



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Jonas Havlund

Timanställning

– tillåtlighet och några konsekvenser

LAGM01 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: HT2014

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	3
FÖRKORTNINGAR	5
1 INLEDNING	6
1.1 Ämne	6
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Avgränsningar	7
1.4 Metod och material	8
1.5 Disposition	10
2 ANSTÄLLNINGSSKYDDSLAGENS REGLERINGAR	11
2.1 Allmän bakgrund	11
2.2 Tidsbegränsad anställning	13
2.3 Allmän visstidsanställning	16
3 TIMANSTÄLLNING	18
3.1 Former av timanställning	18
3.2 Timanställningens tillåtlighet	20
3.2.1 Anställningsskyddslagen	20
3.2.2 Kollektivavtal	22
3.2.3 Praxis	24
3.2.4 EU-rätt	25
3.2.4.1 Visstidsdirektivet	26
3.2.4.2 Anmälan mot Sverige	27
3.2.4.3 Praxis	30
4 VAD HAR EN TIMANSTÄLLNING FÖR KONSEKVENSER?	32
4.1 Anställningstrygghet	32
4.1.1 Avslutande av anställning	32
4.1.2 Uppsägningstid och uppsägningslön	34
4.1.3 Turordningsregler	35
4.1.4 Företrädesrätt till återanställning	36
4.2 Parternas lojalitetsplikt	36
4.2.1 Arbetsgivares lojalitetsplikt	37

4.2.2	Arbetstagares lojalitetsplikt	39
4.3	Arbetstagarens arbetskyldighet	41
4.3.1	Arbetskyldighetens gränser	42
4.3.2	Arbetstidsförläggning och tolkningsföretråde	43
4.3.3	Arbetskyldigheten i förhållande till timanställda	44
5	ANALYS OCH SLUTSATS	45
5.1	Är timanställning tillåtet?	45
5.1.1	Hur kan en timanställning definieras?	45
5.1.2	Anställningsskyddslagen	46
5.1.3	Praxis	47
5.1.4	Kollektivavtal	47
5.1.5	EU-rätt	47
5.1.6	Sammanfattande slutsatser	50
5.2	Vad har en timanställning för konsekvenser?	51
5.2.1	För anställningstryggheten	51
5.2.2	För parternas lojalitetsplikt	54
5.2.3	För arbetskyldigheten	56
5.2.4	Sammanfattande slutsatser	56
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	58
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	62

Summary

The purpose of this thesis is not only to investigate how definitions can be made concerning employees that are employed by the hour (timanställd), but also to investigate if employment by the hour is actually permitted on the Swedish labor market. Furthermore, the purpose is also to clarify what employment by the hour actually means for the employee's employment security (anställningstrygghet) and the employee's obligation to work (arbetskyldighet). In addition to this, my purpose is also to investigate how employment by the hour affects both employees and employers' duty of loyalty (lojalitetsplikt).

The Employment Protection Act (anställningsskyddslagen, SFS 1982:80) regulates two main forms of employment: permanent employment (tillsvidareanställning) and fixed-term employment (tidsbegränsad anställning). The main principle of the Employment Protection Act (4 §) is that employments should be in the form of permanent employment. Exceptions from the main principle can be made for probationary employment (provanställning 6 §), general fixed-term employment (allmän visstidsanställning 5 § 1p.), temporary substitute employment (vikariat 5 § 2p.), seasonal employment (säsongarbete 5 § 3p.), and fixed-term contracts for employees above the age of 67 (5 § 4p.). In this thesis, I will consider employment by the hour as an employment form that can be both permanent employment and fixed-term employment. The terms and definitions of employment by the hour vary and can, in some cases, create a diffuse perception. The Employment Protection Act does not explicitly regulate employment by the hour. Both the preparatory work and the doctrine are brief, regarding employment by the hour.

In my thesis, I have defined two forms of employment by the hour. I have named the first form Permanent Employment by the Hour (tillsvidaretimanställning). This form means that the employer has permanent employment, but the amount of the working time is indefinite. The second form is what I call Fixed-term Employment by the Hour (tidsbegränsad timanställning), which means that the employment only lasts during the actual work shift. In the case of Fixed-term Employment by the Hour, it can be a matter of successive fixed-term employment – one separate employment for each work shift – but no continuous employment time between the work shifts.

My conclusions regarding whether or not employment by the hour is permitted on the Swedish labor market is that both Permanent and Fixed-term Employment by the Hour are permitted. An exception to this conclusion is if a collective bargaining agreement (kollektivavtal) is stated otherwise. The employment security, the employee's obligation to work and the duty of loyalty are affected a little differently depending on whether it's a question about permanent employment by the hour or fixed-term

employment by the hour. My investigation shows that a Permanent Employment by the Hour, in theory, has the same employment security as regular permanent employment. However, since the amount of the working time is indefinite and the employer has no obligation to offer work to the employee, Permanent Employment by the Hour has no actual employment security in reality. Neither can Fixed-term Employment by the hour rely on any employment security since the employment only lasts during the work shift, and the employer has no obligation to offer work to the employee.

Furthermore, I have also come to the conclusion that the employer's duty of loyalty is not affected by that the employee is employed by the hour. However, my conclusion is also that Fixed-term Employment by the Hour is not comprised by any duty of loyalty. Permanent Employment by the Hour are obliged to a duty of loyalty even if the degree of the duty of loyalty could be considered lower compared to regular permanent employment. Concerning the employee's obligation to work, my conclusion is that neither Permanent Employment by the Hour nor Fixed-term Employment by the Hour has an obligation to work, at least not in terms of an obligation to appear to work on demands of the employer. Employment by the hour – both permanent and fixed-term – does, however, have an obligation to work during the actual work shift.

Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är att utreda hur en timanställning kan definieras och om timanställning kan anses vara tillåtet på den svenska arbetsmarknaden. Vidare är även syftet att klarlägga vad en timanställning faktiskt innebär för en arbetstagares anställningstrygghet och arbetsskyldighet, men även vad anställningsformen innebär för både arbetstagarens och arbetsgivarens lojalitetsplikt.

Anställningsskyddslagen reglerar två huvudformer av anställning, tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Utgångspunkten enligt LAS (4 §) är att ett anställningsavtal gäller tillsvidare. Undantag från huvudregeln om att anställningsavtal gäller tillsvidare får göras för provanställning (6 §), allmän visstidsanställning (5 § 1p.), vikariat (5 § 2p.), säsongarbete (5 § 3p.) och när arbetstagaren har fyllt 67 år (5 § 4p.). I mitt arbete behandlar jag timanställning som en anställningsform som kan bestå av antingen en tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning. Benämningarna för timanställning kan vara många olika, och timanställning som begrepp framstår också i vissa fall som något diffus. LAS reglerar inte uttryckligen timanställning och både förarbeten och doktrin är knapphändiga angående timanställningen.

Jag har i mitt arbete definierat två olika former av timanställning. Den ena formen benämner jag tillsvidaretimanställning och innebär att arbetstagaren är tillsvidareanställd, men att arbetstidsmättet är obestämt. Den andra formen benämner jag tidsbegränsad timanställning och innebär att arbetstagarens anställning endast består under det arbetspass som utförs. För en tidsbegränsad timanställning kan det vara fråga om upprepade tidsbegränsade anställningar för varje arbetspass som utförs, men ingen sammanhängande anställningstid mellan arbetspassen.

Min slutsats angående timanställningens tillåtlighet är att både tillsvidaretimanställning och tidsbegränsad timanställning är tillåtna anställningsformer. Ett undantag till detta är om ett kollektivavtal stadgar något annat. Anställningstryggheten, arbetsskyldigheten och parternas lojalitetsplikt påverkas olika beroende på om det rör sig om en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad timanställning. Min utredning visar på att en tillsvidaretimanställning i teorin har en lika god anställningstrygghet som en *vanlig* tillsvidareanställning; men då arbetstidsmättet är obestämt har arbetsgivaren ingen skyldighet att erbjuda arbete. På grund av detta kan en tillsvidaretimanställning inte tillräknas någon vidare anställningstrygghet i praktiken. En tidsbegränsad timanställning kan inte heller räknas med någon anställningstrygghet då anställningen endast varar till arbetspasset slut, och arbetsgivaren inte har skyldighet att erbjuda ytterligare arbete.

Vidare har jag i mitt arbete kommit fram till att arbetsgivarens lojalitetsplikt inte påverkas av att arbetstagaren är timanställd. Min slutsats är däremot att en tidsbegränsat timanställd arbetstagare inte omfattas av någon lojalitetsplikt. En tillsvidaretimanställd arbetstagare innehar dock en lojalitetsplikt även om denna vid en helhetsbedömning kan tänkas vara lägre än för andra tillsvidareanställda arbetstagare. Vad gäller arbetskyldigheten är min slutsats att varken en tillsvidaretimanställd eller tidsbegränsat timanställd arbetstagare har en arbetskyldighet, åtminstone inte i den formen av en skyldighet att infinna sig för arbete på arbetsgivarens begäran. En timanställd, både tillsvidaretimanställd och tidsbegränsad timanställning, har enligt min slutsats dock en arbetskyldighet under själva arbetspasset.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
CEEP	The European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services
EFS	Europeiska fackliga samorganisationen
EU	Europeiska Unionen
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FHL	Lag om skydd för företagshemligheter
HRF	Hotell- och restaurangfacket
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag om anställningsskydd
SFS	Svensk författningssamling
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe

1 Inledning

I följande avsnitt introduceras mitt val av ämne, mina syften och frågeställningar, avgränsningar, metod och material samt min disposition.

1.1 Ämne

En timanställning är inget som uttryckligen regleras i LAS¹. Timanställning kan betyda olika saker; det kan vara en avlöningsform oavsett anställningsform, dvs. den anställde får betalt per timme. Vanligare är kanske att människor i allmänhet associerar timanställning som en anställningsform.² Mitt arbete fokuserar på timanställningen som en anställningsform.

En timanställning kan som anställningsform bestå av antingen en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. I detta arbete kommer jag att utreda timanställningen både som tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Min utredning har som utgångspunkt att definiera begreppet timanställning och analysera om timanställning kan anses tillåtet på den svenska arbetsmarknaden. Vidare har jag som syfte att utreda vad en timanställning innebär för arbetstagarens anställningstrygghet och arbetsskyldighet, men även vad en timanställning innebär för både arbetstagarens och arbetsgivarens lojalitetsplikt.

Mitt intresse för ovanstående frågeställningar har väckts genom att jag själv och många jag känner arbetar eller har arbetat som timanställda. På arbetsplatser men även i andra sammanhang har jag ofta hamnat i diskussioner med kollegor och vänner där jag som blivande jurist får frågor inom ovanstående områden. Jag har insett att uppfattningen om huruvida timanställning över huvud taget är en tillåten anställningsform skiljer sig vida.³ Just denna osäkerhet kring timanställningens tillåtlighet har väckt min nyfikenhet att ta reda på hur det faktiskt ligger till. För att kunna förstå vad en timanställning innebär anser jag att det givetvis måste utredas vad en timanställning innebär för arbetstagararens anställningstrygghet. I mitt arbete vill jag inte bara ta reda på om timanställning är tillåtet utan även vad

¹ Lag (1982:80) om anställningsskydd.

² Jfr Källström & Malmberg 2013, s. 117-118; jfr Danhard i vänbok till Eklund 2010, s. 128-130.

³ Se kap 3.2; se även exempelvis artikel i Unionens tidning Kollega *Timanställning hot mot facket* där det hävdas att timanställning inte är en existerande anställningsform, inte är tillåtet enligt LAS och endast kan komma ifråga om det tillåts genom kollektivavtal; genom att göra en sökning på Google i ämnet ”är timanställning tillåtet” kan man inse att frågan ofta ställs men att svaren sällan är entydiga.

timanställningen kan ha för effekter och konsekvenser. Anställningstryggheten är en grundbult i detta. Utöver anställningstryggheten vill jag även utreda hur arbetsskyldigheten och lojalitetsplikten påverkas av en timanställning. Det finns givetvis många fler områden som en timanställning påverkar eller påverkas av; men jag har valt just dessa tre områden utifrån min personliga erfarenhet att det är dessa områden som oftast diskuteras på arbetsplatser bland timanställda. Dessa tre områden är inte heller helt tydligt och klart hur de förhåller sig i förhållande till timanställda. Mitt intresse och mitt val över att utreda dessa frågor grundar sig helt enkelt i att jag inte har kunnat finna tydliga svar i frågorna och att dessa frågor i högsta grad är relevanta i den praktiska relationen mellan en timanställd arbetstagare och en arbetsgivare.

1.2 Syfte och frågeställningar

Arbetets huvudsakliga syfte är att utreda hur en timanställning kan definieras och om timanställning kan anses vara tillåtet på den svenska arbetsmarknaden. Vidare är även syftet att klarlägga vad en timanställning faktiskt innebär för en arbetstagares anställningstrygghet och arbetsskyldighet, men även vad den innebär för både arbetstagarens och arbetsgivarens lojalitetsplikt.

Arbetets syfte kan konkretiseras i följande frågeställningar:

- Hur kan en timanställning definieras?
- Är timanställning tillåtet på den svenska arbetsmarknaden?
- Vad innebär en timanställning för en arbetstagares anställningstrygghet och arbetsskyldighet?
- Vad innebär en timanställning för både arbetsgivarens och arbetstagarens lojalitetsplikt?

1.3 Avgränsningar

Detta arbete kommer som utgångspunkt att behandla fenomenet timanställning, men jag kommer endast att utreda de områden som är nödvändiga för att kunna besvara ovanstående frågeställningar. För att kunna göra en fullständig kartläggning över timanställning och alla dess effekter hade det behövts både mer tid och utrymme. Med tanke på denna utrymmes- och tidsbrist har jag blivit tvungen att välja bort många andra intressanta aspekter kring timanställning såsom regler kring a-kassa, semester, lönegaranti, sjuklön m.m. Jag har även varit tvungen att begränsa den kollektivavtalsrättsliga aspekten. Kollektivavtal berörs endast översiktligt i ett kortare avsnitt och återkommer sedan ibland där jag ansett det nödvändigt.

Vidare kommer inte de övergångsbestämmelser i SFS 2006:440 som innebär att äldre lagrum kan tillämpas på arbetstagare med anställningsavtal som har ingåtts före den 1 juli 2007 att beröras närmare. Med andra ord

kommer inga jämförelser att göras beträffande eventuella skillnader mellan anställningsavtal som har ingåtts före och efter den 1 juli 2007. Min utredning fokuserar endast på anställningsavtal ingångna efter den 1 juli 2007.

Jag behandlar heller inte regler som är specifika för offentlig anställning. Min utredning utgår ifrån privat anställning och kommer inte kommentera de fall där det kan finnas skillnader i reglering gentemot offentlig anställning.

Jag behandlar i detta arbete områden som anställningstrygghet, arbetsskyldighet och parternas lojalitetsplikt i förhållande till timanställning. Varje enskilt av dessa områden skulle egentligen behöva en helt egen utredning. För att kunna få en uppfattning av hur timanställning påverkas av dessa områden inom arbetsrätten har jag valt att ta upp dessa men att endast göra detta översiktligt. Min tanke är att försöka få en uppfattning av hur anställningstrygghet, arbetsskyldighet och parternas lojalitetsplikt påverkas av en timanställning. För att göra detta har jag endast valt ut några delar inom respektive ämnesområde som jag anser kan vara de centrala delarna för relationen mellan en timanställd arbetstagare och en arbetsgivare. Utifrån detta försöker jag sedan göra en analys av hur timanställning påverkar eller påverkas, jag ämnar därmed inte göra varken en fullständig redogörelse eller analys av de olika ämnesområdena.

1.4 Metod och material

Jag har i detta arbete använt mig av rättsdogmatisk metod för att utifrån rättskälleläran undersöka och dra slutsatser från lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och doktrin.⁴

I lagstiftning finns inget att finna som direkt berör timanställning. Inom doktrinen nämns timanställning oftast endast som hastigast eller inte alls. Anställningsskyddslagen är den huvudsakliga lagen som berör mitt ämnesområde. Med hjälp av förarbeten har jag försökt tolka lagen både i nu gällande lydelse och i äldre lydelse. Som förarbeten har jag använt mig av propositioner ända sedan anställningsskyddslagens tillkomst, prop. 1973:129 *med förslag till lag om anställningsskydd*, fram till de senaste ändringarna om tidsbegränsade anställningar, prop. 2006/07:111 *bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning*. Jag har även använt mig av SOU 1993:32 *ny anställningsskyddslag* samt ett antal departementspromemorior. Då svaren till mina frågeställningar sällan står att finna uttryckligen har de många olika förarbetena tillsammans bidragit till att jag kunnat dra vissa slutsatser.

Inom doktrinen har framförallt *Arbetsrätt* av Glavå, *Anställningsförhållandet* av Källström och Malmberg och *Anställningsskydd* av Lunning och Toijer genomgående varit verk som jag

⁴ Peczenik 1995, s. 35.

använt flitigt. Malmbergs avhandling *Anställningsavtalet* från 1997 har varit en nyttig källa för många grundläggande frågor. Även Hennings avhandling *Tidsbegränsad anställning* från 1984 har varit en viktig källa till mitt arbete, framförallt utifrån frågor kring just tidsbegränsad anställning. Båda dessa avhandlingar är lite till åren komna. Jag anser ändå att den information jag använt mig av i avhandlingarna oftast har haft karaktären av grundläggande principer som alltså är giltiga idag eller på annat sätt inte förändrats sedan avhandlingarna skrevs.

Bernitz och Kjellgrens *Europarättens grunder* samt Craig och de Búrca's *EU law* är två av de verk som varit viktiga till mitt EU-rättsliga avsnitt. Till det EU-rättsliga avsnittet har jag även använt mig av TCO:s, EU-kommissionens och Regeringens skrivelser från den korrespondens som har varit mellan parterna i det s.k. överträdelseärendet. Givetvis är respektive parts skrivelser inte helt objektiva. Genom att använda mig av skrivelserna med de olika ståndpunkterna de innehar anser jag mig dock, tillsammans med hjälp av övriga källor, kunna dra objektiva slutsatser.

I begränsad utsträckning har jag även använt mig av litteratur av lite mer praktisk karaktär. Från den praktiska litteraturen har jag använt mig av Englund's *Reglerna kring anställningen* samt Hartzell och Iseskogs *Anställningsavtalet*. Det är väldigt svårt att hitta litteratur som direkt behandlar eller tar ställning till frågor angående timanställning. På grund av detta har jag valt att ta med ovanstående två källor då de ger ett intressant exempel på någon som faktiskt tar ställning till timanställningen. Jag har också ansett det intressant att visa på vilken, enligt min mening, förvirring som ibland uppstår kring timanställningen i praktiken. Englund's eller Hartzell och Iseskogs böcker ligger dock inte till grund för några direkta slutsatser.

Kollektivavtal är en viktig källa inom arbetsrätten. Jag har i mitt avsnitt angående timanställningens tillåtlighet redovisat tre olika kollektivavtal utifrån just timanställning. Kollektivavtalen jag valt att undersöka är avtalet mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket, Svensk Handel och Handelsanställdas förbund samt kollektivavtalet AB som avser kommunala området. Som jag nämnt i min avgränsning behandlas kollektivavtal endast översiktligt i detta arbete. Mitt val av just dessa tre kollektivavtal gjorde jag på inrådan av Medlingsinstitutets chefsjurist Kurt Eriksson. Det är väldigt svårt att överblicka den stora mängd kollektivavtal som finns på arbetsmarknaden. Eftersom jag bara berör kollektivavtal översiktligt var dessa tre avtal på Kurt Erikssons inrådan bra exempel på hur det kan se ut angående timanställning.

Sist men inte minst har jag även till stor del använt mig av praxis för att kunna föra mitt arbete framåt och dra de slutsatser jag har dragit. Arbetsdomstolens praxis har varit en av de viktigaste komponenterna för mitt arbete, både för att klargöra grundläggande frågor men även för att kunna dra direkta slutsatser för vissa av mina frågeställningar. Jag har även använt mig av avgöranden från EU-domstolen i mitt EU-rättsliga avsnitt. Ett

avgörande från Kammarrätten i Göteborg har jag använt för att i huvudsak belysa hur timanställning benämns eller relateras till.

1.5 Disposition

Efter detta inledande kapitel är arbetet disponerat på följande sätt:

I kapitel 2 redogör jag för de av anställningsskyddslagens regleringar som jag bedömer berör timanställning och mina frågeställningar. Kapitlet ligger till grund för att ge läsaren en bättre förståelse över mina resonemang i följande kapitel. Kapitlet berör inte direkt timanställning utan inleds med en allmän redogörelse för LAS regleringar som kan tänkas beröra timanställning. Efter den allmänna inledningen redogör jag mer specifikt för regleringen angående tidsbegränsad anställning och allmän visstidsanställning som är en viktig grund för att kunna utreda timanställningen.

