen endast ålägga arbetsgivaren att betala skadestånd. För att trygga kontinuiteten av visstidsanställda arbetstagares anställningsförhållanden är det oerhört viktigt att man omsorgsfullt försöker utreda tidsbegränsningens laglighet genom lokala förhandlingar. Förtroendemannen får naturligtvis hjälp med sakkunnigförhandlingarna, bara han eller hon kontaktar regionkontoret eller förbundskontoret i tillräckligt god tid före eventuella förhandlingar.

Reglering som gäller anställningar för viss tid

ARBETSAVTALSLAGEN

1 kap. 3 §

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Bakgrund: Arbetsavtalets rättsverkan är inte till någon del beroende av om avtalet ingåtts skriftligen eller muntligen. Till skillnad från den s.k. gamla arbetsavtalslagen föreskriver lagen inte längre att ett muntligt avtal som ingåtts för viss tid, dock längre än ett år, ändras efter ett år från avtalets ingående så att det omfattar möjlighet till uppsägning.

Definierade enligt avtalstiden gäller arbetsavtalen antingen tills vidare eller för viss tid. Avtal för viss tid är sådana avtal som upphör enligt objektiva grunder, t.ex. på ett visst datum, när en viss uppgift slutförts eller till följd av någon viss händelse.

Huvudtypen för arbetsavtal är avtal som gäller tills vidare. Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid endast när det finns grundad anledning att göra detta (en grund som gäller arbetets art, vikariat, praktik eller en annan omständighet som kan jämföras med dem samt någon annan anledning som förknippas med företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras.). Om en arbetsgivare har ett konstant behov av arbetskraft kan det inte anses tillåtet att tillämpa visstidsavtal.

1 kap. 5 §

Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd

Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

Bakgrund: Anställningsförmånerna, t.ex. intjänandet av semester eller löneförmåner som grundar sig på anställningsförhållandets längd, bestäms på samma sätt som i ett anställningsförhållande som grundar sig på ett avtal som gäller tills vidare, fastän anställningsförhållandet inte anses gälla tills vidare.

Arbetsstagarens anställningsförmåner intjänas även i det fall att det har förekommit korta avbrott i arbetet mellan de på varandra följande arbetsavtalen för viss tid.

2 kap. 2 §

Opårtiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opårtiskt, om inte det med hänsyn till arbetslagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (1325/2014). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Bakgrund: Med jämställdhet avses att människor behandlas på samma sätt i likadana situationer. Arbetstagare som är jämförbara med varandra ska behandlas lika i likartade situationer. Principen förutsätter sålunda att arbetsgivaren är konsekvent i fråga om åtgärder eller avgöranden som gäller arbetstagarna. Bestämmelsen är av betydelse t.ex. när det i varje enskilt fall bedöms om grunderna för uppsägning eller hävning uppfylls. I enlighet med t.ex. de riktlinjer som iakttas i rättspraxis ska den praxis som på en arbetsplats vedertaget tillämpats i fråga om varningar iakttas konsekvent och enligt lika grunder.

Arbetsgivaren ska ha grundad anledning som har anknytning till arbetstagarens arbete för att det ska vara tillåtet för arbetsgivaren att särbehandla en arbetstagare. En arbetsgivare bryter inte mot kravet på likabehandling när det finns en giltig anledning att särbehandla en arbetstagare. En sådan anledning ska anknyta till arten av arbetstagarens arbete eller till förhållandena i arbetet.

I diskrimineringslagen föreskrivs att ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om

personen själv eller någon annan.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män förbjuder i sin tur direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

2 kap. 4 §

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare för en viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen ska åtminstone framgå:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe;
2. den tidpunkt då arbetet inleds;
3. den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös;
4. prøvotiden;
5. den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen;
6. arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter;
7. det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet;
8. de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden;
9. den tillämpade arbetstiden;
10. hur semestern bestäms;

11. uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den;
12. i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Informationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

Bakgrund: Informationen ska ges till arbetstagaren utan att arbetstagaren uttryckligen ber om den.

Informationsskyldigheten gäller de centrala villkor som avses i bestämmelsen och vilka parterna inte har överenskommit om i det skriftliga arbetsavtalet.

Arbetsgivaren kan uppfylla sin informationsskyldighet genom att ge arbetstagaren en eller flera handlingar av vilka de villkor som iakttas i anställningsförhållandet framgår. Utredningen eller en del av den kan fortfarande också ges genom att hänvisa till det kollektivavtal eller den bestämmelse i en lag som tillämpas i anställningsförhållandet. Hänvisningsförfarandet kan tillämpas t.ex. i frågor gällande lönen, lönebetalningsperioden, arbetstiden, semestern och uppsägningstiden eller grunderna för bestämmande av dessa.