Kapitel 3 inleds med ett avsnitt för att definiera och förtydliga begreppet timanställning. När definitionen av timanställning är avklarad går jag sedan över till att utreda timanställningens tillåtlighet. Utredningen kring timanställningens tillåtlighet är uppdelad på följande delavsnitt; anställningsskyddslagen, kollektivavtal, praxis och EU-rätt.

I kapitel 4 är huvudsyftet att utreda vad en timanställning innebär. Kapitlet är uppdelat i tre delkapitel utefter respektive valt ämnesområde; anställningstrygghet, parternas lojalitetsplikt och arbetstagarens arbetsskyldighet. Varje delkapitel inleds med en kort inledning till respektive ämnesområde för att sedan gå över till att undersöka hur respektive område berörs av timanställningen.

Kapitel 5 innehåller min analys och slutsatser och är uppdelat på två huvudområden; är timanställning tillåtet och vad innebär en timanställning. Respektive område avslutas med sammanfattande slutsatser.

2 Anställningsskyddslagens regleringar

I följande avsnitt ges en introduktion till de av anställningsskyddslagens regleringar som har relevans för timanställningen och mina frågeställningar. Först redogörs allmänt om vissa av LAS regleringar för att sedan specifikt redogöra för regleringarna angående tidsbegränsad anställning. Därefter följer även en redogörelse av den specifika formen av tidsbegränsad anställning; allmän visstidsanställning.

2.1 Allmän bakgrund

Lag (1974:12) om anställningsskydd var den första anställningsskyddslagen, som sedermera följdes av lag (1982:80) om anställningsskydd, vilken i huvudsak bygger på den tidigare lagen. LAS gav arbetstagarna ett rättsligt skydd mot uppsägning genom krav om saklig grund. Innan 1974 års LAS hade arbetsgivare en rätt att fritt antaga och avskeda arbetstagare, de s.k. § 32 befogenheterna från decemberkompromissen 1906. Arbetsgivare kunde fritt göra sig av med arbetstagare och behövde inte uppge några skäl för uppsägningar. Genom det s.k. Saltsjöbadsavtalet (1938) blev arbetsgivaren tvungen att uppge skäl och ingå förhandlingar inför uppsägningar. Saltsjöbadsavtalet innebar ett indirekt frångående om den tidigare principen om arbetsgivarens rätt att fritt avskeda arbetstagare. Genom krav på arbetsgivaren om uppgivande av skäl och förhandling fick arbetstagare åtminstone en viss form av skydd mot godtyckliga uppsägningar. Arbetsgivarens fria uppsägningsrätt fick med tiden ge vika genom bestämmelser om saklig grund i kollektivavtal. 1974 års anställningsskyddslag kan ses som en bekräftelse på den pågående rättsutvecklingen.⁵ Anställningsskydd är idag något som är brett erkänt som en viktig del av arbetsmarknaden både internationellt som nationellt genom bl.a. ILO:s konvention, EU regleringar och den svenska anställningsskyddslagen.⁶

Det är två huvudformer av anställning som regleras i LAS; tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. En tillsvidareanställning löper på obestämd tid och måste sägas upp av någon av parterna för att avslutas. Från arbetsgivarens sida kräver en sådan uppsägning saklig grund (7 §). Tidsbegränsad anställning avslutas i stället per automatik vid den avtalade anställningstidens utgång, således finns varken krav på uppsägning eller saklig grund (4 §). Utgångspunkten enligt LAS (4 §) är att ett anställningsavtal gäller tillsvidare vilket också är den

⁵ Glavå 2011, s. 33-43; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 195-197.

⁶ Källström & Malmberg 2013, s. 129; jfr ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ; jfr Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2007/C 303/01), artikel 30.

vanligaste anställningsformen.⁷ Undantag från huvudregeln att anställningsavtal gäller tillsvidare får göras genom att avtala om tidsbegränsad anställning för provanställning om högst sex månader (6 §) eller i någon av de fyra fall som räknas upp i 5 §. De tillåtna fallen är allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år.⁸

Anställningsskyddet är främst anpassat till en tillsvidareanställning och den tidsbegränsade anställningen har därmed generellt sett fått ett sämre skydd. Eftersom att en tidsbegränsad anställning generellt anses vara sämre för en arbetstagare, så finns ett skydd mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar även kallad omvandlingsregeln (5 § 2 st.). Denna regel sätter en tidsbegränsning på hur länge en allmän visstidsanställning respektive ett vikariat får fortgå. Under en femårsperiod får en arbetstagare inte vara anställd hos samma arbetsgivare längre än två år varken som allmän visstidsanställd eller som vikarie. Denna begränsning innebär att under en femårsperiod kan en tidsbegränsad anställd vara anställd maximalt fyra år sammantaget som vikarie och i allmän visstidsanställning. Om tidsgränserna överskrids omvandlas den vid tidpunkten gällande anställningen till en tillsvidareanställning. Regeln gäller inte för säsonganställning, när arbetstagaren har fyllt 67 år eller vid provanställning.⁹

Bestämmelserna i 5-6 § är semidispositiva vilket innebär att det får göras avvikelser genom ett kollektivavtal (2 § 3 st.). Det får även göras avvikelser om det finns särskilda föreskrifter i annan lag eller i en förordning som meddelats med stöd av lag (2 § 1 st.). Enskilda avtal som upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt LAS är ogiltiga (2 § 2 st.). Däremot föreligger inget hinder om att träffa enskilda avtal som innebär förmånligare villkor än vad som ges i LAS.¹⁰

För att underlätta för tidsbegränsat anställda att kunna gå vidare till tillsvidareanställningar har arbetsgivaren skyldighet att informera om lediga tillsvidaretjänster och provanställningar (6 f §). Skyldigheten innebär att alla tidsbegränsat anställda ska informeras, oavsett om de kan anses kvalificerade eller inte. Däremot sträcker sig skyldigheten inte till att informera alla personligen utan det har ansetts tillräckligt att informera på exempelvis företagets anslagstavla eller i en personaltidning.¹¹

Enligt huvudregeln behöver inga skäl uppges och inte heller behöver en uppsägning göras när avtalet löper ut för att en tidsbegränsad anställning ska avslutas, men i vissa fall finns en skyldighet att lämna information om att anställningen upphör (15 §). Skyldigheten finns för att delvis kompensera för huvudregeln i 4 § att en tidsbegränsad anställning per automatik upphör

⁷ Källström & Malmberg 2013, s. 114; Lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁸ Lag (1982:80) om anställningsskydd; Öman 2013, s. 27-29, 33-34.

⁹ Lag (1982:80) om anställningsskydd; Källström & Malmberg 2013, s. 114-120; Prop. 2006/07:111, s. 25.

¹⁰ Lag (1982:80) om anställningsskydd; Lunning & Toijer 2010, s. 111-113.

¹¹ LAS 6 f §; Lunning & Toijer 2010, s. 329-330; Källström & Malmberg 2013, s. 120.

vid anställningsavtalets utgång. En arbetstagare som har varit anställd längre än 12 månader under de senaste tre åren har rätt att få information om att anställningen kommer upphöra en månad innan anställningen avslutas.¹²

Enligt 25 § har en arbetstagare som blivit uppsagd p.g.a. arbetsbrist företrädesrätt till återanställning. Bestämmelsen gäller även tidsbegränsat anställda som inte har fått sin anställning förnyad p.g.a. arbetsbrist. För att få företrädesrätt krävs dock att arbetstagaren har varit anställd minst 12 månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller under nio månader från anställningens avslutande och är tillämplig vid verkliga nyanställningar.¹³

2.2 Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsat anställda är en grupp som markant växte på arbetsmarknaden under 1990-talet fram till början av 2000-talet. Från att tidsbegränsat anställda i början av 1990-talet omfattade mellan 9,9 till 10,6 % av arbetsmarknaden till att i slutet av 90- och början av 2000-talet omfatta mellan 14,8 till 15,9 %. Statistik för 2012-2013 visar att andelen tidsbegränsat anställda ligger på ca 13,6 %. Unga, 16-24 år, är den största gruppen och omfattar dryga 48 % av de tidsbegränsat anställda.¹⁴ Nackdelarna med tidsbegränsad anställning kan vara många. De som har tidsbegränsade anställningar har ofta redan från början en svagare ställning på arbetsmarknaden. Osäkerheten som tidsbegränsat anställd i jämförelse med tillsvidareanställd är ofta mycket större, vilket kan visa sig genom en ekonomisk otrygghet. Denna ekonomiska otrygghet grundar sig exempelvis både i att det kan vara svårt att få ta lån men även ovetskapen om storleken på sin lön från en månad till en annan. Utöver den rent finansiella osäkerheten kan också problem med sämre utvecklings- och utbildningsmöjligheter samt personlig utveckling uppstå. All osäkerhet som en tidsbegränsad anställning för med sig kan även inverka på arbetstagarens privata liv genom svårigheter att planera familjebildning och styra sitt privatliv och sociala umgänge. En tidsbegränsad anställning för helt enkelt med sig en mycket otryggare tillvaro för arbetstagaren än en tillsvidareanställning.¹⁵

Även om nackdelarna med tidsbegränsad anställning för arbetstagaren kan sägas vara många, så fyller dock anställningsformen en viktig funktion på arbetsmarknaden. Med stor sannolikhet kommer behovet och intresset för tidsbegränsade anställningar i framtiden att vara fortsatt stort.¹⁶ Min uppfattning är att det inte bara behöver vara arbetsgivaren som uppskattar

¹² LAS 15 §; Lunning & Toijer 2010, s. 571-572; Bylund m.fl. 2011, s. 184.

¹³ LAS 25 §; Lunning & Toijer 2010, s. 666-668; Glavå 2011, s. 304 ff.

¹⁴ Prop. 2005/06:185, s. 38; Ds 2003:27, s. 25-26; Glavå 2011, s. 269; SCB:s statistik för 2012-2013 är hämtad den 21 oktober 2014 från http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Levnadsforhallanden/Levnadsforhallanden/Undersokningarna-av-levnadsforhallanden-ULFSILC/12202/12209/ULFSILC-2010-/Syssetsattning/362623/.

¹⁵ Prop. 2005/06:185, s. 38.

¹⁶ Prop. 2005/06:185, s. 38.

anställningsformens flexibilitet, trots nackdelarna med en tidsbegränsad anställning så finns det arbetstagare som själva uppskattar flexibiliteten med att vara tidsbegränsat anställd.¹⁷ Tidsbegränsad anställning kan även vara en bra väg för personer utan arbetserfarenhet, eller med exempelvis ett funktionshinder, att få möjlighet att visa sin arbetsförmåga på arbetsmarknaden, men det kan också vara ett bra sätt att prova många olika yrken för att ta reda på vad man trivs att arbeta med. En annan fördel – även om det samtidigt minskar flexibiliteten – är att anställningstryggheten under avtalstiden – om inget annat har avtalats – är större än vid en tillsvidareanställning då en uppsägning inte kan göras. För arbetsgivare gör tidsbegränsade anställningar att de lättare och bättre kan anpassa arbetsstyrkan efter verksamheten.¹⁸

Nuvarande lydelse i 5 § LAS rörande tidsbegränsad anställning tillkom genom ändringarna som gjordes under år 2006/07.¹⁹ Genom den ändring som gjordes 2006 (SFS 2006:440) infördes övergångsbestämmelser vilket innebär att 5 § LAS i den äldre lydelsen ska gälla för anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2007.²⁰ Den nuvarande 5 § LAS lyder:

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- 1. för allmän visstidsanställning*
- 2. för vikariat*
- 3. för säsongarbete, och*
- 4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.*

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbets- givaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.²¹

För ett avtal om allmän visstidsanställning krävs från arbetsgivarens sida inga specifika skäl medan det däremot för ett avtal om vikariat krävs en objektiv grund. Det som karakteriserar ett vikariat är att anställningen är knuten till en ordinarie anställds tjänst. Vikariatet består till dess att ordinarie innehavare av tjänsten återkommer eller att tjänsten blir tillsatt av en ny ordinarie innehavare.²² Huvudregeln är att det ska finnas en specifik frånvarande person som vikariatet är knutet till. En viss överlappning både innan frånvaron inträffar och efter att frånvaron har upphört är acceptabelt. Det anses tillåtet med en viss omfördelning av arbetsuppgifter på arbetsplatsen, vilket innebär att en vikarie inte nödvändigtvis måste utföra exakt de arbetsuppgifter som den ordinarie innehavaren skulle ha utfört. Arbetsuppgifterna bör dock ligga inom den ordinarie innehavarens

¹⁷ Eget resonemang.

¹⁸ SOU 1993:32, s. 299-302.

¹⁹ Se SFS 2006:440; se SFS 2007:390; se SFS 2007:391.

²⁰ SFS 2006:440.

²¹ LAS SFS 1982:82, 5 §.

²² Källström & Malmberg 2013, s. 117-118; Prop. 2006/07:111, s. 28-32; Öman 2013, s. 34-35; jfr Hartzell & Iseskog 2008, s. 68ff; jfr AD 1984:66.

arbetskyldighet för att anses som ett tillåtet vikariat.²³ Det finns inget hinder för att en arbetsgivare fyller ett permanent behov av arbetskraft med vikarier. Omvandlingsregeln sätter dock en tidsgräns för hur länge en och samma person kan vara anställd som vikarie. Arbetsgivaren hindras däremot inte att fortsätta anställa nya vikarier i en oändlighet så länge tvåårsgränsen inte överskrids för en specifik vikarie.²⁴

Även säsonganställning kräver, för att vara tillåten, en form av objektiv grund genom att arbetet bara ska kunna utföras under en viss del av året på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker.²⁵ En säsonganställning kan aldrig vara hela året. Därför måste det skiljas mellan egentliga säsonganställningar och anställningar som är säsongbetonade men även löper mellan säsongerna. En säsongbetonad anställning kan vara en tillsvidareanställning som eventuellt har en permitteringsperiod någon gång under året. En egentlig säsonganställning upphör när säsongen är slut. Vanligtvis sträcker sig en säsonganställning över några månader men upp till nio månader har under vissa omständigheter ansetts tillåtet. Tidsbegreppet *säsong* kan givetvis variera beroende på väder och vilken typ av verksamhet det är fråga om. Men tidsbegränsningen kan även vara relativ, exempelvis genom att anställningen fortlöper så länge det finns arbetsuppgifter att utföra.²⁶

Avtal om tidsbegränsad anställning får även träffas för arbetstagare som har fyllt 67 år. För att underlätta för arbetstagare över 67 år att kvarstå på arbetsmarknaden, om viljan finns, krävs inget annat än ett ålderskrav för att tidsbegränsning i detta fall ska anses tillåten.²⁷ Bestämmelsen gäller vid nyanställningar likaväl som för redan anställda som uppnår 67 års ålder. Om en tillsvidareanställning föreligger vid pensionsavgången kan parterna komma överens om att omvandla anställningen till en tidsbegränsad anställning. Det finns ingen tidsbegränsning för hur länge en tidsbegränsad anställning för arbetstagare som har fyllt 67 år får fortgå.²⁸

En tidsbegränsad anställning kräver egentligen inte att den är begränsad just i tid genom att ett specifikt slutdatum har fastställts. Begränsningen kan likaväl göras relaterat mot andra faktorer än direkt tidsmässiga; så som att de bestämda arbetsuppgifterna är slutförda, säsongen har kommit till sitt slut eller att den ordinarie arbetstagaren återkommer i arbete. Utmärkande för tidsbegränsade anställningar är att anställningen upphör vid den tidpunkt eller vid den händelse som parterna har avtalat om. Normalt sett innebär detta att anställningsavtalet upphör vid den avtalade tidpunkten utan att någon uppsägning av avtalet behöver göras. Denna låga bundenhet har gjort att lagstiftaren på olika sätt velat begränsa användandet av tidsbegränsade

²³ Prop. 1996/97:16, s. 38; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 199; Öman 2013, s.35.

²⁴ AD 1984:66; Glavå 2011, s. 286-296; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 199-200.

²⁵ DS 2012:25, s. 24; Prop. 1981/82:71, s. 40; Glavå 2011, s. 296-298.

²⁶ AD 1986:12; Glavå 2011, s. 296-298; Bylund m.fl. 2011, s. 87; Öman 2013, s. 35; Källström & Malmberg 2013, s. 119; jfr AD 1981:152.

²⁷ Källström & Malmberg 2013, s. 119; Glavå 2011, s. 298.

²⁸ Prop. 1981/82:71, s. 123; Bylund m.fl. 2011, s. 88; Glavå 2011, s. 298.

anställningar. Om inga begränsningar funnits finns en risk för att anställningsskyddet som är knutet till tillsvidareanställningar skulle försvagas.²⁹

Även om en tidsbegränsad anställning långsiktigt sett har en lägre bundenhet så måste dock beaktas att den varaktighet för anställningen som har avtalats generellt ska följas. Innebörden av detta är att en tidsbegränsad anställning, om inget annat avtalats, generellt inte kan avslutas innan anställningsavtalet löper ut. På så sätt skulle en tidsbegränsad anställning kunna sägas ha en högre anställningstrygghet under själva avtalstiden.³⁰ Det går dock att avsluta en tidsbegränsad anställning under avtalets giltighet, men då krävs att motparten grovt åsidosatt sina åligganden eller att avtalet exempelvis har blivit oskäligt betungande.³¹ Det krävs att arbetstagaren har brutit så pass grovt mot avtalet att grund för avsked föreligger för att en tidsbegränsad anställning ska kunna avslutas i förtid. I annat fall kan en tidsbegränsad anställning endast avslutas i förtid genom att tillämpa avtalsrättsliga principer om ett anställningsavtal blivit oskäligt betungande p.g.a. exempelvis ändrade förhållanden.³²

2.3 Allmän visstidsanställning

I förarbetena till de senaste ändringarna kring regleringen av tidsbegränsad anställning, som trädde i kraft 2007/08, konstateras att majoriteten av de svenska arbetstagarna har en tillsvidareanställning. Detta är något som ska fortsätta vara huvudregeln men det betonas även att den tidsbegränsade anställningen innehar en viktig ställning för att arbetsgivare ska kunna parera eventuella arbetstoppar och sjukfrånvaro. Dessutom kan tidsbegränsade anställningar underlätta för unga eller andra människor med låg arbetslivserfarenhet att komma in på arbetsmarknaden.³³

Det finns inget krav på objektiva skäl för att ingå avtal om allmän visstidsanställning. Några skäl behöver över huvud taget inte uppges för att ingå anställningsavtal om allmän visstidsanställning. Inte heller finns några hinder för en arbetsgivare att fylla ett permanent arbetskraftsbehov med allmänna visstidsanställningar. En gräns för allmän visstidsanställning är omvandlingsregeln (5 § 2 st. LAS) som automatiskt omvandlar en allmän visstidsanställning som pågått längre än två år under en femårsperiod till en tillsvidareanställning.³⁴

Vad inryms då egentligen i en allmän visstidsanställning? I förarbetena förklaras inte närmre vad som egentligen inryms i begreppet. Det enda som

²⁹ Henning 1984, s. 190-205; Källström & Malmberg 2013, s. 114-116.

³⁰ Henning 1984, s. 190-205; Malmberg 1997, s. 182-183; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 201.

³¹ Malmberg 1997, s. 182-183.

³² Malmberg 1997, s. 182-183; SOU 1993:32, s. 425-426; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 201.

³³ Prop. 2006/07:111, s. 22.

³⁴ Prop. 2006/07:111, s. 28.

sägs är att benämningen ska ändras från *fri visstidsanställning* till *allmän visstidsanställning* och att den nya benämningen ”bättre anger anställningsformens karaktär och dess relation till de särskilda visstidsanställningsformerna vikariat, säsongsanställning och när arbetstagaren har fyllt 67 år”.³⁵ En allmän uppfattning i doktrin är att syftet med benämningen *allmän* borde vara just att det inte krävs några skäl för att anställa en arbetstagare i allmän visstidsanställning.³⁶ Enligt min mening bör egentligen all form av anställning kunna inrymmas i begreppet eftersom det inte finns några krav på att ange skäl; och skyddet för arbetstagaren ligger istället i tidsbegränsningen om maximalt två år.

Vad som inryms i begreppet *allmän visstidsanställning* tydliggörs som sagt inte i förarbetena. Föregångaren till det nu lydande begreppet *allmän visstidsanställning* är *fri visstidsanställning* (SFS 2006:440). I förarbetena till 2006 års lag uttalas att de flesta former av tidsbegränsade anställningar bör rymmas inom den fria visstidsanställningen. Detta skulle även inkludera anställning vid tillfällig arbetsanhopning, med beaktande av dåvarande tidsbegränsningar.³⁷ De nya regler för tidsbegränsad anställning som infördes 2006 syftade till att förtydliga och förenkla lagstiftningen. Den tidigare regleringen uppfattades som för krånglig och för omfattande med detaljer som kunde vara svåra att förstå och praktisera för alla parter. Målsättningen med ändringarna var att fler tidsbegränsat anställda skulle utvecklas till att bli tillsvidareanställda genom att motverka att arbetstagare är tidsbegränsat anställda hos en och samma arbetsgivare under en lång tid. Vidare var även målet med ändringen att åstadkomma en tydligare reglering genom att begränsa antalet former av tidsbegränsade anställningar.³⁸

Före den 1 juli 2007 motsvarades den allmänna visstidsanställningen av benämningen *överenskommen visstidsanställning*. Denna bestämmelse fanns i den numera borttagna 5 a § i LAS. För överenskommen visstidsanställning krävdes inte heller att några särskilda skäl uppgavs för att anställa för viss tid. På samma sätt som i senare bestämmelser låg skyddet för arbetstagare i överenskommen visstidsanställning i en tidsbegränsning; i detta fall fick en arbetstagare inte vara anställd längre än 12 månader under en treårsperiod.³⁹

³⁵ Prop. 2006/07:111, s. 25.

³⁶ Lunning & Toijer 2010, s. 265-266; jfr Källström & Malmberg 2013, s. 117; jfr Adlercreutz & Mulder 2013, s. 198-199; jfr Öman 2013, s. 34-35; jfr Bylund m.fl. 2011, s. 83.

³⁷ Prop. 2005/06:185, s. 45.

³⁸ Prop. 2005/06:185, s. 39; jfr Glavå 2011, s. 278.

³⁹ Prop. 1996/97:16, s. 28-33; Öman 2012, s. 78; Lunning & Toijer 2010, s. 245; Glavå 2011, s. 277.

3 Timanställning

Följande kapitel inleds med att definiera begreppet timanställning och redogöra för två olika former av timanställning. Efter att timanställningen som begrepp är klarlagd övergår jag till att utreda timanställningens tillåtlighet. Utredningen angående timanställningens tillåtlighet är uppdelad på separata delavsnitt för anställningsskyddslagen, kollektivavtal, praxis och EU-rätt.

3.1 Former av timanställning

Som anställningsform kan en timanställning vara antingen en tillsvidareanställning (tillsvidaretimanställning) eller en tidsbegränsad anställning (tidsbegränsad timanställning). Begreppen *tillsvidaretimanställning* och *tidsbegränsad timanställning* är inga begrepp som vad jag kan erfaras är allmänt vedertagna inom arbetsrätten. Jag har dock valt att definiera de två olika anställningsformerna av timanställning på detta sätt för att underlätta min framställning. Enligt min definition menar jag även att behovsanställning är att likställa med timanställning. Behovsanställning kan därmed på samma sätt vara både en tillsvidareanställning som en tidsbegränsad anställning; enligt min mening är behovsanställning och timanställning egentligen bara två olika ord för exakt samma sak. Intermittent anställning är ett vanligt förekommande begrepp i samband med timanställning. Definitionen av intermittent anställning är att arbetstagaren endast arbetar vissa dagar eller veckor och då endast på arbetsgivarens kallelse. Utmärkande är att det vid intermittent anställning rör sig om ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle; dessutom ska arbetstagaren ha rätt att tacka nej till arbete. Intermittent anställning är enligt min definition detsamma som tidsbegränsad timanställning. Vidare anser jag inte att intermittent anställning kan förekomma vid en tillsvidareanställning då själva innebörden av intermittent är att anställningen avbryts. Om en intermittent anställning innebär att varje arbetspass är ett nytt anställningstillfälle bör detta inte gå att kombinera med att vara tillsvidareanställd. Intermittent- och tillsvidareanställd är enligt min uppfattning två raka motsatser.⁴⁰

Utöver mina ovanstående definitioner av tillsvidaretimanställning och tidsbegränsad timanställning kan jag även tänka mig en slags mellankategori; exempelvis en säsongsanställning med obestämt arbetstidsmätt. Då mitt syfte är att utreda timanställningens praktiska konsekvenser och dessa inte blir annorlunda med denna mellankategori, så

⁴⁰ Jfr Adlercreutz & Mulder 2013, s. 203; jfr Bylund m.fl. 2011, s. 207; jfr Källström & Malmberg 2013, s. 117-118; jfr AD 2008:81; jfr Kammarrätten i Göteborg mål nr 4906-13 2014-10-08; jfr Danhard i vänbok till Eklund 2010, s. 128 som till synes verkar vara av min uppfattning, gällande intermittent anställning, men uttrycker att en tillsvidareanställning kan ha arbetet förlagt på ett *intermittent sätt*; se däremot exempel i den mer praktiska litteraturen Hartzell & Iseskog 2008, s. 65.

kommer jag i min utredning endast behandla mina huvudkategorier; tillsvidaretimanställning och tidsbegränsad timanställning.

Som tillsvidareanställning omfattas en timanställning av samma regler som en vanlig tillsvidareanställning, men med den skillnaden att arbetstidsmålet är obestämt. Arbetskyldigheten vid en tillsvidaretimanställning är oftast begränsad till vissa perioder eller vissa tider. Motsatsvis har arbetsgivaren ingen skyldighet att erbjuda något arbete annat än när behov föreligger.⁴¹

En tidsbegränsad timanställning har en annan funktion än en tillsvidaretimanställning. Denna form av timanställning innebär att det handlar om upprepade tidsbegränsade anställningar. Varje nytt arbetspass för en tidsbegränsad timanställd räknas som en ny anställning. Perioder mellan arbetspassen räknas inte in i den totala anställningstiden. Trots att en tidsbegränsad timanställd inte räknas som anställd mellan arbetspassen så anses de heller inte som arbetssökande; vilket innebär att diskrimineringslagstiftningen inte är tillämplig i denna situation.⁴² För att definiera huruvida en tidsbegränsad timanställning föreligger eller inte finns vissa specifika förutsättningar som är avgörande. Den första förutsättningen är att arbetstagaren endast ska arbeta vissa dagar eller perioder och då endast på uppmaning av arbetsgivaren. Vidare krävs att arbetstagaren faktiskt har rätt att tacka nej till arbete. Arbetsgivaren ska å sin sida inte heller ha någon skyldighet att erbjuda arbete. Det som utmärker en tidsbegränsad timanställning är att det vid varje arbetstillfälle rör sig om ett nytt anställningsförhållande.⁴³

Huvudregeln är (4 § LAS) att ett anställningsavtal gäller tillsvidare men att undantag får göras genom anställningsavtal om tidsbegränsad anställning i enlighet med 5 och 6 §§ LAS. Bestämmelsen om att anställningsavtal gäller tillsvidare är en presumtionsregel, dvs. om inget annat har avtalats ska en anställning gälla tillsvidare. Enligt fast praxis hos arbetsdomstolen är det upp till den som påstår att ett anställningsavtal inte är en tillsvidareanställning att bevisa detta.⁴⁴ Om arbetsgivaren påstår att ett anställningsavtal är tidsbegränsat har arbetsgivaren bevisbördan för detta påstående. Är det arbetstagaren som påstår att en anställning är tidsbegränsad så kommer bevisbördan att hamna hos denne. Det sistnämnda scenariot är möjligtvis ovanligare, men situationer kan uppkomma då det ter sig förmånligare för en arbetstagare att hävda tidsbegränsad anställning – exempelvis i en uppsägningssituation där saklig grund föreligger – om det skulle vara oklarheter kring anställningsformen.⁴⁵

⁴¹ Bylund m.fl. 2011, s. 207; Källström & Malmberg 2013, s. 117-118; Danhard i vänbok till Eklund 2010, s. 128-130.

⁴² Danhard i vänbok till Eklund 2010, s. 128; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 203; Bylund m.fl. 2011, s. 207; Källström & Malmberg 2013, s. 117-118.

⁴³ AD 2008:81; jfr AD 1975:51; jfr AD 1975:84; jfr AD 2012:44; jfr Adlercreutz & Mulder 2013, s. 203; jfr prop. 1973:129, s. 153.

⁴⁴ Glavå 2011, s. 268-275; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 197; Malmberg 1997, s. 185; prop. 1981/82:71, s. 117; SOU 1993:32, s. 265; AD 1990:92; AD 1994:147; AD 2005:117; jfr prop. 1973:129 s. 145.

⁴⁵ Henning 1984, s. 230-231; Glavå 2011, s. 268-275.

3.2 Timanställningens tillåtlighet

3.2.1 Anställningsskyddslagen

Timanställning är något som enligt min redogörelse nedan diskuteras mycket sparsamt i doktrin, många gånger är det dessutom något som inte tas upp över huvud taget.⁴⁶

I den ursprungliga anställningsskyddslagen från 1974 tilläts anställningsavtal för viss tid eller visst arbete om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Det var inte tillåtet med tidsbegränsad anställning för en tillfällig anhopning av arbete i arbetsgivarens vanliga verksamhet, för att detta skulle vara tillåtet krävdes godkännande i kollektivavtal på förbunds nivå.⁴⁷ Detta bör innebära att det ursprungligen i LAS inte var tillåtet att ingå intermittenta anställningsavtal av den typ som får anses vara vanlig idag. En vanlig tidsbegränsad anställning idag är ju ofta för en tillfällig anhopning av arbete i den vanliga verksamheten och dessutom sällan att det föranleds av arbetsuppgiftens särskilda beskaffenhet.⁴⁸

I förarbetena till 1982 års LAS diskuteras kring den tidigare regleringen och att denna inte bedömdes vara tillfredställande. Det ansågs bland annat föreligga ett problem med att många och framförallt mindre företag inte omfattas av kollektivavtal vilket innebär att det skulle vara svårt att anställa för en tillfällig arbetsanhopning. Utredningen betonade att det i många fall behövs en möjlighet att anställa i just dessa fall och att detta anses vara ett utbrett behov på hela arbetsmarknaden. Att som tidigare hänvisa till att kollektivavtal ska reglera tidsbegränsade anställningar vid tillfälliga arbetsanhopningar ansågs otillfredsställande. Med anledning av detta föreslogs att en anställning för tillfällig arbetsanhopning skulle vara tillåtet enligt LAS. Däremot lämnades åt kollektivavtalen att eventuellt precisera, begränsa eller utvidga LAS regler. Två viktiga synpunkter inför lagstiftningsarbetet redovisades; där den ena var att LAS regleringar inte bör öppna upp för större användande av tidsbegränsade anställningar än nödvändigt och att garantier mot missbruk av anställningsformen måste skapas. Det andra var att reglerna bör vara enkla och praktiska och därför inte innehålla detaljerade villkor eller andra begränsningar. Syftet med en tillåtelse av anställning vid tillfällig arbetsanhopning var att ge arbetsgivaren en möjlighet att ta in extrapersonal vid kortsiktiga behov av detta, men även om ett kortsiktigt behov uppkommer periodiskt.⁴⁹ Det förtydligades att med en tillfällig arbetsanhopning menades att behov av extra arbetsinsats hade uppstått i arbetsgivarens normala verksamhet. Exempelvis om en större order i ett företag orsakade ett tillfälligt behov av extra arbetsinsats, vid julrush inom handeln eller under budgetarbetet i en kommun. En

⁴⁶ Jfr Bylund m.fl. 2011; jfr Glavå 2011; jfr Öman 2013.

⁴⁷ Prop. 1973:129, s. 144-147.

⁴⁸ Eget resonemang.

⁴⁹ Prop. 1981/82:71, s. 41-50.

arbetstagare kunde också anställas flera gånger under samma år så länge arbetsanhopningen kunde anses vara tillfällig.⁵⁰

I förarbetena till en ny arbetstidslag benämns termen behovsanställning och att anställningar med denna karaktär, där arbetstagaren enbart ska tjänstgöra vid behov, även innebär att arbetstagaren har rätt att avböja arbete. Det konstateras att huruvida behovsanställning ska anses tillåtet har nära samband med LAS regler om anställningsform.⁵¹

Källström & Malmberg uttrycker tydligt att timanställning är en tillåten form av allmän visstidsanställning, men att det kan uppkomma oklarheter huruvida timanställningen faktiskt är en tillsvidareanställning med obestämt arbetsmått eller en tidsbegränsad anställning där varje arbetstillfälle är en ny anställningsperiod.⁵² Ett osäkrare ställningstagande till om timanställning kan anses vara en tillåten form av allmän visstidsanställning görs av Adlercreutz & Mulder som uttrycker att det är vanligt förekommande med intermittert anställning men att det i sig inte är tillåten tidsbegränsningsgrund. Däremot uttrycker de att intermittert anställning *torde kunna omfattas av reglerna om allmän visstidsanställning*. I vilket fall konstateras att en intermittert anställning kan vara tillåten genom annan lag eller genom kollektivavtal.⁵³

Lunning & Toijer tydliggör att anställningsskyddslagen inte berör anställningens omfattning eller innehåll, men att det inte finns några hinder att träffa anställningsavtal om tillsvidareanställning med obestämt arbetsmått, s.k. timanställning. Vidare tas ingen ställning till huruvida en timanställning som en form av allmän visstidsanställning skulle vara tillåtet enligt LAS.⁵⁴

I den mer praktiska litteraturen verkar förvirringen vara total kring timanställning. Hartzell & Iseskog menar att det finns en ovanlig typ av tillsvidareanställning som går under benämningen behovsanställning. Definitionen av denna anställning är som vi tidigare sett att arbetstagaren endast ska utföra arbete om arbetsgivaren har behov av detta och att arbetstagaren alltid har rätt att tacka nej till arbete. Vidare menar författarna att arbetet utförs intermittert vilket innebär att lön endast betalas ut för utfört arbete, exempelvis som timlön. Arbetstagaren har därmed ingen inkomsttrygghet. Däremot menar Hartzell & Iseskog att anställningen pågår vid en intermittert anställning även om inget arbete utförs. Resonemanget som förs utgår ifrån tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning berörs inte utifrån intermittert anställning.⁵⁵ Englund, en annan praktiker, menar

⁵⁰ Prop. 1981/82:71, s. 122.

⁵¹ Prop. 1981/82:154, s. 69.

⁵² Källström & Malmberg 2013, s. 117-118.

⁵³ Adlercreutz & Mulder 2013, s. 203.

⁵⁴ Lunning & Toijer 2010, s. 162-163.

⁵⁵ Hartzell & Iseskog 2008, s. 65.

vidare att formen timanställning inte finns enligt LAS och för att timanställning ska vara tillåtet krävs godkännande i kollektivavtal.⁵⁶

3.2.2 Kollektivavtal

På den svenska arbetsmarknaden är kollektivavtal det i särklass viktigaste instrumentet för reglering av anställningsvillkor. Lagstiftning finns inte till alla de situationer som kan tänkas uppstå i relationen mellan en arbetsgivare och en arbetstagare, i dessa fall kan kollektivavtalet fylla sådana luckor. Den semidispositivitet som en stor del av arbetsrättslig lagstiftning består av gör även den att kollektivavtalet får ett stort värde.⁵⁷ Det är dessutom en väldigt stor (90 %) andel arbetstagare som har sina anställningsvillkor reglerade via kollektivavtal.⁵⁸

Reglerna i 5 § LAS angående tidsbegränsad anställning är semidispositiva (2 § 3 st. LAS), vilket innebär att avvikelser får göras genom ett kollektivavtal. Syftet med att tillåta avvikelser genom kollektivavtal är att ge arbetsmarknadsparterna frihet att göra nödvändiga anpassningar av bestämmelser till sina specifika förhållanden. Avvikelser från 5 § får göras genom kollektivavtal ända ner på lokal nivå. En förutsättning för detta är dock att de lokala parterna är bundna av ett kollektivavtal som har träffats eller godkänds av en central arbetstagarorganisation. Förutom att de avtalslutande parternas medlemmar blir bundna av de avvikelser från 5 § som träffas i ett kollektivavtal kan även arbetstagare som inte är medlemmar bli bundna. I enlighet med 2 § 6 st. LAS får en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt 2 § 3 st. tillämpa detta även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande organisationen. För att kollektivavtalet ska kunna tillämpas på utanförstående arbetstagare krävs att de sysselsätts i sådant arbete som kollektivavtalet reglerar.⁵⁹

I de kollektivavtal som finns på arbetsmarknaden kan noteras både utvidgningar som inskränkningar av LAS bestämmelser.⁶⁰ Vissa kollektivavtal tillåter uttryckligen tidsbegränsad timanställning; så är exempelvis fallet inom vissa av hotell- och restaurangbranschens kollektivavtal.⁶¹ Som ett exempel kan nämnas det nu gällande kollektivavtalet mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket (HRF). I detta kollektivavtal har parterna delat upp tidsbegränsad anställning i två fall, arbetstid som ska schemaläggas respektive arbetstid som inte går att schemalägga (avtalets 4 § mom. 1.1-1.2). Arbetstid som ska schemaläggas enligt avtalet är samma tidsbegränsningsgrunder som i 5 § LAS. I 4 § punkt 1.2 regleras arbetstid som inte går att schemalägga, dvs. anställning för

⁵⁶ Englund 2009, s. 108.

⁵⁷ Källström & Malmberg 2013, s. 69; Glavå 2011, s. 193.

⁵⁸ Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013, s. 32; Glavå 2011, s. 69.

⁵⁹ Bylund m.fl. 2011, s. 36-38; Lunning & Toijer 2010, s. 121-123; Glavå 2011, s. 279; jfr Källström & Malmberg 2013, s. 167ff; jfr Henning 1984, s. 352ff.

⁶⁰ Glavå 2011, s. 279.

⁶¹ Danhard i vänbok till Eklund 2010, s. 128.

enstaka dagar. Bestämmelsen stadgar att ”Avtal om anställning för enstaka dagar får träffas om det föranses av arbetets oregelbundna beskaffenhet. [...] Anställningsformen får endast tillämpas när arbetsgivaren har tillfälligt behov av arbetskraft.” Vidare uttrycker avtalet att anställningsformen innebär att arbetsgivaren bara behöver erbjuda arbete vid behov och att arbetstagaren har rätt att tacka nej till arbete.⁶² Denna typ av anställning för enstaka dagar och med de definitioner som görs i avtalet är enligt min bedömning typiskt att betrakta som tidsbegränsad timanställning. Visitas och HRF:s kollektivavtal tillåter, med vissa begränsningar, med andra ord uttryckligen tidsbegränsade timanställningar. Tillsvidaretimanställning är något som varken nämns eller regleras i Visitas och HRF:s kollektivavtal.

Ett annat exempel på reglering gällande tidsbegränsad anställning är kollektivavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. I kollektivavtalets 4 § mom. 3 stadgas att ”Anställning för viss tid får ske bl.a. vid behov av vikarie och vid tillfällig ökning av arbetskraftsbehovet”. Utöver detta regleras inte ytterligare former av tidsbegränsad anställning i avtalet. Bestämmelsen är något vag då den uttrycker att anställning för viss tid får ske *bland annat* vid de nämnda fallen. Vidare framgår inte när ett *tillfälligt* arbetskraftsbehov kan anses uppstå eller hur länge det får fortgå för att räknas som tillfälligt.⁶³

I det kommunala kollektivavtalet (SKL:s Allmänna bestämmelser) AB stadgas att ”Arbetstagare anställs enligt grunderna för lagen om anställningsskydd”. Några förtydliganden och definitioner görs även för vikariat men utöver det berörs inte allmän visstidsanställning eller timanställning. Till avtalet AB finns även en bilaga D som berör anställning i personalpool. Med detta avses en anställning som särskilt tillkommit för att tillgodose ett förutsatt behov av vikarier och extra personal. Bilagan reglerar allmänna villkor som arbetstid, ledighet och ersättning men det finns ingen reglering av anställningsformer eller dylikt.⁶⁴

Huruvida kollektivavtal generellt verkar tillåta timanställning eller inte är något jag inte kan dra några slutsatser om. Min undersökning angående kollektivavtal i detta arbete är alltför översiktligt för att kunna bedöma förekomsten av reglering av timanställning. Timanställning kan uttryckligen både tillåtas och förbjudas genom ett kollektivavtal. Vad gäller om timanställning inte uttryckligen regleras, eller om exempelvis ett kollektivavtal reglerar olika anställningsformer men inte nämner timanställning? Ska en reglering om anställningsformer i ett kollektivavtal anses uttömmande, dvs. ska timanställning anses förbjudet för att det inte tas upp i avtalet? Svar på denna typ av frågor måste sökas för varje specifikt

⁶² Visita och Hotell- och restaurangfackets kollektivavtal 2013-06-01 – 2016-04-30.

⁶³ Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund 1 april 2013 – 31 mars 2016.