Informationen är en informativ förteckning över de arbetsavtalsvillkor som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om. Samtidigt får arbetstagaren information om de villkor i anställningsförhållandet som fastställs på grundval av lagar och det kollektivavtal som eventuellt tillämpas i anställningsförhållandet. Arbetsgivarens information i sig skapar inte några rättigheter eller skyldigheter för parterna i arbetsavtalet.

Det är fråga om en förteckning med exempel på de villkor i ett anställningsförhållande som åtminstone kan anses vara centrala. I vissa specialsituationer är det möjligt att kräva att arbetsgivaren ger sådan information över villkoren i anställningsförhållandet som är mer omfattande än exempelförteckningen.

Överträdelse av denna bestämmelse straffas med böter som överträdelse av arbetsavtalslagen i enlighet med 13 kap. 11 § i arbetsavtalslagen.

2 kap. 6 §

Information om platser som blir lediga

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. Ett användarföretag ska enligt motsvarande förfarande informera också de arbetstagare som företaget hyrt om platser som blir lediga vid företaget.

Bakgrund: Syftet är att göra det lättare att övergå från en arbetstidsform till en annan till exempel från heltidsarbete till deltidsarbete.

Arbetsgivaren behöver dock inte börja internt informera om alla arbetsplatser som blir lediga. Om arbetsgivaren däremot har iakttagit sådan praxis enligt vilken alla lediga platser utannonseras får förfarandet inte vara diskriminerande, utan det skall omfatta alla grupper av arbetstagare jämlikt.

Arbetsgivaren kan välja på vilket sätt informationen ges, bara alla arbetstagare kan få samma information. I praktiken kan informationen ges t.ex. på en allmän anslagstavla i arbetsgivarens lokaler, på en motsvarande elektronisk anslagstavla eller genom att informationen sänds till arbetstagarnas personliga e-postlådor.

5 kap. 2 §

Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

1. arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller
2. arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendemans som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.

Bakgrund: Permittering av en visstidsanställd arbetstagare på arbetsgivarens beslut är möjligt endast enligt de villkor som anges i 3 mom. Begränsningen av permitteringsrätten beror på särdragen för arbetsavtal för viss tid. Då ett arbetsavtal ingås för viss tid, förbinder sig avtalsparterna att uppfylla de förpliktelser som följer av avtalet under hela den avtalade tiden.

6 kap.

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, skall arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör.

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Bakgrund: Arbetsgivaren ska uppfylla sin informationsskyldighet utan dröjsmål efter att arbetsgivaren fått kännedom om tidpunkten då arbetsavtalet upphör. Försummelse att iaktta denna skyldighet förhindrar inte arbetsavtalets upphörande. Arbetsgivarens skyldighet att ersätta arbetstagaren för den skada som orsakats till följd av försummelsen bestäms enligt 12 kap. 1 § 1 mom.

Ett avtal för viss tid upphör att gälla utan uppsägningstid på det sätt som föreskrivs i 1 mom. om inte parterna avtalat om annat. Parterna i ett arbetsavtal för viss tid kan avtala om sådana uppsägningsvillkor som fogas till ett avtal för viss tid så, att arbetsavtalet upphör efter den avtalade tiden, om inte någondera av parterna säger upp avtalet före detta. När arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal ska arbetsgivaren iaktta uppsägningstiderna i kap. 6, uppsägningsgrunderna för arbetsgivaren i kap. 7 samt bestämmelserna om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal i kap. 9.

Både arbetstagaren och arbetsgivaren har rätt att säga upp ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år. Arbetsgivaren ska dock iaktta bland annat de uppsägningsgrunder som meddelas i 7 kap.

Även om ett avtal för viss tid binder avtalsparterna fram till avtalsperiodens slut, kan ett arbetsavtal för viss tid sägas upp i vissa särskilda fall. En arbetstagare har rätt att säga upp sitt arbetsavtal oberoende av dess giltighetstid i samband med överlåtelse av rörelse enligt vad som anförs i 7 kap. 5 § 2 mom. I anslutning till saneringsförfarande samt i samband med arbetsgivarens konkurs eller död kan även ett avtal för viss tid sägas upp med iakttagande av den uppsägningstid som bestäms i 7 kap. 7 och 8 §.

6 kap. 5 §

Tyst förlängning av avtalsförhållandet

Om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbeta sedan avtalsperioden eller uppsägningstiden löpt ut, anses avtalsförhållandet ha förlängts tills vidare.