⁶⁴ Kollektivavtalet AB, Allmänna bestämmelser, i lydelse fr.o.m. 2014-10-01 samt Bilaga D i lydelse 2013-04-01.

kollektivavtal och varje enskild bestämmelse utifrån tolkning av kollektivavtalet.⁶⁵

3.2.3 Praxis

Praxis som direkt berör begreppet timanställning och frågan om dess tillåtlighet, eller allmän visstidsanställning och vilka anställningsformer som kan tänkas omfattas inom begreppet allmän visstidsanställning är begränsad.⁶⁶ Timanställning som fenomen återkommer däremot i många rättsfall från AD i en form eller annan. Nedan kommer jag redogöra för den praxis som kan anses mest central för min frågeställning.

I AD 1975:24 behandlar domstolen behovsanställdas arbetsskyldighet utifrån en situation där arbetstagarna företagit en s.k. vild strejk. I målet konstaterar AD att de anställda har haft tillsvidareanställningar. Däremot har arbetstagarna endast arbetat och fått lön i den utsträckning som arbetsgivaren har haft behov av att få arbete utfört. Vidare konstaterar domstolen att denna anställningsform har inneburit att arbetstagarna har haft rätt att tacka nej till arbete utan att behöva ange några skäl. Så som AD definierar anställningsförhållandena för behovsanställda i en tillsvidareanställning, är enligt min tolkning att likställa med mitt begrepp tillsvidaretimanställning. I ett annat tidigt rättsfall baserat på den ursprungliga anställningsskyddslagen diskuterar arbetsdomstolen kring begreppet intermitterant anställning. Domstolen analyserar förarbeten och konstaterar att intermitterant arbete är arbete där det är naturligt att arbetstagare permitteras med jämna mellanrum. Vidare uttrycker AD även att intermitterant arbete är arbete som återkommer med viss regelbundenhet.⁶⁷

AD 2003:63 behandlar frågan om en kvinna har blivit diskriminerad. I målet konstaterar domstolen att bolaget i fråga har ca 650 personer som är timanställda och arbetar vid behov. När arbetsgivaren har behov av arbetskraft ringer de upp någon av de timanställda för att erbjuda arbete. AD konstaterar i målet att varje sådant uppdrag är att betrakta som en tidsbegränsad anställning och att arbetstagarna mellan uppdragen inte är att betrakta som anställda i bolaget. Domstolen förtydligar ytterligare genom att uttrycka att varje sådan rekrytering när ett behov av arbetskraft uppstår är att se som ett nytt anställningsförfarande. Arbetsdomstolen uttrycker inte direkt att timanställning – i det här fallet att likställa med min benämning *tidsbegränsad timanställning* – är en tillåten anställningsform. Domstolen uttrycker sig dock på ett sätt som, enligt min mening, får timanställning att framstå som något självklart. En bekräftelse på ovanstående resonemang kan ses i AD 2008:81 där domstolen definierar intermitterant anställning. Domstolen konstaterar att begreppet intermitterant anställning varken

⁶⁵ Jfr Henning 1984, s. 352 ff; för tolkning av kollektivavtal se exempelvis AD 2002:28, Glavå 2011, s. 204-206 och Källström & Malmberg 2013, s. 169.

⁶⁶ Efterforskningar i praxis har bl.a. gjorts med hjälp av Öman 2012, *Anställningsskyddspraxis* och sökningar i Karnov med sökord som exempelvis *timanställning*, *allmän visstidsanställning*, *behovsanställning*, *intermitterant* m.fl.

⁶⁷ AD 1976:4.

återfinns i anställningsskyddslagen eller i annan arbetsrättslig lagstiftning, trots detta behandlar AD anställningsformen som en självklarhet. I målet bekräftas även att kännetecknade för intermitterant anställning är att det rör sig om ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle. Arbetsdomstolens definitioner i AD 2008:81 av intermitterant anställning stämmer väl överens med mitt begrepp tidsbegränsad timanställning.

I AD 2012:44 är fråga om en arbetstagare har innehaft en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Arbetsgivaren hävdar i målet att arbetstagaren har haft flera på varandra följande visstidsanställningar i form av en s.k. behovsanställning. Vidare menar arbetsgivaren att innebörden av detta har varit att ett nytt anställningsavtal har träffats med arbetstagaren för varje arbetstillfälle. Arbetstagaren hävdar å sin sida att det inte träffats några avtal om tidsbegränsade anställningar och att han har varit anställd tillsvidare. Arbetsdomstolen klargör att det inom ramen för allmän visstidsanställning (5 § LAS) är möjligt att träffa flera på varandra följande visstidsanställningar enligt det sätt som arbetsgivaren gjort gällande. Enligt min mening är Arbetsdomstolens definition av behovsanställning även här att likställa med mitt begrepp tidsbegränsad timanställning. Domstolen menar därmed, enligt min tolkning, att tidsbegränsad timanställning är tillåtet inom ramen för allmän visstidsanställning.

3.2.4 EU-rätt

EU-rätten reglerar tidsbegränsade anställningar genom det s.k. visstidsdirektivet.⁶⁸ Huruvida den svenska regleringen av tidsbegränsade anställningar uppfyller kraven i visstidsdirektivet är en viktig och omdiskuterad fråga. EU-rätten har företrädare framför svensk rätt varför regleringen om tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagens 5 § kan anses otillåten om den inte uppfyller visstidsdirektivet.⁶⁹

EU-domstolen har genom sin praxis uttryckt att en egen rättsordning skapades i och med Romfördraget. Detta innebär att medlemsstaternas rättsordningar är en integrerad del av denna nya rättsordning och de nationella domstolarna är skyldiga att följa denna. Medlemsstaterna har inom begränsade områden överlämnat sina suveräna rättigheter och skapat ett regelverk som är tillämpligt inte bara på medlemsstaterna utan även dess medborgare. EU-rättens företrädare gäller framför alla former av nationell rätt, inklusive grundlagar. Om en nationell bestämmelse strider mot EU-rätten är de nationella domstolarna skyldiga att inte tillämpa den nationella

⁶⁸ Rådets direktiv (1999/70/EG) av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet).

⁶⁹ Bernitz & Kjellgren 2010, s. 77ff.; Craig & de Búrca 2011, s. 256ff.

bestämmelsen.⁷⁰ Principen om EU-rättens företräde har klart erkänts av både Högsta domstolen och Regeringsrätten.⁷¹

Ett direktiv riktar sig till medlemsstaterna och är bindande avseende det resultat som ska uppnås. Det är dock lämnat åt de nationella myndigheterna att bestämma form och tillvägagångssätt för genomförandet.⁷² Direktiv måste till skillnad från förordningar implementeras i den nationella rättsordningen. EU-domstolen ställer höga krav på att direktiv ska implementeras på ett korrekt sätt så att det tydligt framgår för de personer som är berörda av direktivet vad som är gällande. Om en nation redan har lagstiftning som bedöms leva upp till kraven i ett direktiv så anses det föreligga normharmoni och ingen ytterligare implementering behöver då göras.⁷³ En medlemsstat som inte implementerar ett direktiv på ett korrekt sätt riskerar att ha gjort sig skyldigt till ett fördragsbrott. Kommissionen är den institution inom EU som ska övervaka tillämpningen av unionsrätten.⁷⁴ Om kommissionen anser att en medlemsstat inte lever upp till ett direktiv ges medlemsstaten möjlighet att inkomma med synpunkter. Är kommissionen efter detta fortfarande inte nöjd med hur medlemsstaten har implementerat direktivet avger kommissionen ett s.k. motiverat yttrande. En medlemsstat som inte rättar sig efter ett motiverat yttrande riskerar att få ärendet fört till EU-domstolen.⁷⁵ Om EU-domstolen beslutar att medlemsstaten inte har uppfyllt sina förpliktelser enligt fördragen genom att underlåta att implementera ett direktiv på ett korrekt sätt, är medlemsstaten skyldig att följa domstolens beslut. Ett sådant beslut kan vara förenat med ett vite.⁷⁶

3.2.4.1 Visstidsdirektivet

Visstidsdirektivet har som syfte att genomföra det till direktivet bilagda ramavtalet om visstidsarbete som ingicks i mars 1999 mellan de allmänna branschövergripande organisationerna; EFS, UNICE och CEEP. I avtalets inledning framgår att tillsvidareanställning är och kommer fortsätta vara den huvudsakliga anställningsformen, men att visstidsanställningar i vissa fall uppfyller både arbetstagarens och arbetsgivarens behov. Avtalet ska fastställa minimikrav och allmänna principer för visstidsarbete, dessa krav och principer ska gälla för alla visstidsanställda med undantag av inhyrd personal från bemanningsföretag.⁷⁷ Medlemsstaternas tillvägagångssätt för att uppnå direktivets syfte är respektive medlemsstats eget val, så länge

⁷⁰ Bernitz & Kjellgren 2010, s 77-80; Craig & de Búrca 2011, s. 256-268; jfr mål 6/62 Van Gend en Loos; jfr mål 6/64 Costa mot Enel; jfr mål 11/70 Internationale Handelsgesellschaft; jfr mål 106/77 Simmenthal.

⁷¹ Bernitz & Kjellgren 2010, s. 219-220.

⁷² Artikel 288 FEUF; Bernitz & Kjellgren 2010, s. 32; Craig & de Búrca 2011, s. 106.

⁷³ Bernitz & Kjellgren 2010, s. 32; Craig & de Búrca 2011, s. 106.

⁷⁴ Artikel 17.1 FEU; Bernitz & Kjellgren 2010, s. 32; Craig & de Búrca 2011, s. 32ff.

⁷⁵ Artikel 258 FEUF; Bernitz & Kjellgren 2010, s. 33; Craig & de Búrca 2011, s. 408ff.

⁷⁶ Artikel 260 FEUF; Bernitz & Kjellgren 2010, s. 33; Craig & de Búrca 2011, s. 433ff.

⁷⁷ Anledningen till att avtalet undantar inhyrd personal är att parterna vid ingåendet av ramavtalet om visstidsarbete hade som avsikt att utreda behovet av ett liknande avtal specifikt för uthyrning av arbetskraft. Se 4 st. i inledningen till ramavtalet om visstidsarbete.

direktivets syfte garanteras. Avtalet klargör dock att vid den detaljerade tillämpningen måste hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongsförhållanden. I avtalets allmänna överväganden, punkt 7, fastställs att ett sätt att förhindra missbruk av visstidsanställning är att tillämpningen av anställningsformen ska göras på objektiva grunder. Ramavtalets syfte är att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas för visstidsarbete och att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden (klausul 1). I klausul 3 definieras en visstidsanställd som en person som har ett anställningskontrakt/förhållande direkt med arbetsgivaren och vars längd har fastställts på grundval av objektiva kriterier som exempelvis fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har slutförts eller med anledning av en särskild händelse.⁷⁸

Bestämmelserna i klausul 5 innehåller regleringar för att förhindra missbruk av anställningsformen. Enligt klausul 5.1 ska medlemsstaterna införa en av de tre eller en kombination av de angivna åtgärderna i klausul 5.1 a-c;

- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
- b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
- c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.⁷⁹

Objektiva grunder är något som inte definieras i direktivet men innebörden av begreppet ska definieras utifrån direktivets syften. Utifrån direktivets syften ska objektiva grunder förstås som precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för viss verksamhet, och som därför kan motivera att på varandra följande avtal om visstidsanställning används i det särskilda sammanhanget.⁸⁰ Det finns dock inget krav på att arbetsinsatsen ska motsvara ett tillfälligt behov hos arbetsgivaren men en helhetsbedömning måste göras av situationen för att kunna avgöra om det rör sig om ett missbruk eller inte.⁸¹ Det föreligger inget krav på objektiva grunder för ingåendet av en första tidsbegränsad anställning, kravet uppstår just vid upprepade tidsbegränsade anställningar.⁸²

3.2.4.2 Anmälan mot Sverige

Efter införandet av ändringarna (SFS 2007:391) i 5 § LAS blev Sverige anmält av Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) till EU-kommissionen för att de nya reglerna inte ansågs leva upp till visstidsdirektivets krav. TCO menar att 5 § LAS strider mot både direktivets klausul 5 och 8.3 genom att allmän visstidsanställning, som infördes i och

⁷⁸ Visstidsdirektivet; uppgifterna i detta stycke är hämtade från min promemoria *Uppfyller det svenska skyddet mot upprepade tidsbegränsade anställningar kraven om motsvarande skydd inom EU-rätten?* Promemorian skrevs inom ramen för kursen JUCN20 Individuell arbetsrätt; jfr Barnard 2012, s. 438ff; jfr Davies 2012, s. 189ff.

⁷⁹ Visstidsdirektivet klausul 5.1.

⁸⁰ C-212/04 Adeneler, punkt 60, 69; C-586/10 Küçük, punkt 27; Barnard 2012, s. 442; Davies 2012, s. 191; jfr Thüsing 2013, s. 92-93.

⁸¹ C-586/10 Küçük, punkt 51; Barnard 2012, s. 442.

⁸² Numhauser-Henning i vänbok till Adlercreutz 2007, s. 372; jfr C-144/04 Mangold; jfr Numhauser-Henning i vänbok till Eklund 2010, s. 456; jfr Blanpain red. 2010, s. 164.

med ändringen, inte kräver några objektiva skäl till varför anställningen tidsbegränsas. TCO menar att detta innebär att Sverige inte lever upp till direktivet genom att efter ändringen inte längre ha någon bestämmelse som motsvarar klausul 5.1.a. om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning, dessutom argumenterar TCO för att Sverige inte har några bestämmelser motsvarande klausul 5.1.b-c. Att det finns en tidsbegränsning i 5 § 2st. LAS menar TCO inte har någon vidare praktisk effekt då det är möjligt att under lång tid kombinera olika typer av visstidsanställningar. Säsongsarbete, provanställning och arbetstagare som har fyllt 67 år har inga tidsbegränsningar och genom olika kombinationer så menar TCO att en tidsbegränsad anställning i praktiken kan fortgå i oändlighet.⁸³

TCO:s anmälan har följts av skriftväxling mellan den svenska Regeringen och kommissionen men även mellan TCO och kommissionen för att den 22 februari 2013 resultera i ett motiverat yttrande riktat till Sverige i enlighet med Art. 258 i FEUF. Innan det motiverade yttrandet har kommissionen skickat en formell underrättelse, där svaret från den svenska Regeringen inte ansågs tillfredställande. Kommissionen hänvisar dessutom till två lagförslag – Ds 2011:22 och Ds 2012:25 – från den svenska regeringen som inte kom längre än till just förslag, och menar därmed att den juridiska situationen vid tidpunkten för det motiverande yttrandet är oförändrat sedan 2010 när den formella underrättelsen skickades. Kommissionen anser att Sverige har underlåtit att fullgöra sina skyldigheter i enlighet med visstidsdirektivet vad gäller klausul 5.1 genom att bibehålla nationell lagstiftning som kännetecknas av:

- bristen på en tydlig övre gräns för på varandra följande visstidsanställningar när det gäller allmänna visstidsanställningar och vikariat, samt
- bristen på åtgärder för att förhindra missbruk av tidsbegränsade avtal om säsongsarbete samt visstidsanställningar för arbetstagare över 67 år⁸⁴

Kommissionen utvecklar sitt ställningstagande genom att påpeka att det svenska systemet inte innehåller någon tidsgräns som tar hänsyn till alla perioder inom de olika möjliga typerna av visstidsanställning. På grund av detta kan exempelvis säsongsanställning användas på ett sätt som gör att en visstidsanställning kan pågå utan någon som helst övre gräns, detta genom att se till att allmän visstidsanställning och vikariat alltid hamnar under tvåårsgränsen för en femårsperiod. Kommissionen uttrycker att den valda åtgärden i klausul 5.1. ska vara verkkningsfull i förhållande till syftet, och om

⁸³ Uppgifterna i detta stycke är hämtade från min promemoria *Uppfyller det svenska skyddet mot upprepade tidsbegränsade anställningar kraven om motsvarande skydd inom EU-rätten?* Promemorian skrevs inom ramen för kursen JUCN20 Individuell arbetsrätt; (TCO:s) *Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya regler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.*

⁸⁴ Uppgifterna i detta stycke är hämtade från min promemoria *Uppfyller det svenska skyddet mot upprepade tidsbegränsade anställningar kraven om motsvarande skydd inom EU-rätten?* Promemorian skrevs inom ramen för kursen JUCN20 Individuell arbetsrätt; Motiverat yttrande från Europeiska Kommissionen riktat till Sverige, överträdelsenummer 2007/4835, Bilaga C(2013) 822 final.

en medlemsstat väljer klausul 5.1.b. för att införliva direktivet så krävs att den övre sammanlagda tidsgränsen nog fastställs. Vidare menar kommissionen även att Sverige inte heller uppfyller kravet på objektiva skäl sedan ändringen av 5 § LAS år 2007.⁸⁵

Regeringen ger i sitt svar på kommissionens motiverade yttrande uttryck för ståndpunkten att den svenska lagstiftningen uppfyller de krav som ställs i direktivet. De menar att allmän visstidsanställning har en tidsgräns på två år, att vikariat har både en tidsgräns och krav på objektiva skäl, att säsongsanställning också har krav på objektiva skäl och att reglerna för arbetstagare som har fyllt 67 år hänför sig till socialpolitiska skäl. Detta tillsammans med bestämmelser om automatisk övergång till tillsvidareanställning och företrädesrätt till återanställning menar Regeringen gör att de svenska bestämmelserna i sin helhet är tillräckligt effektiva för att uppfylla direktivets syften. Regeringen menar, tvärtemot vad kommissionen påstår, att de olika svenska reglerna i själva verket gör det mycket svårt att i realiteten använda sig av tidsbegränsade anställningar över en längre tid. Den svenska lagstiftningen innehåller enligt regeringens mening inte bara ”likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk” i enlighet med klausul 5.1, utan uppfyller dessutom 5.1.a och b. Vidare menar Regeringen att den EU-rättsliga principen om direktivkonform tolkning innebär att de svenska domstolarna ska tolka de svenska bestämmelserna på ett sätt som ger direktivets syfte full verkan. Om ett kringgående skulle existera, menar Regeringen att det är osannolikt att detta skulle visa sig hållbart vid en domstolsprövning. Allt sammantaget vidhåller Regeringen att de svenska bestämmelserna i praktiken innebär så stora svårigheter att kringgå skyddet mot missbruk av visstidsanställningar att bestämmelserna måste anses tillräckligt effektiva för att uppfylla direktivets krav.⁸⁶

I april 2014 skickade kommissionen ett kompletterande motiverat yttrande. I detta yttrande har kommissionen delvis ändrat sin inställning. Kommissionen godtar nu att det kan anses föreligga objektiva grunder när det gäller säsongsarbete och arbetstagare som har fyllt 67 år. Vidare hänvisar kommissionen även till målet C-586/10 Küçük och medger att förekomsten av objektiva grunder kan anses föreligga även vid vikariat. Det problem som kvarstår, enligt kommissionen, är allmän visstidsanställning där det inte krävs några skäl för tidsbegränsning och inga av de övriga åtgärderna heller kan anses ha införts. Kommissionen anser inte heller att det finns några likvärdiga nationella lagliga åtgärder. Vidare argumenterar

⁸⁵ Uppgifterna i detta stycke är hämtade från min promemoria *Uppfyller det svenska skyddet mot upprepade tidsbegränsade anställningar kraven om motsvarande skydd inom EU-rätten?* Promemorian skrevs inom ramen för kursen JUCN20 Individuell arbetsrätt; Motiverat yttrande.

⁸⁶ Uppgifterna i detta stycke är hämtade från min promemoria *Uppfyller det svenska skyddet mot upprepade tidsbegränsade anställningar kraven om motsvarande skydd inom EU-rätten?* Promemorian skrevs inom ramen för kursen JUCN20 Individuell arbetsrätt; Regeringskansliets svar på Europeiska kommissionens motiverade yttrande angående införlivandet av direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (KOM:s ref. SG-Greffe(2013)D/2319, ärendenummer 2007/4835). Skrivelsen är daterad 2013-04-22.

kommissionen för att genom att kombinera olika visstidsanställningar och ha upp till tre månaders uppehåll mellan de olika anställningsavtalen kan en arbetstagare vara visstidsanställd i det oändliga.⁸⁷

I sitt svar till kommissionen gällande det kompletterande motiverade yttrandet vidhåller Regeringen sin inställning att Sverige uppfyller direktivets krav. Regeringen skriver att utöver objektiva grunder och tidsgränser finns även andra skyddsåtgärder. Företrädesrätten är ett exempel på annan skyddsåtgärd men även den svenska arbetsmarknadsmodellen – bl.a. genom de fackliga organisationernas möjligheter att driva frågor om missbruk – är en sådan skyddsåtgärd. Allmän visstidsanställning har en gräns på två år och för att överstiga gränsen krävs objektiv grund. Sammantaget menar Regeringen att Sverige uppfyller direktivets syften. Regeringen gör även två tydliggöranden där det ena är att beräkningen av en femårsperiod alltid är de senaste fem åren vid varje given tidpunkt. Det ska inte beräknas på så sätt att när en viss femårsperiod har avverkats så börjar en ny femårsperiod löpa. I det andra förtydligandet hänvisar Regeringen till mål C-346/07 Vassilakis m.fl. gällande att kommissionens exempel på att visstidsanställning kan pågå i oändlighet grundar sig på uppehåll mellan anställningarna om tre månader. I det hänvisade målet gjorde EU-domstolen ett uttalande om att ett tre månaders uppehåll i allmänhet fick anses vara tillräckligt långt för att avbryta varje gällande anställningsförhållande. Regeringen ifrågasätter utifrån detta om kommissionens exempel kan anses utgöra på varandra följande visstidsanställningar i ramavtalets mening. Avslutningsvis ställer sig Regeringen frågande till kommissionens problembild och menar att det i praktiken inte föreligger ett problem. För att utreda hur det faktiskt ser ut på arbetsmarknaden gällande upprepade visstidsanställningar ger Regeringen i uppdrag till SCB att undersöka frågan.⁸⁸

3.2.4.3 Praxis

I mål C-313/02 Wippel hade EU-domstolen bland annat att avgöra huruvida anställningsformen behovsanställning strider mot artiklarna 2.1 och 5.1 i det s.k. likabehandlingsdirektivet⁸⁹, eller mot klausul 4 i det s.k. deltidssdirektivet⁹⁰. Enlig klausul 4 i deltidssdirektivet får en deltidsarbetande – vad gäller anställningsvillkoren – inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om

⁸⁷ Kompletterande motiverat yttrande från Europeiska kommissionen riktat till Sverige, överträdelsennummer 2007/4838, bilaga C(2014)2380 final; EU & arbetsrätt nr 2 2014, s. 2.

⁸⁸ Regeringskansliets svar på Europeiska kommissionens kompletterande motiverade yttrande angående genomförande av direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (KOM:s ref. SG-Greffe (2013) D/2319, ärendenummer 2007/4835). Skrivelsen är daterad 2014-06-19; EU & arbetsrätt nr 2 2014, s. 2.

⁸⁹ Rådets direktiv (76/207/EEG) om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

⁹⁰ Rådets direktiv (97/81/EG) om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen. Likabehandlingsdirektivets artikel 2.1 stadgar att i direktivets bestämmelser ska likabehandlingsprincipen innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt. Artikel 5.1 i likabehandlingsdirektivet förtydligar att tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande ska upphöra, innebär att kvinnor och män ska vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön.

I målet definieras en deltidsarbetande arbetstagare med behovsanställning som en arbetstagare som tjänstgör enligt ett avtal utan bestämt arbetstidsmått och även utan en specificering av arbetstidens förläggning. Vidare har arbetstagaren rätt att acceptera eller avböja erbjudet arbete från arbetsgivaren. Arbetstagarna avlönas endast per tjänstgjord timme. I målet betecknas arbetstagaren vara anställd enligt ett ramanställningsavtal grundat på anställningsformen behovsanställning. Denna anställning är enligt min definition att jämföra med mitt begrepp tidsbegränsad timanställning.

För att kunna avgöra om det föreligger någon diskriminering enligt ovan angivna bestämmelser i direktiven måste domstolen göra en jämförelse med övriga arbetstagare. Arbetsgivarens övriga arbetstagare är antingen heltids- eller deltidsanställda med både avtalat arbetstidsmått och bestämd förläggning av arbetstiden. Dessa arbetstagare har heller inte rätt att vägra utföra arbete om de inte vill eller kan utföra det. Domstolen menar att varken de heltids- eller deltidsanställda med bestämt arbetstidsmått och arbetstidsförläggning är jämförbara med en deltidsarbetande behovsanställd. Utifrån ovanstående kommer domstolen till slutsatsen att klausul 4 i deltidsdirektivet och artiklarna 2.1 och 5.1 likabehandlingsdirektivet ska tolkas så att de inte utgör hinder för att tillämpa ett avtal om behovsanställning på deltid; utifrån att företagets övriga anställningsavtal anger arbetstidsmått och arbetstidsförläggning.

4 Vad har en timanställning för konsekvenser?

I detta avsnitt utreder jag vad en timanställning innebär för anställningstryggheten, lojalitetsplikten och arbetskyldigheten. Varje delavsnitt inleds med en kort introduktion till respektive ämnesområde. Efter introduktionerna följer mina utredningar angående hur respektive ämnesområde påverkar eller påverkas av en timanställning.

4.1 Anställningstrygghet

Anställningsskyddslagen innehåller flera olika former av skydd för arbetstagarens anställning. I stora drag är avsikten med LAS regleringar att skydda arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar. Detta görs genom krav om saklig grund (7 §). Frågan om saklig grund föreligger vid uppsägning p.g.a. personliga skäl kan underkastas en ingående prövning där både arbetstagarens och arbetsgivarens intressen prövas mot varandra. Om en uppsägning företas på grund av arbetsbrist görs inte en prövning på samma sätt som vid uppsägning på grund av personliga skäl. Skyddet för arbetstagaren vid arbetsbristuppsägning är då istället främst turordningsreglerna, men även till viss del företrädesrätten till återanställning.⁹¹ Nedan kommer jag diskutera de regleringar i LAS som jag anser antingen direkt eller indirekt kan bli aktuella i fråga om en timanställning. Utifrån dessa anställningsskyddsregler kommer jag vidare diskutera hur en timanställning berörs eller inte av respektive reglering.

4.1.1 Avslutande av anställning

Ett anställningsavtal som gäller tillsvidare kan sägas upp av arbetsgivaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör per automatik vid anställningstidens utgång eller när arbetet är utfört, om inte annat har avtalats (4 § 2 st.). Det grundläggande anställningsskyddet i form av saklig grund kravet vid uppsägning gäller endast för tillsvidareanställningar. En tidsbegränsad anställning kan generellt, som tidigare konstaterats, inte sägas upp. Huvudregeln är med andra ord att för att avsluta en tillsvidareanställning krävs saklig grund medan en tidsbegränsad anställning inte kan sägas upp. Det finns dock två undantag till detta.⁹² Det första undantaget är avsked, vilket innebär att en arbetsgivare avbryter anställningen med omedelbar verkan (4 § 4 st.). Avskedande får ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (18 §). Avskedande ska användas restriktivt och får endast användas i uppenbara fall. Som det uttrycks i förarbetena ska det vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte

⁹¹ Källström & Malmberg 2013, s. 129-131; Glavå 2011, s. 456-459.

⁹² Lunning & Toijer 2010, s. 187-189; Glavå 2011, s. 439-441.

rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande för att avskedande ska anses som en rimlig åtgärd.⁹³ En felaktig uppsägning eller ett felaktigt avsked kan berättiga arbetstagaren till skadestånd (38 och 39 §§).⁹⁴ Det andra undantaget till huvudregeln är tillämpning av allmänna avtalsrättsliga principer. Ett anställningsavtal som exempelvis p.g.a. ändrade förhållanden har blivit oskäligt betungande kan upphävas med utgångspunkt ur allmänna avtalsrättsliga principer, LAS regleringar lämnas då utanför.⁹⁵

Utifrån ovanstående kan konstateras att en tillsvidareanställning kan sägas upp om det föreligger saklig grund. En tidsbegränsad anställning kan inte sägas upp så länge det inte särskilt har avtalats om detta. Ett anställningsförhållande kan även avslutas genom ett avskedande eller genom ett upphävande av anställningsavtalet baserat på allmänna avtalsrättsliga principer. Avskedande eller upphävande av anställningsavtalet gäller på samma sätt för både tillsvidareanställningar som för tidsbegränsade anställningar.⁹⁶

En timanställning påverkas olika av de olika sätten för att avsluta en anställning från arbetsgivarens sida beroende på vilken typ av timanställning det är fråga om. Tillsvidaretimanställning kan sägas upp om saklig grund föreligger. En tillsvidaretimanställning kan även avslutas genom att avskeda arbetstagaren eller genom att upphäva anställningsavtalet. Då arbetstidsmättet är obestämt vid en tillsvidaretimanställning är frågan dock huruvida anställningsskyddet i form av saklig grund och höga krav för avsked får någon praktisk betydelse för arbetstagaren. Anställningen kan ju i praktiken löpa i en oändlighet utan att arbetsgivaren har en skyldighet att erbjuda något arbete och därmed inte heller någon lön. En tidsbegränsad timanställning kan inte sägas upp, däremot kan en sådan anställning avslutas genom avsked eller upphävande av anställningsavtalet. För att förtydliga bör det upprepas vad som kännetecknar en tidsbegränsad timanställning. Kännetecknet är att det rör sig om upprepade tidsbegränsade anställningar. Vid varje arbetstillfälle rör det sig om ett nytt anställningsförhållande. En tidsbegränsad timanställd utför bara arbete hos arbetsgivaren om behov föreligger och då på arbetsgivarens uppmaning. Frågan som måste ställas är då om anställningsskyddslagens regleringar till skydd för arbetstagaren vid avslutande av anställning har någon inverkan på en tidsbegränsad timanställd. Att en tidsbegränsad timanställd arbetstagare inte kan sägas upp måste betraktas som obetydligt för anställningstryggheten då anställningsförhållandet per automatik avslutas vid arbetspassets slut. Likaså gällande möjligheten för arbetsgivaren att avsluta anställningsförhållandet genom ett avskedande eller upphävande av anställningsavtalet. När en tidsbegränsad timanställd går hem efter avslutat

⁹³ Prop. 1973:129, s. 149f; Källström & Malmberg 2013, s. 157-158; Lunning & Toijer 2010, s. 237-239, 582-586; Bylund m.fl. 2011, s. 67-71.

⁹⁴ Lunning & Toijer 2010, s. 753 ff; Källström & Malmberg 2013, s. 48-51; Bylund m.fl. 2011, s. 297-311.

⁹⁵ AD 1991:81; prop. 1973:129, s. 240-241; SOU 1993:32, s. 425; Lunning & Toijer 2010, s. 237-239; Bylund m.fl. 2011, s. 75; jfr AD 1976:52.

⁹⁶ Jfr Källström & Malmberg 2013, s. 129-131; jfr Lunning & Toijer 2010, s. 187-189, 237-240; jfr Bylund m.fl. 2011, s. 67-77; jfr Glavå 2011, s. 439-459.

arbetspass har arbetsgivaren ändå ingen skyldighet att någonsin be arbetstagaren att komma in för ytterligare arbete.⁹⁷

4.1.2 Uppsägningstid och uppsägningslön

Anställningsskyddslagens 11:e och 12:e §§ stadgar att en arbetstagare har rätt till en uppsägningstid om minst en månad och ända upp till sex månader. Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner, detta gäller även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter eller om dessa ändras.⁹⁸ Dessa regleringar gäller generellt bara för tillsvidareanställningar då en tidsbegränsad anställning inte kan sägas upp. I de fall som det är fråga om ett upphävande av ett anställningsavtal med tillämpning av allmänna avtalsrättsliga principer kan dock regleringarna komma att bli tillämpliga även för tidsbegränsad anställning. Ett krav för att ett tidsbegränsat anställningsavtal ska kunna upphävas är att det avslutas först efter att en skälig uppsägningstid har getts.⁹⁹

Uppsägningstid och rätten till lön under uppsägningstiden är en form av anställningsskydd genom att arbetsgivare inte kan säga upp arbetstagare från en dag till en annan. Frågan är då om en timanställd kan ta del av detta skydd eller inte. En tillsvidaretimanställd kvalificerar sig ju fullt ut för tillämpbarheten av regleringarna för uppsägningstid och uppsägningslön. Men, då arbetstidsmålet för en tillsvidaretimanställd är obestämt blir regleringarna i praktiken snarast en chimär. Arbetsgivare har, som tidigare konstaterats, ingen skyldighet att erbjuda arbete. Detta innebär att arbetstagaren visserligen har en rätt till uppsägningstid innan denne skiljs från anställningen. Däremot kan arbetstagaren inte vara garanterad att uppbära någon uppsägningslön om arbetsgivaren inte erbjuder arbete under uppsägningstiden. Om ingen sysselsättningsgrad är angiven i anställningsavtalet kan heller ingen uppsägningslön räknas ut. Om en tillsvidaretimanställd utför arbete under uppsägningstiden är denne givetvis berättigad lön för utfört arbete. Likaväl torde en tillsvidaretimanställd vara berättigad till lön för eventuella arbetstimmar som redan är överenskomna; även om inga arbetsuppgifter finns att utföra. En tillsvidareanställd med ett bestämt arbetstidsmål hade ju haft rätt till sin lön enligt sitt avtalade arbetstidsmål även om arbetsgivaren inte hade något arbete att utföra (12 § LAS).¹⁰⁰

Reglerna kring uppsägningstid och rätten till uppsägningslön är som konstaterats ovan inte tillämpliga på tidsbegränsat anställda då det inte kan

⁹⁷ Eget resonemang; se kap 3.1 *Former av timanställning*; jfr Källström & Malmberg 2013, s. 129-131; jfr Lunning & Toijer 2010, s. 187-189, 237-240; jfr Bylund m.fl. 2011, s. 67-77; jfr Glavå 2011, s. 439-459.

⁹⁸ Källström & Malmberg 2013, s. 126; Lunning & Toijer 2010, s. 555-566.

⁹⁹ AD 1991:81; prop. 1973:129, s. 240-241; SOU 1993:32, s. 425; Lunning & Toijer 2010, s. 237-239; Bylund m.fl. 2011, s. 75; AD 1976:52.

¹⁰⁰ Eget resonemang; jfr prop. 1973:129, s. 249-250; jfr Lunning & Toijer 2010, s. 564; jfr AD 1975:37; jfr Henning 1984, s. 215.

sågas upp. Undantaget är om arbetsgivaren upphäver anställningsavtalet med hjälp av allmänna avtalsrättsliga principer. I ett sådant fall har en tidsbegränsat anställd rätt till skälig uppsägningstid och lön under denna tid. En tidsbegränsat timanställd har alltså endast rätt till uppsägningstid och uppsägninglönen om dennes anställningsavtal upphävs. Återigen måste konstateras att den tidsbegränsat timanställdes anställningsförhållande avslutas vid varje arbetspass slut. Av denna anledning blir följden i praktiken att reglerna kring rätten till uppsägningstid och uppsägninglönen blir verkningslösa för den tidsbegränsat timanställda.¹⁰¹

4.1.3 Turordningsregler

Om uppsägning sker p.g.a. arbetsbrist ska arbetsgivaren iaktta turordningsregler (22 §). Huvudregeln enligt turordningsreglerna är den s.k. sist in först ut principen. Denna regel hindrar arbetsgivaren från att utnyttja en arbetsbristsituation för att göra sig av med vissa specifika arbetstagare. En arbetsgivare med högst tio anställda får undanta två arbetstagare från denna regel om de bedöms vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.¹⁰² Turordningsreglerna gäller endast för tillsvidareanställda. Då turordningsreglerna endast är tillämpliga vid uppsägningar p.g.a. arbetsbrist och tidsbegränsade anställningar inte kan sågas upp även om arbetsbrist föreligger så är reglerna inte tillämpliga för tidsbegränsade anställningar.¹⁰³ Tidsbegränsade timanställningar omfattas med andra ord inte av turordningsreglerna. Tillsvidaretimanställningar omfattas däremot av turordningsreglerna och arbetsgivaren måste därmed iaktta sist in först ut principen även för dessa arbetstagare. Även i denna situation kan anställningsskyddet, genom turordningsreglerna, för en tillsvidaretimanställd framstå som svagt i praktiken. Visserligen kan en tillsvidaretimanställd med lång anställningstid se fram emot att få behålla sin anställning framför kollegor med kortare anställningstid. Men, återigen är ju arbetstidsmättet för dessa arbetstagare obestämt vilket ger arbetsgivaren möjlighet att kringgå turordningsreglerna – kanske inte i teorin men väl i praktiken – genom att helt enkelt inte erbjuda arbetstagaren ytterligare arbete. Effekterna av att en arbetsgivare agerar på detta sätt framstår dock inte som helt klarlagt. Turordningsreglerna som ett anställningsskydd för den enskilde arbetstagaren framstår därmed, enligt min mening, som ett något tveksamt skydd.¹⁰⁴

¹⁰¹ Eget resonemang; se kap 3.1 *Former av timanställning*; jfr Källström & Malmberg 2013, s. 129-131; jfr Lunning & Toijer 2010, s. 187-189, 237-240; jfr Bylund m.fl. 2011, s. 67-77; jfr Glavå 2011, s. 439-459.

¹⁰² 22 § LAS; Glavå 2011, s. 458-459; Källström & Malmberg 2013, s. 146-147.

¹⁰³ Henning 1984, s. 190-205; Malmberg 1997, s. 182-183; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 201.

¹⁰⁴ Eget resonemang; jfr Henning 1984, s. 190-205; jfr Malmberg 1997, s. 182-183; jfr Adlercreutz & Mulder 2013, s. 201.

4.1.4 Företrädesrätt till återanställning

En arbetstagare som har varit anställd hos en arbetsgivare mer än tolv månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning om denne har sagts upp p.g.a. arbetsbrist. Detta gäller även för tidsbegränsat anställda som inte har fått fortsatt anställning p.g.a. arbetsbrist. Företrädesrätten kräver alltså en viss kvalifikationstid och att anställningsförhållandet har avslutats, eller inte förlängts, p.g.a. arbetsbrist. Om kvalifikationstiden är uppfylld kan företrädesrätten till återanställning tillkomma både tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda.¹⁰⁵ En tillsvidareanställd kan därmed ha företrädesrätt till återanställning. Betydelsen av denna rättighet framstår, enligt min mening, som oklar då arbetsgivaren visserligen är skyldig att iaktta företrädesrätten och i vissa fall återanställa den tillsvidareanställda; men frågan är om arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete efter att återanställning har skett. Möjligtvis skulle en återanställning till ett arbete som normalt innehåller arbetstid kunna innebära att den tillsvidareanställda i någon omfattning bör erbjudas arbete. Den tidsbegränsat timanställda berörs knappast av företrädesrätten till återanställning då anställningsförhållandet enbart varar till arbetspassets slut och arbetsgivaren redan från början inte är skyldig att erbjuda ytterligare arbete.¹⁰⁶

4.2 Parternas lojalitetsplikt

Kontraktsparter anses ha en allmän lojalitetsprincip som sträcker sig utanför det avtalsreglerade området. Kortfattat kan denna lojalitetsprincip sammanfattas som att kontraktsparter är skyldiga att inte agera på ett sätt som omotiverat försvårar för motparten att uppfylla sin prestationsskyldighet. Dessutom är kontraktsparter skyldiga att begränsa sin skada. Inom arbetsrätten kommer lojalitetsprincipen kanske främst till uttryck inom frågor om arbetsledning och lydnadsplikt. Utifrån lojalitetsprincipen bör arbetsgivaren utöva sin arbetsledningsrätt på ett sätt som inte försvårar arbetstagarens möjlighet att uppfylla sin prestationsskyldighet.¹⁰⁷

Medan arbetsgivare och arbetstagare har att följa lojalitetsprincipen som en allmän lära binds även parterna av förpliktelser som följer av anställningsavtalet, den s.k. lojalitetsplikten. En allmän uppfattning är att det genom anställningsavtalet ställs krav om att arbetstagaren är lojal mot arbetsgivaren. Den grundläggande tanken är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren. Genom anställningen anses en arbetstagare ha en lojalitetsplikt som egentligen går längre än vad förpliktelser i andra

¹⁰⁵ 25 § LAS; Källström & Malmberg 2013, s. 153; Glavå 2011, s. 458; Lunning & Toijer 2010, s. 673-674.

¹⁰⁶ Eget resonemang; jfr Källström & Malmberg 2013, s. 153; jfr Glavå 2011, s. 458; jfr Lunning & Toijer 2010, s. 673-674.