Bakgrund: Tyst förlängning av avtalsförhållandet förutsätter att arbetet fortsätter med arbetsgivarens samtycke eller åtminstone på så sätt att arbetsgivaren är medveten om att arbetet fortsätter och inte ingriper i saken.

Om arbetet däremot med stöd av ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller enligt överenskommelse fortsätter så att det endast omfattar nästa arbetsprojekt, ska avtalet anses ha förlängts med ett nytt avtal för viss tid. Om avtalsparterna är oeniga om huruvida avtalet förlängts med ett nytt visstidsavtal eller om arbetsgivaren tillåtit att arbetet fortsatt på det sätt som avses i paragrafen, ligger bevisbördan i tvisten om anställningstiden hos den part som åberopar att ett nytt avtal för viss tid ingåtts.

Statstjänstemannalagen

2 kap.

Tjänsteregleringar

9 §

En person kan utnämnas till tjänsteman för viss tid eller annars tidsbegränsat, om arbetets art, ett vikariat, interimistisk skötsel av uppgifter som hör till en vakant tjänst eller praktik förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid. Härvid utnämns tjänstemannen inte till en tjänst utan till ett tjänsteförhållande. Om den utnämmande myndigheten och utnämningssörfarandet i de fall som avses i detta moment stadgas särskilt.

En tjänst kan besättas för viss tid eller annars tidsbegränsat, om därtill finns grundad anledning som sammanhänger med tjänstens art eller ämbetsverkets verksamhet det kräver.

Om en tjänsteman med stöd av 1 eller 2 mom. utnämns för viss tid ska av utnämningssbrevet framgå varför det är fråga om viss tid. Tjänstemannen ska utnämnas för hela den tid som utgör grund för visstidsanställningen, om inte något annat beslutas av särskilda skäl.

14 kap.

Ändringssökande

56 §

En tjänsteman som har utnämnts för viss tid utan någon sådan grund som föreskrivs i 9 § 1 eller 2 mom. eller utan något särskilt skäl som föreskrivs i 9 § 3 mom. eller som utan giltigt skäl upprepade gånger i följd med stöd av 9 § 1 eller 2 mom. har utnämnts för viss tid har, när hans eller hennes tjänsteförhållande till ämbetsverket upphör till följd av att han eller hon inte längre utnämns till tjänsteman vid ämbetsverket, rätt att av ämbetsverket få en ersättning som motsvarar lönen för minst 6 och högst 24 månader. Yrkande på sådan ersättning behandlas som förvaltningstvistemål av förvaltningsdomstolen.

Yrkande på ersättning ska framställas vid förvaltningsdomstolen inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde.

Lagen om kommunala tjänsteinnehavare

2 kap.

Tjänsteförhållandets början

3 §

Tjänsteförhållandets längd

En tjänsteinnehavare anställs i tjänsteförhållande tills vidare eller för viss tid.

En tjänsteinnehavare kan anställas för viss tid endast på tjänsteinnehavarens egen begäran eller om det bestäms särskilt om anställning för viss tid eller om uppgiftens art, ett vikariat, ordnande av skötseln av de uppgifter som hör till ett vakant tjänsteförhållande eller någon annan jämförbar omständighet som ansluter sig till kommunens verksamhet och förutsätter ett tjänsteförhållande för viss tid så kräver.

En tjänsteinnehavare som har anställts för viss tid utan någon sådan grund som anges i 2 mom. eller som utan grundad anledning upprepade gånger i följd har anställts för viss tid har när tjänsteförhållandet upphör rätt att få en ersättning som motsvarar minst sex och högst 24 månaders lön. Yrkande på ersättning skall framställas inom sex månader från det att tjänsteförhållandet upphörde.

Handbok för användning av arbetsavtal för viss tid

Handboken är avsedd att användas som handbok i fråga om anställningsförhållanden för viss tid. I handboken har samlats grundläggande information om tidsbegränsade anställnings- och tjänsteförhållanden, bland annat om lagstiftning som gäller dem och om grunderna för tidsbegränsade anställningsförhållanden.

Texterna i handboken åskådliggörs med exempelfall och korta referat av rättsfall som gäller konkreta händelser. I den uppdaterade upplagan av handboken har också de senaste rättsfallen tagits med.

Handboken innehåller dessutom praktiska instruktioner till förtroendemän om hur det är möjligt att utreda enskilda arbetsavtal för viss tid och bedriva en mer omfattande övervakning av användningen av visstidsanställd arbetskraft.



© Förbundet för den offentliga sektorn
och välfärdsområdena JHL

ISBN 978-952-7084-13-7

ISSN 1796-2978