¹⁰⁷ Källström & Malmberg 2013, s. 77-78; Lunning & Toijer 2010, s. 382-383; Ds 2002:56, s. 292-292, 302; jfr AD 1991:45.

kontraktsförhållanden generellt kan tänkas göra. Lojalitetsplikten innebär att förpliktelserna gentemot arbetsgivaren ligger utanför själva arbetsprestationen och brukar därför benämnas som biförpliktelser. För att övergripande beskriva vad lojalitetsplikten innebär kan sägas att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget intresse, samt undvika att hamna i lägen där konflikt mellan de olika intressena kan uppstå. Huvudregeln är att arbetstagarens lojalitetsplikt upphör när anställningen avslutas. Undantag till denna huvudregel är gällande företagshemligheter när det föreligger synnerliga skäl (7 § 2 st. FHL) eller om det har avtalats om att någon funktion av lojalitetsplikten ska fortsätta gälla en tid efter anställningens upphörande.¹⁰⁸

Lojalitetsplikten förpliktar både arbetstagare och arbetsgivare men kan i praktiken te sig något annorlunda för de olika parterna. Som tidigare nämnts kan lojalitetsplikten ha många olika funktioner och att fullständigt beskriva innebörden av lojalitetsplikten är inte helt enkelt. Nedan kommer jag dock översiktligt redogöra för några av de funktioner som jag anser som de mer centrala delarna för relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, speciellt utifrån timanställning. Valet av just de delar av lojalitetsplikten som jag har gjort utgår även från vad som i praktiken, enligt min mening, är en viktig del för timanställda.¹⁰⁹

4.2.1 Arbetsgivares lojalitetsplikt

Arbetsgivares skyldigheter är generellt sett omsorgsfullt reglerat, men det anses trots detta föreligga förpliktelser utanför regleringarna i form av en lojalitetsplikt för arbetsgivare. Lojalitetsplikten för arbetsgivare sträcker sig bland annat inom områden som arbetsgivarens ansvar för trakasserier och respekt av arbetstagares integritet och värdighet, ansvar för sjuka och äldre, hänsyn till arbetstagares familjeansvar, vid arbetsledning och vid uppsägningssituationer.¹¹⁰

Arbetsgivaren har en lojalitetsplikt vid uppsägningssituationer. Detta innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att överväga alla rimliga möjligheter i situationen som innebär att arbetstagaren inte behöver skiljas från tjänsten. Arbetsgivaren är skyldig att i viss omfattning ta hänsyn till arbetstagarens intresse av att få kvarstå i anställning. Lojalitetsplikten i uppsägningssituationer ingår som ett moment i saklig grundprövningen, vilket innebär att om arbetsgivaren inte har beaktat arbetstagarens intresse så är uppsägningen inte sakligt grundad. Rent praktiskt innebär lojalitetsplikten att arbetsgivaren vid eventuella missförhållanden bör informera arbetstagaren om sitt missnöje så att denne får en möjlighet att bättra sig. Vid arbetsgivarens överväganden av alternativa lösningar, dvs. andra lösningar än uppsägning, bör rådgörande samtal med

¹⁰⁸ Källström & Malmberg 2013, s. 77-78, 244-245; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 275-276; Lunning & Toijer 2010, s. 382-383; Ds 2002:56, s. 292-293; AD 1994:79; se 7 § 2 st. Lag (1990:409) om skydd för företagshemligheter.

¹⁰⁹ Jfr Ds 2002:56, s. 350-351, 408; jfr AD 1994:79.

¹¹⁰ Källström & Malmberg 2013, s. 265-266; Ds 2002:56, s. 413-414.

arbetstagarorganisation och/eller arbetstagaren ske. Lojalitetsplikten går dock inte längre än vad som får anses skäligt. Gränser för hur långt lojalitetsplikten sträcker sig går bland annat vid arbetsgivarens rätt att bestämma över verksamheten. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att anpassa sin verksamhet på något mer omfattande sätt för att uppfylla lojalitetsplikten. En annan begränsning är att arbetsgivaren måste ta hänsyn till andra arbetstagare. Lojalitetsplikten till den arbetstagare som befinner sig i en uppsägningssituation kan inte gå så långt att andra arbetstagare måste friställas eller att anställningsvillkoren försämrats för någon annan. En annan tydlig begränsning i lojalitetsplikten är om arbetstagaren inte medverkar till att lösa problemet. I sådant fall minskar eller upphör arbetsgivarens lojalitetsplikt. Avslutningsvis påverkas även arbetsgivarens lojalitetsplikt vid uppsägningssituationer till stor del av vad som ligger till grund för uppsägningen. Är grunden kvalificerad misskötsamhet är arbetsgivarens lojalitetsplikt generellt obefintligt. Vid uppsägning p.g.a. nedsatt arbetsförmåga eller samarbetssvårigheter är lojalitetsplikten däremot av största vikt.¹¹¹

En annan funktion av lojalitetsplikten är att arbetsgivaren måste ta hänsyn till arbetstagares integritet. Detta kan bl.a. komma till uttryck i frågor om drogtestning och andra kontrollåtgärder av arbetstagare. I dessa situationer måste en avvägning göras mellan arbetsgivarens intresse av att utföra en drogtestning eller kontroll och arbetstagarens intresse av att skydda sin integritet. Intresset som arbetsgivaren vill tillgodose måste vara proportionerlig i förhållande till intrånget i arbetstagarens integritet. Ytterligare en funktion av lojalitetsplikten är arbetsgivarens ansvar för trakasserier. Arbetsgivaren har en skyldighet dels att själv inte utsätta arbetstagare för trakasserier, dels att motverka och utreda eventuella trakasserier mellan arbetstagare. I arbetsgivarens lojalitetsplikt gentemot arbetstagare kan också sägas ingå ett ansvar för sjuka och äldre. Arbetsgivaren måste ha överseende med vissa brister eller försummelser i arbetet hos denna grupp i högre grad än andra grupper av anställda. Uppsägning till följd av nedsatt arbetsförmåga p.g.a. sjukdom och ålder är inte saklig grund, med undantag för om arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Lojalitetsplikten i detta hänseende sträcker sig även till att arbetsgivaren har ett ansvar att vidta rimliga åtgärder på arbetsplatsen för att sjukskrivna ska kunna återgå i arbete. Omfattningen av arbetsgivarens lojalitetsplikt i dessa fall är givetvis beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Arbetsplatsen storlek är ett exempel på en faktor som kan ha inverkan. En annan funktion av arbetsgivarens lojalitetsplikt är hänsyn till arbetstagarens familjeansvar. Innebörden är att arbetsgivaren i något högre grad måste acceptera mindre förseelser såsom bristande tidspassning om detta har anknytning till arbetstagarens familjeansvar.¹¹²

¹¹¹ Källström & Malmberg 2013, s. 138-143; Malmberg 1997, s. 355-360; Ds 2002:56, s. 149-154; jfr Prop. 1973:129, s. 121-124.

¹¹² Källström & Malmberg 2013, s. 265-279; Ds 2002:56, s. 350-367, 413-414.

Arbetsgivarens lojalitetsplikt gäller generellt gentemot alla av dennes arbetstagare. Frågan är dock hur en timanställning eller en timanställd arbetstagare påverkas av eller kan dra fördel av denna lojalitetsplikt. I teorin bör arbetsgivarens lojalitetsplikt inte vara annorlunda mot en timanställd än någon annan arbetstagare. I praktiken kan en timanställd dock inte anses kunna dra lika stor nytta av lojalitetsplikten som andra arbetstagare. Vid exempelvis uppsägningssituationer kan som tidigare konstaterats (se kap. 4.1) en timanställd inte tillgodogöra sig samma skydd eller rättigheter som andra arbetstagare. Arbetsgivarens skyldighet enligt lojalitetsplikten att beakta arbetstagarens intresse av att kvarstå i anställning får i praktiken ingen betydelse. En tidsbegränsat timanställd är ju ändå bara anställd under det pågående arbetspasset. Den som är tillsvidaretimanställd kan dock dra nytta av arbetsgivarens skyldighet i teorin men som i många andra situationer för denna anställningsform får det lite betydelse i praktiken. Arbetsgivaren har ju ingen skyldighet att erbjuda arbete till en timanställd.¹¹³

4.2.2 Arbetstagares lojalitetsplikt

En arbetstagare ska iaktta arbetsgivarens intressen när denne utför sina arbetsuppgifter, men en arbetstagare måste även utanför tjänsten undvika att handla på ett illojalt sätt mot sin arbetsgivare. Av lojalitetsplikten följer en lång rad med biförpliktelser för arbetstagaren att iaktta i sin relation med arbetsgivaren. Nedan kommer jag behandla några av de mer centrala delarna av lojalitetsplikten som följer av anställningsavtalet; såsom förbud mot konkurrerande verksamhet, tystnadsplikt och kritikrätt. Listan över biförpliktelser kan göras lång och kan även tänkas innefatta områden som exempelvis skyldighet att inte begå brott, att iaktta kravet på vandel och upplysningsplikt.¹¹⁴ Detta arbete fokuserar dock inte på att göra en fullständig redogörelse över arbetstagares lojalitetsplikt utan mer en översikt för att utreda om lojalitetsplikten kan tänkas påverkas av timanställningsformen.

En arbetstagare som bedriver konkurrerande verksamhet med sin arbetsgivare bryter allvarligt mot sin lojalitetsplikt. Förbudet att konkurrera med sin arbetsgivare består under hela anställningen även under en uppsägningstid. En mer detaljerad innebörd av konkurrensförbudet kan göras genom kollektivavtal eller personliga avtal. Ett lojalitetsbrott genom konkurrerande verksamhet kan leda till avsked. En helhetsbedömning måste dock göras i det enskilda fallet för att bedöma om den konkurrerande verksamheten kan utgöra ett lojalitetsbrott. Arbetsdomstolen brukar väga omständigheter som verksamheternas art och likheter, hur långt framskriden arbetstagarens konkurrerande verksamhet är, den skada eller risk för skada för arbetsgivarens verksamhet som föreligger samt samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. En annan viktig faktor för bedömningen är vilken ställning arbetstagaren har hos arbetsgivaren. Av en högre ställning

¹¹³ Eget resonemang.

¹¹⁴ Adlercreutz & Mulder 2013, s. 275-281; Glavå 2011, s. 591-606; Källström & Malmberg 2013, s. 244-265; Ds 2002:56, s. 302-350; jfr AD 1994:79.

följer högre krav på lojalitet och motsatsvis följer jämförelsevis lägre krav på lojalitet av en lägre ställning hos arbetsgivaren. En arbetsgivare kan i samråd med arbetstagen ge tillåtelse till att bedriva verksamheten och i sådant fall bedöms det givetvis inte som illojalt handlande. Om arbetsgivaren däremot har gjort klart att denne inte accepterar arbetstagens konkurrerande verksamhet och arbetstagen ändå fortsätter driva verksamheten är det att betrakta som i allra högsta grad illojalt.¹¹⁵

En annan funktion av arbetstagens lojalitetsplikt är skyldigheten att iakttä tystnadsplikt. Tystnadsplikt regleras i vissa fall i lag och även genom avtal. Men även utan reglering i lag eller avtal så anses det föreligga en tystnadsplikt för arbetstagen i den lojalitetsplikt som kommer ur anställningsförhållandet. Denna tystnadsplikt anses vara relativt omfattande för arbetstagen. För att det ska anses föreligga ett brott mot denna tystnadsplikt bör det vara fråga om att den information som sprids är av den sort som arbetsgivaren inte vill sprida, att spridningen sker på ett sätt så det uppenbart finns risk för att externa personer får del av detta, samt att informationen som sprids kan skada arbetsgivaren om det kommer i konkurrenters händer. Det bör även vara fråga om att spridningen av informationen är ägnat att skada arbetsgivaren för att det ska räknas som illojalt och ett brott mot tystnadsplikten. Generellt kan det även tänkas att ett krav på uppsåt från arbetstagens sida kan krävas för att det ska bedömas som ett brott mot tystnadsplikten. Vid en bedömning om saklig grund för uppsägning eller grund för avsked föreligger vid brott mot tystnadsplikten gör Arbetsdomstolen generellt även en bedömning av arbetstagens ställning och uppdrag, om handlandet kan försvaras och om arbetstagen kan lastas för skadan som drabbar arbetsgivaren. Denna form av tystnadsplikt upphör alltid efter anställningens upphörande. För att binda arbetstagen vid en tystnadsplikt efter anställningens upphörande krävs uttrycklig reglering i avtal.¹¹⁶

Begränsningar av arbetstagens kritikrätt är en annan funktion av den lojalitetsplikt som anses komma ur ett anställningsförhållande. Det finns inga generella lag- eller avtalsregler som reglerar arbetstagens kritikrätt mot arbetsgivaren.¹¹⁷ En arbetstagen anses dock enligt rättspraxis ha en långtgående möjlighet att kritisera sin arbetsgivare eller anmäla eventuella missförhållanden på arbetsplatsen till berörd myndighet. Var gränsen för denna kritikrätt går blir en bedömning av huruvida arbetstagens handlande kan anses som illojalt. Kritik som enbart görs i syfte att skada arbetsgivaren eller rent osann eller kränkande kritik anses inte vara tillåten. I bedömningen av om kritikrätten anses överskriden görs en helhetsbedömning av bland annat arbetstagens ställning och uppdrag, bakgrunden till kritiken, om det finns godtagbara ursäkter för kritiken samt samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagen. En arbetstagen med en högre befattning har också högre

¹¹⁵ Glavå 2011, s. 594-598; Källström & Malmberg 2013, s. 260-261; Lunning & Toijer 2010, s. 394-398; Ds 2002:56, s. 321-329; jfr AD 2003:21; jfr AD 2009:40.

¹¹⁶ Glavå 2011, s. 600-601; Källström & Malmberg 2013, s. 254-255; AD 1994:79; Ds 2002:56, s. 308-309.

¹¹⁷ Se dock SOU 2014:31, i detta betänkande ges förslag till lag om anställdas kritikrätt.

krav på lojalitet än en arbetstagare med en lägre befattning. För arbetstagare i chefsbefattning kan det i många fall krävas att de helt avstår från att kritisera exempelvis ledningsbeslut och åtgärder. Däremot kan en arbetstagare med uppdrag som facklig förtroendemän eller skyddsombud ha färre begränsningar i sin kritikrätt än andra arbetstagare. Likaväl anses kritikrätten vara vidare ju allvarigare missförhållandena är eller om missförhållandena har stor betydelse för arbetstagarna.¹¹⁸

Arbetstagarens lojalitetsplikt kommer ur anställningsförhållandet. En tillsvidaretimanställd bör enligt min mening vara skyldig att iaktta lojalitet mot arbetsgivaren på samma sätt som en vanlig tillsvidareanställd arbetstagare. Lojalitetsplikten bör med andra ord inte påverkas av att arbetstagaren är tillsvidaretimanställd. Däremot anser jag det möjligt att en tillsvidaretimanställd i en helhetsbedömning och p.g.a. av sin ställning hos arbetsgivaren skulle kunna tänkas att åläggas en något lägre lojalitetsplikt än andra arbetstagare. Vad som gäller för en tidsbegränsat timanställds lojalitetsplikt framstår inte som helt klart; men Danhard spekulerar i att en tidsbegränsat timanställd inte skulle omfattas av någon lojalitetsplikt. Inte ens om ett avtal uttryckligen skulle reglera en lojalitetsplikt för en tidsbegränsat timanställd skulle detta ha några rättsliga verkningar menar Danhard.¹¹⁹

4.3 Arbetstagarens arbetskyldighet

Arbetsledningsrätten är en viktig del av den arbetsrättsliga regleringen. Redan 1906 accepterade LO genom decemberkompromissen att arbetsgivaren äger rätt att leda och fördela arbetet. Arbetsdomstolen har sedan dess konstaterat att arbetsledningsrätten är en allmän rättsgrundsats och gäller även utan stöd i kollektivavtal. Vidare utgick även den arbetsrättsliga lagstiftningen under 1970-talet ifrån arbetsgivarens arbetsledningsrätt.¹²⁰ Av arbetsgivarens arbetsledningsrätt kan skiljas mellan två olika typer av beslut. Beslut eller åtgärder som tas av arbetsgivaren och håller sig inom arbetstagarens anställning betecknas som arbetsledningsbeslut. Dessa typer av beslut eller åtgärder kan arbetsgivaren utföra självständigt och det finns inga krav på att motivera ett sådant beslut. Om en arbetstagare vägrar att utföra en åtgärd eller rätta sig efter ett beslut som är att beteckna som ett arbetsledningsbeslut kan detta vara saklig grund för uppsägning. Den andra typen av beslut är om arbetsgivaren beordrar eller gör förändringar som är att anse som utanför arbetstagarens anställning. En arbetstagare som varaktigt beordras att utföra arbete som ligger utanför arbetskyldigheten kan genom denna förändring anses som att ha blivit uppsagd.¹²¹

¹¹⁸ Glavå 2011, s. 601-606; Källström & Malmberg 2013, s. 255-258; Lunning & Toijer 2010, s. 398-400; Ds 2002:56, s. 315-321; AD 1982:110; AD 1994:79; AD 2006:103.

¹¹⁹ Danhard i vänbok till Eklund 2010, s. 131.

¹²⁰ Källström & Malmberg 2013, s. 189-191; Glavå 2011, s. 671-674.

¹²¹ Källström & Malmberg 2013, s. 191; Glavå 2011, s. 676-677; AD 2010:51.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebär att arbetsgivaren till stor del ensamt kan besluta om vilka arbetsuppgifter en arbetstagare är skyldig att utföra. Dessutom har arbetsgivaren på samma sätt generellt rätt att besluta var och när arbetstagaren ska utföra sina arbetsuppgifter. Huvudregeln kan därmed sägas vara att arbetsgivaren bestämmer över vilka arbetsuppgifter som ska utföras och var och när dessa arbetsuppgifter ska utföras. Arbetstagarens arbetskyldighet regleras inte närmre i lagstiftning. Arbetskyldigheten regleras främst genom kollektivavtal, personliga avtal och rättspraxis.¹²² I denna framställning ligger fokus huvudsakligen på att redogöra för vad som kan anses som en allmän arbetskyldighet; som är den arbetskyldighet som infinner sig om inte ett kollektivavtal eller personligt avtal reglerar något annat.

En allmän utgångspunkt är att arbetstagaren är skyldig att utföra det arbete som denne åtog sig vid anställningens ingående. Dessutom anses arbetstagaren vara skyldig att utföra andra åligganden som kan anses ha samband med tjänsten. Arbetstagaren kan även vara skyldig att utföra annat arbete om detta har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och om det kan anses falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.¹²³

Det arbete som arbetstagaren åtar sig vid anställningens ingående kan betecknas som den primära arbetskyldigheten. För att avgöra vilket arbete som arbetstagaren åtagit sig värderas inte den specifika individens insikter. Viktigt är istället vilka insikter som borde kunna förväntas av arbetssökande i en liknande situation. Om en arbetstagare exempelvis anställs som taxichaufför får det anses vara klarlagt att arbetstagaren ska köra taxi men även att det kan ingå arbete på obekväma tider.¹²⁴ En arbetsgivare och arbetstagare kan även efter anställningens ingående komma överens om nya arbetsuppgifter. Om arbetstagaren utför de nya arbetsuppgifterna utan att hävda att de ligger utanför dennes arbetskyldighet anses de nya arbetsuppgifterna omfattas av arbetskyldigheten.¹²⁵

4.3.1 Arbetskyldighetens gränser

Enligt den s.k. 29/29-principen, som anses vara gällande för både kollektivavtalsbundna som utanförstående arbetsgivare och arbetstagare, anges tre gränslinjer för arbetstagarens arbetskyldighet. För att arbetstagaren ska anses arbetskyldig ska arbetet ha naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet, det ska utföras för arbetsgivarens räkning och det ska falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Generellt innebär detta att en arbetstagare har en arbetskyldighet för alla arbetsuppgifter inom den verksamhet som bedrivs av arbetsgivaren. Ett

¹²² Källström & Malmberg 2013, s. 215-216; Glavå 2011, s. 583, 671; Henning 1984, s. 206-207; Adlercreutz & Mulder 2013, s. 270-271; se även AD 1929:29.

¹²³ Källström & Malmberg 2013, s. 216-217; Prop. 1975/76:105 bilaga 2, s. 214; se även AD 1929:29.

¹²⁴ Källström & Malmberg 2013, s. 216-217; Malmberg 1997, s. 255-257; AD 1980:149.

¹²⁵ Källström & Malmberg 2013, s. 216-217; Malmberg 1997, s. 257-258.

undantag till detta är vanligtvis att en tjänsteman inte behöver utföra arbete som tillhör ett kollektivavtal för arbetare och tvärtom. Den sista begränsningen av arbetstagarens arbetskyldighet är att en arbetstagare inte kan tvingas att utföra arbete som denne inte har kompetens till och därmed inte klarar av att utföra. Utöver dessa begränsningar har arbetsgivaren via sin arbetsledningsrätt relativt fria tyglar att omplacera en arbetstagare. Några andra begränsningar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt, och därmed också begränsningar i arbetstagarens arbetskyldighet, kan vara om arbetsledningen är i strid med god sed, om det är en åtgärd som syftar till att få arbetstagaren att säga upp sig och den s.k. bastubadarprincipen. En omplacering som får särskilt ingripande verkningar hos arbetstagaren, exempelvis i fråga om lön, villkor eller arbetsuppgifter, kan kräva att arbetsgivaren visar godtagbara skäl; även om omplaceringen ligger inom ramen för anställningen.¹²⁶

4.3.2 Arbetstidsförläggning och tolkningsföreträde

Enligt praxis anses arbetsgivare som en del av arbetsledningsrätten ha befogenhet att styra över arbetstidens längd och förläggning. Det krävs dock att arbetsgivaren inte bryter mot exempelvis arbetstidslagen eller mot ett eventuellt personligt avtal eller ett kollektivavtal. Befogenheten att styra över arbetstidens förläggning är inte helt obegränsad. En arbetsgivare kan inte ändra arbetstidsförhållandena fullständigt; men en helhetsbedömning måste dock göras i varje situation och bl.a. måste beaktande av praxis i branschen eller företaget tas. Det råder ingen tveksamhet om att arbetsgivaren kan bestämma exempelvis vilket klockslag på morgonen som ett arbetspass ska börja eller bestämma tidpunkter för raster. Att däremot lägga om arbetstid för arbetstagare som normalt arbetar dagtid till att istället arbeta nattetid kan anses som att överskrida arbetsledningsrätten.¹²⁷ Enligt arbetstidslagen har arbetsgivaren en skyldighet att lämna besked till arbetstagaren om eventuella ändringar i ordinarie arbetstid eller jourtid senast två veckor i förväg. Undantag till detta är om oförutsedda händelser inträffar eller om verksamhetens art kräver det. Skyldigheten att lämna besked två veckor i förväg gäller dock endast till arbetstagare som inte är anlitate tillfälligt.¹²⁸

Om en tvist uppstår gällande arbetstagarens arbetskyldighet, så finns det två situationer som erbjuder olika lösning till dess att tvisten slutligen har blivit löst. I en situation där kollektivavtalsförhållanden föreligger har arbetstagarorganisationen tolkningsföreträde om arbetstagarens arbetskyldighet till tvisten är löst (34 § MBL). Utanför kollektivavtalsförhållanden är det arbetsgivaren som har tolkningsföreträde.

¹²⁶ Källström & Malmberg 2013, s. 217-219, 228-232; Glavå 2011, s. 674-675; Lunning & Toijer 2010, s. 224-232; Henning 1984, s. 208-209; se AD 1978:89 (bastubadarprincipen).

¹²⁷ Källström & Malmberg 2013, s. 226-228; Glavå 2011, s. 688-689; AD 2010:2; AD 2008:28; AD 1981:174; AD 1979:66; se Arbetstidslag (1982:673).

¹²⁸ 12 § Arbetstidslag; Prop. 1981/82:154, s. 32, 71.

I det sista fallet måste arbetstagaren utföra det arbete som arbetsgivaren anvisar, åtminstone till dess att tvisten är löst.¹²⁹

4.3.3 Arbetskyldigheten i förhållande till timanställda

Enligt min mening bör, ifråga om timanställda, det för tydlighetens skull göras en skillnad mellan två varianter av arbetskyldighet. Den första varianten och kanske den som är mest förknippad med just arbetskyldigheten som begrepp är vilken sorts arbete som arbetstagaren är skyldig att utföra, men även när och hur arbetsuppgifterna ska utföras. Den andra varianten tänker jag mig handla om huruvida arbetstagaren i huvud taget är skyldig att arbeta.

I AD 1975:24 var fråga huruvida arbetskyldighet förelåg för anställd som hade en behovsanställning som gällde tillsvidare. Det konstaterades att anställningsformen var en tillsvidareanställning men att arbetsmålet var obestämt. Arbetstagaren fick bara lön för det arbete som utfördes och arbetsgivaren hade ingen skyldighet att erbjuda arbete, vidare hade arbetstagaren rätt att avböja arbete utan att ange skäl för detta. Arbetsdomstolen konstaterade att då en behovsanställning föreligger som i detta fall, även om anställningen gäller tillsvidare, kan inte arbetstagaren anses vara bunden av någon arbetskyldighet enligt anställningsavtalet. Enligt domstolens uttalande drar jag slutsatsen att en tillsvidaretimanställd arbetstagare inte omfattas av någon arbetskyldighet gentemot arbetsgivaren. Enligt Henning får detta, åtminstone om inget annat är avtalat, anses gälla även för en tidsbegränsad timanställd arbetstagare.¹³⁰ Enligt ovanstående får det anses klart att det åtminstone inte finns en skyldighet för en timanställd att arbeta. Hur saken förhåller sig om den timanställda har accepterat ett erbjudande om arbete från arbetsgivaren eller när arbetspasset har påbörjats framstår inte som lika klarlagt.

¹²⁹ Källström & Malmberg 2013, s. 232-233; Glavå 2011, s. 689-690, 783-788; se 34 § Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet; se exempelvis AD 1986:96.

¹³⁰ Henning 1984, s. 212.

5 Analys och slutsats

I detta avsnitt analyserar jag min utredning och presenterar slutsatser för att besvara mina frågeställningar. Kapitlet är uppdelat på två övergripande frågeställningar; *är timanställning tillåtet* och *vad innebär en timanställning*. Avsnittet angående timanställningens tillåtlighet inleds med en definition av timanställning. Därefter övergår jag till att analysera om timanställning kan anses vara en tillåten anställningsform; denna analys är uppdelad på olika delavsnitt för anställningsskyddslagen, praxis, kollektivavtal och EU-rätt. Avsnittet avslutas med sammanfattande slutsatser. Avsnittet där vad en timanställning innebär analyseras är uppdelat på delavsnitt för anställningstryggheten, lojalitetsplikten och arbetsskyldigheten. Avsnittet avslutas sedan med sammanfattande slutsatser.

5.1 Är timanställning tillåtet?

5.1.1 Hur kan en timanställning definieras?

Begreppet timanställning är ett mycket intressant begrepp. Jag har känslan av att både arbetstagare som arbetsgivare ser timanställning som något självklart och att ifrågasätta timanställningens tillåtlighet är inget som generellt upptar någon större debatt på arbetsplatserna. Min egen erfarenhet från olika arbetsplatser är att diskussionen kring timanställning snarare handlar om detaljer så som specifika anställningsvillkor och rättigheter eller skyldigheter än om huruvida timanställning skulle vara tillåtet eller inte. Från arbetstagarorganisationernas sida är saken dock en annan. Följer man den arbetsrättsliga debatten så dyker det då och då upp inlägg från fackligt håll där det debatteras om timanställningens nackdelar för arbetstagaren. Det hävdas inte helt ovanligt även att timanställning inte är en anställningsform eller i vilket fall inte är tillåten utan godkännande i kollektivavtal.

För att kunna analysera om en timanställning kan anses vara en tillåten anställningsform är det viktigt att klargöra och definiera vad en timanställning faktiskt är. Timanställningen är dock till viss del diffus som begrepp. Benämningarna för timanställning kan vara många olika men också olika varianter av timanställning existerar. Doktrinen är inte helt tydlig och undviker dessutom i många fall ämnet. Anställningsskyddslagen reglerar inte, åtminstone inte uttryckligen, timanställning och förarbetena till lagen benämner inte heller direkt timanställning som begrepp. Slutsatser går dock att dra från viss doktrin som direkt berör timanställning men även genom att indirekt tolka övrig doktrin, förarbeten och praxis. Min slutsats av detta är att det krävdes ett förtydligande och ett skapande av samlingsbegrepp för timanställning för att min framställning skulle bli hanterbar. Utifrån ovanstående konstaterar jag att timanställning som anställningsform kan vara antingen en tillsvidaretimanställning eller tidsbegränsad timanställning. Tillsvidaretimanställning innebär att arbetstagaren är tillsvidareanställd men att arbetstidsmättet är obestämt. En

tidsbegränsad timanställning innebär istället att arbetstagarens anställning endast består under det arbetspass som utförs. Det kan här vara fråga om upprepade tidsbegränsade anställningar för varje arbetspass som utförs men ingen sammanhängande anställningstid mellan arbetspassen.

5.1.2 Anställningsskyddslagen

När definitionen av de två timanställningsformerna är klargjord är mitt syfte att analysera huruvida dels tillsvidaretimanställning och dels tidsbegränsad timanställning är att anse som en tillåten anställningsform. En naturlig början i denna analys är att utreda om timanställning kan anses som tillåtet enligt LAS. Doktrinen kommenterar sparsamt timanställning i förhållande till LAS. Lunning & Toijer tydliggör dock att LAS inte berör anställningens omfattning eller innehåll och konstaterar vidare att det inte finns några hinder för att träffa anställningsavtal för tillsvidaretimanställning. En slutsats som kan göras utifrån doktrinen är dock att en tillsvidaretimanställning anses som en generellt accepterad anställningsform. Huruvida tidsbegränsad timanställning är tillåtet enligt LAS är doktrinen dock något mer splittrad eller framförallt otydlig kring. Källström & Malmberg uttrycker tydligt att tidsbegränsad timanställning är en tillåten form av allmän visstidsanställning. Adlercreutz & Mulder är något mer otydliga och konstaterar att tidsbegränsad timanställning i sig inte är en tillåten tidsbegränsningsgrund, men att anställningsformen torde kunna omfattas av reglerna om allmän visstidsanställning.

Frågan är då om tidsbegränsad timanställning kan anses som en tillåten anställningsform genom reglerna i 5 § LAS om allmän visstidsanställning. Enligt förarbetena finns inget krav på objektiva skäl för att ingå anställningsavtal om allmän visstidsanställning. Vilka anställningar som inryms i allmän visstidsanställning tydliggörs inte. Uppfattningen i doktrin synes dock vara att syftet med ordvalet allmän bör vara att det inte krävs några som helst skäl för att anställa i denna kategori. Min slutsats är att eftersom det inte finns krav på några skäl för allmän visstidsanställning borde egentligen alla former av anställningar kunna inrymmas i detta begrepp. Förarbetena till föregångsbegreppet, fri visstidsanställning, uttalade dessutom att de flesta former av tidsbegränsade anställningar borde inrymmas i det begreppet.

Enligt ovanstående resonemang anser jag att anställningsformen tillsvidaretimanställning inte hindras eller kan anses förbjuden enligt någon reglering i LAS. För att tidsbegränsad timanställning ska vara tillåten enligt LAS krävs dock uttryckligen att anställningsformen uppfyller 5 eller 6 §§. I detta fall är det 5 § och regleringen kring tillåtna fall om tidsbegränsade anställningar som eventuellt kan innefatta tidsbegränsad timanställning. Enligt doktrin och förarbeten, framförallt utifrån tolkningen och syftet med just ordvalet allmän och att inga skäl krävs för anställning som allmän visstidsanställd, drar jag slutsatsen att tidsbegränsad timanställning är en tillåten form av allmän visstidsanställning.

5.1.3 Praxis

I AD:s domar från 1975 och framåt berörs timanställning på olika sätt; även om domstolen inte direkt uttalar att timanställning är tillåtet behandlas anställningsformen som en sådan självklarhet att det indirekt måste tolkas som ett tillåtande av timanställning. I en dom från 2012 (AD 2012:44) uttalar dessutom AD uttryckligen att anställningsavtal om tidsbegränsad timanställning är möjligt att ingå inom ramen av allmän visstidsanställning.

5.1.4 Kollektivavtal

Kollektivavtal är givetvis en viktig del vad gäller timanställningens tillåtlighet. Detta arbete är dock, som jag tydliggjort i avgränsningen, inte fokuserat på att utreda just kollektivavtalens påverkan i detalj. Jag har endast översiktligt gått igenom kollektivavtalens generella inverkan och gått igenom tre exempel på kollektivavtal med avseende på timanställning. Det som bör sägas är dock att LAS reglering av tidsbegränsade anställningar är semidispositiv vilket innebär att avvikelser kan göras genom kollektivavtal. Arbetsmarknadens kollektivavtal innehåller både inskränkningar och utvidgningar av LAS bestämmelser. Jag kan dock inte dra någon slutsats om hur vanligt det är med att tillåta timanställning eller inte och inte heller hur vanligt det är att timanställning i huvud taget regleras i kollektivavtal. I de exempel på kollektivavtal som jag redovisar kan konstateras att det åtminstone finns fall där timanställning uttryckligen tillåts. Även om inga generella slutsatser kan dras är det dock viktigt att i sammanhanget konstatera att ett kollektivavtal uttryckligen kan både tillåta och förbjuda timanställning. Om ett kollektivavtal inte reglerar frågan om timanställning, får vi använda oss av de frågor och den analys som jag behandlar i övrigt i detta kapitel för att utreda om timanställning är tillåtet.

5.1.5 EU-rätt

Utgångspunkten vid min analys är att tillsvidaretimanställning inte kan anses förbjuden enligt LAS och är accepterad i praxis; och därmed får anses tillåten om inte kollektivavtal reglerar att så inte är fallet. Vidare är utgångspunkten att tidsbegränsad timanställning enligt både LAS och praxis är en tillåten form av allmän visstidsanställning, om inte kollektivavtal stadgar något annat. För att säkerställa ovanstående slutsatser måste dock även EU-rättens regleringar analyseras. Genom EU-domstolens Wippeldom kan vi konstatera att en behovsanställning på deltid – enligt min benämning en tidsbegränsad timanställning – inte strider mot bestämmelserna i deltidsdirektivets klausul 4 eller mot likabehandlingsdirektivets artiklar 2.1 eller 5.1.

EU-rätten reglerar inte tillsvidaretimanställning så i denna fråga kan vi nöja oss med analysen av de svenska regleringarna och praxis. Däremot reglerar EU-rätten tidsbegränsade anställningar genom visstidsdirektivet. Sverige blev efter ändringarna till 5 § LAS (SFS 2007:391) anmält till EU-kommissionen av TCO för att de ansåg att de nya reglerna inte uppfyllde

visstidsdirektivet. Turerna sedan den första anmälningen har varit många och kommissionen har slutligen utfärdat ett kompletterande motiverat yttrande, i april 2014, där de uttrycker att regleringen kring allmän visstidsanställning är det problem som kvarstår. Problemet menar kommissionen ligger i att det inte krävs några skäl för att ingå allmän visstidsanställning. Kommissionen menar dessutom att inga av de andra åtgärderna – tidsbegränsning för upprepade tidsbegränsade anställningar eller begränsning av hur många gånger en tidsbegränsad anställning får förnyas – har införts. Motiveringen till kommissionens åsikt att det inte finns någon tidsbegränsning är att det går att kombinera olika tidsbegränsade anställningar i en oändlighet om ett tre månaders uppehåll läggs mellan de olika anställningsavtalen.

Regeringen ställer sig fortfarande frågande till kommissionens tankegångar och menar att Sverige uppfyller direktivet. Direktivet uppfylls genom att allmän visstidsanställning har en gräns på två år och därefter krävs objektiv grund för att ingå någon annan tidsbegränsad anställning menar Regeringen. Två andra viktiga uttalanden från Regeringen är klargörandet att femårsperioden i omvandlingsregeln alltid är de senaste fem åren vid varje given tidpunkt. Det är alltså inte fråga om någon fast period som löper ut för att sedan börja beräknas från början igen. Det andra uttalandet av vikt från Regeringen anser jag vara deras hänvisning till målet Vassilakis där EU-domstolen uttalade att ett tre månaders uppehåll generellt sett fick anses avbryta varje gällande anställningsförhållande. Regeringen menar med denna hänvisning att kommissionens exempel i sådant fall inte kan anses utgöra på varandra följande tidsbegränsade anställningar i direktivets mening.

En omständighet som är klar är att direktivet inte detaljstyr vilka former av tidsbegränsade anställningar som får ingås. EU-rätten reglerar därmed inte specifikt om tidsbegränsad timanställning ska anses tillåten eller inte. Frågan är i stället huruvida allmän visstidsanställning ska anses tillåten, vilket är avgörande då mitt resonemang utgår ifrån att tidsbegränsad timanställning är en tillåten form av allmän visstidsanställning. Om allmän visstidsanställning anses uppfylla direktivet är också tidsbegränsad timanställning tillåten. Bedöms å andra sidan allmän visstidsanställning inte vara tillåten, så är heller inte tidsbegränsad timanställning tillåten. Ovanstående två konstateranden framstår kanske som ganska enkla men samtidigt måste man också fråga sig hur tidsbegränsad timanställning i sig självt påverkar bedömningen av om allmän visstidsanställning uppfyller direktivet. Om tvåårsgränsen inom en femårsperiod, dvs. omvandlingsregeln, bedöms som tillräckligt effektiv för att förhindra missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar så är allmän visstidsanställning tillåtet. I detta fall kan tidsbegränsade timanställningar fortgå med hänvisning till att dessa anställningar är tillåtna inom ramen för allmän visstidsanställning. Frågan är dock hur tidsbegränsade timanställningar faktiskt påverkas av omvandlingsregeln. Kan denna tidsbegränsning i själva verket uppfattas som obetydlig vid en tidsbegränsad

timanställning och därmed i förlängningen göra att allmän visstidsanställning inte uppfyller direktivet?

Hur lång tid måste en tidsbegränsad timanställd egentligen arbeta för att komma upp i två år. För en tidsbegränsad timanställd är det bara de dagar arbete utförs som räknas. I min tankegång innebär detta att en tidsbegränsad timanställd måste arbeta 365 arbetspass för att komma upp i en sammanlagd anställningstid om ett år. För att omvandlingsregeln ska slå till behövs alltså 730 arbetspass (365 arbetspass x 2) inom en femårsperiod. Om man exempelvis tänker sig en tidsbegränsad timanställd som arbetar i snitt 25 timmar per vecka, vilket skulle motsvara en 62,5 % tjänst, fördelat på 3 arbetspass i veckan. Arbetstagaren tillryggalägger sig då 144 arbetspass per år. Ska man räkna hyfsat realistiskt behöver vi även ta utrymme för att arbetstagaren rimligtvis tackar nej till arbete för att ta semester 25 arbetspass per år, då har arbetstagaren en total om 119 arbetspass per år. För att omvandlingsregeln ska slå till krävs 730 arbetspass under en femårsperiod. I detta fall kommer arbetstagaren aldrig att komma upp i 730 arbetspass inom en femårsperiod. Det krävs 6,13 år för att komma upp i 730 arbetspass vilket resulterar i att arbetstagaren kan fortsätta arbeta som tidsbegränsad timanställd i en oändlighet så länge arbetstiden inte ökar nämnvärt. Även om man utgår ifrån att arbetstagaren inte tar ut 25 dagar semester och inte heller i övrigt tackar nej till fler pass så skulle det ta 5,07 år att nå upp till 730 arbetspass. Så även i detta fall skulle arbetstagaren inte hamna i ett läge där omvandlingsregeln slår till.

I en första anblick anser jag att regleringen av tidsbegränsade anställningar generellt uppfyller direktivet som det ser ut idag. Kommissionen har ju själv gått med på att LAS regler för vikariat, säsongsanställning och arbetstagare över 67 år uppfyller direktivet genom krav på objektiva skäl. Jag finner det dock svårt att se logiken i kommissionens argument kring att allmän visstidsanställning inte uppfyller kraven i direktivet, eller att olika former av tidsbegränsade anställningar kan kombineras i oändlighet om man tillämpar tre månaders uppehåll mellan anställningarna. Tidsbegränsade anställningar utöver allmän visstidsanställning kräver ju fortfarande objektiva skäl så jag har svårt att se hur kommissionen menar att kombinationer av de olika anställningsformerna skulle kunna leda till missbruk. Att ha tre månaders uppehåll mellan olika anställningar låter dessutom enligt min mening väl realistiskt i praktiken.

Trots att jag finner kommissionens argument och förklaringar som lite väl otroliga ställer jag mig något tveksam till om Sverige faktiskt uppfyller direktivet. Jag frågar mig om Sveriges reglering av allmän visstidsanställning verkligen lever upp till direktivets syfte om att på ett *effektivt* sätt förhindra missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. Utifrån mitt exempel om att en tidsbegränsad timanställd arbetstagare, som arbetar 62,5 % i genomsnitt per månad, aldrig skulle kunna nå upp till att omvandlingsregeln aktualiseras så är frågan om den svenska regleringen är tillräckligt effektiv. Direktivet kräver att den valda åtgärden i klausul 5.1 ska vara verkningfull vilket kan ifrågasättas om den svenska regleringen är.

Utifrån enbart kommissionens argument för varför Sverige inte uppfyller direktivet, har jag svårt att se hur Sverige skulle kunna bedömas bryta mot direktivet. I den offentliga korrespondensen mellan TCO, kommissionen och Regeringen kan jag inte se att tidsbegränsade timanställningars eventuella påverkan för bedömningen av huruvida Sverige uppfyller direktivet har diskuterats. Min bedömning är dock att om tidsbegränsad timanställning – utifrån mitt praktiska exempel på svårigheten att i realiteten omfattas av omvandlingsregeln – tas i beaktande bör det kunna leda till att det görs en bedömning om att Sveriges reglering inte uppfyller direktivet. Det svenska skyddet mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar kan på detta sätt bedömas som inte tillräckligt effektivt.

Numhauser-Henning lyfter ytterligare en intressant aspekt, nämligen om det inte skulle kunna krävas att den semidispositivitet som 5 § LAS omfattas av borde ha en EU-spärr för att uppfylla direktivet.¹³¹ Detta är heller inget som har diskuterats i den omfattande korrespondensen angående anmälan mot Sverige. Jag kan dock inte göra annat än hålla med Numhauser-Henning om att LAS semidispositivitet gällande tidsbegränsade anställningar i allra högsta grad bör omfattas av en EU-spärr för att på ett effektivt sätt uppfylla direktivet.

I realiteten är det kanske inte en fråga om att allmän visstidsanställning så som den ser ut idag riskerar att försvinna eller förbjudas. Om Sverige blir ålagda att göra ändringar för att uppfylla direktivet är min gissning att det snarare skulle handla om att införa tydligare eller bättre tidsbegränsningar med tanke på tidsbegränsade timanställningar; och/eller för andra anställningsformer inom allmän visstidsanställning. En kompromiss där allmän visstidsanställning kvarstår utan krav på objektiva skäl men med tvåårsgränsen och där tidsbegränsad timanställning får en egen tidsbegränsning är ett förslag från mig. Exempelvis skulle tidsbegränsning för tidsbegränsat timanställda kunna sättas till sammanlagt ett år inom en femårsperiod. Detta skulle göra att tidsbegränsat timanställda i praktiken skulle motsvaras av ungefär samma skydd mot upprepade tidsbegränsade timanställningar som andra allmänna visstidsanställningar. I ett sådant fall är min åsikt att Sverige skulle uppfylla direktivets krav till skillnad mot den osäkerhet som jag anser föreligger idag.

5.1.6 Sammanfattande slutsatser

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att en timanställning kan vara antingen en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. I fall av en tillsvidareanställning rör det sig om en anställning med obestämt arbetstidsmätt, en s.k. tillsvidaretimanställning. Vid en tidsbegränsad anställning räknas varje arbetspass som en ny anställning, en s.k. tidsbegränsad timanställning.

¹³¹ Se Numhauser-Henning 2007.

En tillsvidareanställning med obestämt arbetstidsmått – enligt min benämning en tillsvidaretimanställning – är enligt min slutsats tillåtet, om inte ett kollektivavtal stadgar något annat. LAS berör inte anställningens omfattning eller innehåll och det finns heller inga andra hinder för att ingå en tillsvidaretimanställning.

För att ingå anställningsavtal inom ramen för allmän visstidsanställning krävs inga skäl. Just benämningen allmän innebär enligt min slutsats att alla former av anställning kan inrymmas inom allmän visstidsanställning. Jag anser därmed att tidsbegränsad timanställning är tillåten inom ramen av allmän visstidsanställning, om kollektivavtal inte stadgar något annat. Min benägenhet att dra denna slutsats stärks av att Arbetsdomstolen uttryckligen slår fast att tidsbegränsade timanställningar är tillåtna inom ramen av allmän visstidsanställning.

I dagsläget anser jag att tidsbegränsad timanställning är tillåtet enligt LAS. Däremot lutar jag åt att den svenska regleringen av tidsbegränsad anställning inte är tillräckligt effektiv eller verkningsfull för att uppfylla visstidsdirektivet. Utgångspunkten för denna ståndpunkt är att tidsbegränsad timanställning kan användas på ett sätt som måste uppfattas som ett missbruk av tidsbegränsad anställning enligt direktivet. Om frågan ställs på sin spets i EU-domstolen är utgången osäker. Framförallt är de eventuella förändringar som kan tillkomma i framtiden, efter ett besked från EU-domstolen, svåra att sia om. Jag gissar dock på att eventuella förändringar som i sådant fall skulle krävas för att uppfylla direktivets krav skulle göras på ett sätt som fortsatt tillåter tidsbegränsat timanställning. Dock med större begränsningar än idag.

Sammanfattningsvis är min slutsats att både tillsvidaretimanställning och tidsbegränsad timanställning i nuläget är tillåtna anställningsformer, om ett kollektivavtal inte stadgar något annat.

5.2 Vad har en timanställning för konsekvenser?

5.2.1 För anställningstryggheten

Enligt anställningsskyddslagen krävs saklig grund för att arbetsgivaren ska kunna avsluta en anställning. En tidsbegränsad anställning kan dock inte sägas upp utan upphör istället per automatik, om inget annat har avtalats, vid anställningstidens utgång eller när arbetet är utfört. Därmed kan konstateras att saklig grund krävs för att en tillsvidareanställning ska kunna sägas upp medan tidsbegränsad anställning inte kan sägas upp. Undantag till ovanstående är om det finns underlag för avskedande eller om det kan göras ett upphävande av anställningsavtalet genom tillämpning av allmänna avtalsprinciper.

En timanställd arbetstagare har dock i praktiken liten nytta av ovanstående regleringar som är tänkta att skydda arbetstagaren från att förlora sin anställning alltför lättvindigt. Både en tillsvidaretimanställning och en tidsbegränsad timanställning hamnar i praktiken i slutändan i likartade bristfälliga skydd för sin anställning. I teorin ser det dock något annorlunda ut mellan de båda anställningsformerna. En tillsvidaretimanställning kräver fortfarande att arbetsgivaren uppvisar saklig grund för att avsluta anställningen. I praktiken får detta egentligen ingen betydelse för arbetstagaren. Tillsvidaretimanställningen har ju inget bestämt arbetstidsmätt och arbetsgivaren har ingen skyldighet att erbjuda arbete. Innebörden blir att arbetsgivaren om denne inte vill ha arbetstagaren på arbetsplatsen helt sonika kan undvika att erbjuda denne arbete. Arbetstagaren har visserligen fortfarande en tillsvidareanställning men får ingen ersättning eftersom inga arbetsuppgifter erbjuds. Anställningen är då närmast en illusion.

En tidsbegränsad timanställning kan som tidigare konstaterats inte sägas upp. Anställningen kan däremot avslutas genom avsked eller upphävande av anställningsavtalet. Ovanstående är vad som gäller teoretiskt. I praktiken har dock inget av ovanstående någon som helst effekt då själva innebörden av en tidsbegränsad timanställning är att anställningsförhållandet avslutas vid arbetspassets slut.

Att timanställda så att säga ramlar rakt igenom LAS skyddsregler för arbetstagarens anställning på detta sätt tycker jag delvis kan ifrågasättas. I fråga om tidsbegränsad timanställda anser jag att det obefintliga skyddet kan vara acceptabelt. Denna anställningsform tillhör ju kategorin tidsbegränsad anställning och har därmed inte samma skydd som en tillsvidareanställning. Skyddet för den tidsbegränsat anställda ska istället ligga i skyddet mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar – huruvida detta egentligen är fallet har diskuterats i kap. 5.1, men utgångspunkten ska åtminstone vara denna – genom omvandlingsregeln. Att en tillsvidaretimanställning i praktiken inte skyddas av kravet på saklig grund är däremot svårare att acceptera. Denna anställningsform blir som det ser ut idag egentligen ett kryphål. Genom tillsvidaretimanställning kan en arbetsgivare undvika reglerna om tidsbegränsad anställning men ändå inte behöva ta hänsyn till saklig grund kravet som en tillsvidareanställning egentligen omfattas av. En anställningsform som är tillsvidare bör åtminstone, även i praktiken, omfattas av anställningstryggheten genom saklig grund kravet. Om så inte är fallet finns en risk för att anställningsskyddet urholkas om arbetsgivare börjar missbruka anställningsformen. Hur en lösning på detta problem skulle kunna se ut är att helt enkelt kräva att en tillsvidareanställning ska innehålla ett bestämt arbetstidsmätt. Vilken nivå som bör krävas på arbetstidsmättet är något som skulle kräva djupare utredning och inget jag vill försöka ta ställning till i detta arbete. Genom att kräva ett bestämt arbetstidsmätt så försvinner tillsvidaretimanställning som anställningsform. Arbetsgivare är om de är i behov av arbetskraft utan bestämt arbetstidsmätt då istället hänvisade till att anställa inom ramen för tidsbegränsad timanställning.

Några andra former av anställningsskydd som jag har utrett i detta arbete är rätten till uppsägningstid och uppsägningslön, turordningsregler och företrädesrätt till återanställning. Tillsvidaretimanställning omfattas av samtliga former av dessa skydd men kan inte alltid i praktiken åtnjuta fullt skydd. Exempelvis har en tillsvidaretimanställd arbetstagare rätt till uppsägningstid men kan inte med säkerhet förvänta sig en uppsägningslön. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att erbjuda arbete och eftersom ingen sysselsättningsgrad är angiven i anställningsavtalet kan ju heller ingen uppsägningslön räknas ut. Även turordningsreglerna framstår i praktiken som en svag form av anställningstrygghet för en tillsvidaretimanställd arbetstagare; i de fall arbetsgivaren vill undslippa att tillämpa regleringen. Arbetstagaren kan i detta fall få behålla sin anställning framför andra kollegor med kortare anställningstid. Men, i realiteten kan jag tänka mig att arbetsgivaren kan kringgå turordningsreglerna genom att inte erbjuda den tillsvidaretimanställda arbetstagaren ytterligare arbete. Huruvida en arbetsgivare skulle tillåtas att agera på detta sätt framstår dock för mig som oklart. Ovanstående scenario upprepar sig på liknande sätt för den tillsvidaretimanställda vad gäller företrädesrätten till återanställning. Arbetsgivaren är skyldig att iaktta företrädesrätten och i vissa fall återanställa arbetstagaren, men efter detta framstår det som oklart huruvida arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete. Den eventuella möjligheten för en arbetsgivare att på ovanstående sätt kringgå även dessa former av anställningsskydd, när det gäller en tillsvidaretimanställning, anser jag får skyddet att framstå som bristfälligt. Enligt mitt resonemang ovan gällande skyddet vid avslutande av anställning instämmer jag på samma sätt gällande dessa former av anställningsskydd. Att tillsvidaretimanställning tillåts på det sätt som görs idag anser jag går emot anställningsskyddslagens syften. Huvudregeln enligt LAS är att anställningsavtal gäller tillsvidare och anställningsskyddet är också uppbyggt kring denna utgångspunkt. När en tillsvidareanställning tillåts ingås med obestämt arbetstidsmått som vid en tillsvidaretimanställning tar anställningen snarare, i praktiken, formen av en tidsbegränsad anställning. Dock utan att omfattas av den reglering som omgärdar tidsbegränsade anställningar. Utifrån synen på en tillsvidaretimanställds anställningstrygghet anser jag att timanställning endast bör tillåtas som en form av tidsbegränsad anställning. Detta skulle, som mitt förslag ovan, kunna göras genom krav om ett bestämt arbetstidsmått för tillsvidareanställningar.

Tidsbegränsad timanställning omfattas generellt inte av någon av ovanstående former av anställningsskydd. Vad gäller uppsägningstid och uppsägningslön omfattas tidsbegränsad timanställning endast om det är fråga om upphävning av anställningsavtalet. Vilket i praktiken framstår som verkningslöst då en tidsbegränsad timanställning avslutas vid varje arbetspass slut. Genom att tidsbegränsat anställda inte kan sägas upp p.g.a. arbetsbrist så omfattas tidsbegränsad timanställning i huvud taget inte av regleringarna kring turordning. Däremot omfattas tidsbegränsad anställning, om kvalifikationstiden uppfylls, av företrädesrätten till återanställning. För en tidsbegränsat timanställd arbetstagare får detta dock obetydlig effekt då

anställningsförhållandet endast varar till arbetspassets slut och arbetsgivaren inte är skyldig att erbjuda ytterligare arbete.

5.2.2 För parternas lojalitetsplikt

En arbetstagare har en lojalitetsplikt mot arbetsgivaren, vilket generellt innebär att arbetstagaren ska sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget och undvika situationer där dessa intressen kan hamna i konflikt. Arbetsgivaren omfattas också av en lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren. Lojalitetsplikten för en arbetsgivare kan yttra sig vid uppsägningssituationer där arbetsgivaren har en skyldighet att iaktta arbetstagarens intresse av att kvarstå i anställningen. Lojalitetsplikten i uppsägningssituationer innebär att arbetsgivaren ska överväga alternativa åtgärder än uppsägning och föra samtal med arbetstagaren. Några andra former av arbetsgivarens lojalitetsplikt är dess ansvar för trakasserier och för sjuka och äldre, hänsyn till arbetstagarens integritet och hänsyn till arbetstagarens familjeansvar.

Arbetsgivarens lojalitetsplikt bör enligt min mening vara densamma oavsett vilken anställningsform arbetstagaren innehar. Även om en timanställd utifrån detta bör ges samma lojalitet som andra anställda är det inte helt säkert att så även är fallet i praktiken. Vid exempelvis uppsägningssituationer kan arbetsgivarens skyldighet att iaktta arbetstagarens intresse av att kvarstå i anställningen för en tidsbegränsad timanställd arbetstagare framstå som obetydlig. En tidsbegränsad timanställning avslutas ju alltid ändå vid arbetspassets slut. På liknande sätt framstår denna lojalitet som relativt obetydlig för en tillsvidaretimanställd. Visserligen kan en tillsvidaretimanställd dra nytta av denna lojalitetsplikt då arbetstagaren i detta fall har en starkare anställning. I praktiken återkommer dock återigen fenomenet att arbetsgivaren inte är skyldig att erbjuda arbete och detta tar då udden ur skyldigheten att iaktta arbetstagarens intresse.

Vad gäller arbetsgivarens lojalitetsplikt i form av hänsyn till arbetstagarens integritet, arbetstagarens familjeansvar och ansvar för trakasserier bör en timanställd kunna ta del av lojalitetsplikten på samma sätt som andra arbetstagare. Enligt min mening bör arbetsgivarens hänsyn till arbetstagarens integritet vara densamma för alla arbetstagare även om anställningen endast varar till arbetspassets slut. På samma sätt bör arbetsgivarens hänsyn till arbetstagarens familjeansvar och arbetsgivarens ansvar för trakasserier vara densamma för timanställda som för andra arbetstagare. Dock kan det tänkas att arbetsgivaren i praktiken inte behöver ta lika stor hänsyn eller ansvar för de två sistnämnda fallen om arbetsgivaren inte vill. Detta eftersom att om arbetsgivaren är missnöjd, exempelvis med en arbetstagarens tidspassning p.g.a. familjeansvar eller anser att det är obekvämt att på allvar ta tag i trakasserier mot en timanställd arbetstagare, kan denne välja att inte erbjuda fler arbetspass och på så sätt slippa uppfylla sin lojalitetsplikt. På liknande sätt skulle man kunna tänka sig att arbetsgivare som inte vill uppfylla sin lojalitetsplikt gällande sitt ansvar för sjuka och äldre kan undkomma detta genom att inte erbjuda en timanställd fler arbetspass. Sammanfattningsvis är min mening dock att

arbetsgivarens lojalitetsplikt inte påverkas av att arbetstagaren är timanställd. I praktiken kan däremot den timanställda löpa större risk än andra arbetstagare att inte få åtnjuta de fördelar som arbetsgivarens lojalitetsplikt kan innebära.

Av arbetstagarens anställningsförhållande följer även för denne en lojalitetsplikt. Denna lojalitetsplikt sträcker sig även utanför tjänsten och kan beskrivas som många olika biförpliktelser. Några av de biförpliktelser jag valt att undersöka i förhållande till timanställda rör arbetstagarens lojalitetsplikt inom områden som konkurrerande verksamhet, tystnadsplikt och kritikrätt. Generellt är min slutsats att en tillsvidaretimanställd bör omfattas av samma lojalitetsplikt som andra arbetstagare. För att bedöma om lojalitetsplikt föreligger och hur långt denna sträcker sig måste det göras en helhetsbedömning i varje enskilt fall. I en sådan helhetsbedömning tänker jag mig att slutsatsen dock skulle kunna vara att en tillsvidaretimanställd, speciellt om denne arbetar väldigt få timmar hos arbetsgivare, åläggs en något lägre grad av lojalitetsplikt än andra arbetstagare.

Huruvida en tidsbegränsat timanställd över huvud taget omfattas av en lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren är enligt min undersökning något oklart. Tidsbegränsad timanställning diskuteras generellt sparsamt i doktrinen och så även inom det specifika området lojalitetsplikt. Det enda ställningstagandet som rör ämnet är från Danhard som spekulerar i att en tidsbegränsat timanställd inte omfattas av någon lojalitetsplikt. Danhard uttrycker dessutom att även om ett avtal uttryckligen reglerar en lojalitetsplikt för en tidsbegränsat timanställd så bör detta inte vara giltigt.¹³² Jag är benägen att hålla med Danhard i hans tankegångar, framförallt utifrån att arbetstagarens lojalitetsplikt upphör när anställningen avslutas. På så sätt skulle arbetstagarens lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren endast infinna sig under själva arbetspasset. Ett undantag till detta är givetvis om arbetsgivaren har avtalat med arbetstagaren att någon av lojalitetsplikterna ska fortsätta gälla en viss tid efter anställningens avslutande. Att upprätta ett sådant avtal med en tidsbegränsat timanställd arbetstagare måste dock framstå som oskäligt. Framförallt framstår ett sådant avtal som oskäligt utifrån vad gäller att arbetstagaren bedriver konkurrerande verksamhet eller dennes kritikrätt. Tystnadsplikt är dock, speciellt i vissa yrkeskategorier, möjligtvis något mer skäligt att avtala om även om det är fråga om en tidsbegränsad timanställning. Min slutsats blir att en tidsbegränsat timanställd arbetstagare endast kan omfattas av en begränsad lojalitetsplikt under själva arbetspasset. I praktiken innebär detta att man i realiteten kan dra slutsatsen att en tidsbegränsat timanställd arbetstagare inte omfattas av någon lojalitetsplikt. Avtal om lojalitetsplikt bör i de flesta fall anses som oskäliga och lämnas utan verkan.

¹³² Se Danhard i vänbok till Eklund 2010, s. 131.

5.2.3 För arbetskyldigheten

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är relativt långtgående och generellt sett bestämmer arbetsgivaren vilka arbetsuppgifter som ska utföras och var och när dessa arbetsuppgifter ska utföras. En utgångspunkt för arbetstagarens arbetskyldighet är att arbetstagaren är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som denne åtog sig vid anställningens ingående, men även andra arbetsuppgifter kan komma att falla inom arbetskyldigheten. Arbetsledningsrätten ger också arbetsgivaren rätt att i de flesta fall styra över arbetstidens längd och förläggning. Enligt arbetstidslagen ska besked om eventuella ändringar i ordinarie arbetstid eller jourtid lämnas senast två veckor i förväg. Skyldigheten att lämna besked gäller dock endast till arbetstagare som inte är anlitade tillfälligt.

Enligt min utredning drar jag slutsatsen att timanställda inte omfattas av en arbetskyldighet. Åtminstone framstår detta som väldigt tydligt vad gäller arbetskyldigheten i form av en skyldighet att på arbetsgivarens begäran infinna sig för att arbeta. En logisk slutsats bör dock vara att om en timanställd väl är på arbetet och utför sitt arbetspass så är arbetstagaren bunden av en arbetskyldighet; likväl som denne måste följa arbetsgivarens beslut med bakgrund i arbetsledningsrätten.

5.2.4 Sammanfattande slutsatser

Att vara timanställd framstår ur de flesta synvinklar som en svagare och mer utsatt situation för en arbetstagare jämfört med andra anställningsformer. En tidsbegränsat timanställd hamnar generellt sett utanför alla regleringar eller principer som finns till för att skydda arbetstagarens anställning. Tillsvidaretimanställningen omfattas däremot allt som oftast av de olika skyddsregleringarna och principerna till skydd för arbetstagarens anställning. I praktiken kan dessa regleringar och principer dock riskera att bortfalla om arbetsgivaren inte vill uppfylla sina skyldigheter. Detta beror helt enkelt på att arbetstidsmättet är obestämt och arbetsgivaren därför generellt inte är skyldig att erbjuda något arbete.

Arbetsgivaren och arbetstagaren har en lojalitetsplikt gentemot varandra. Arbetsgivarens lojalitetsplikt påverkas inte av att arbetstagaren är timanställd. Även om min bedömning är att arbetsgivarens lojalitetsplikt kvarstår mot timanställda är dock effekten en annan i praktiken. En arbetsgivare som inte vill leva upp till sin lojalitetsplikt kan lätt slippa undan då ingen skyldighet att erbjuda ytterligare arbete föreligger för någon av timanställningarna. En tillsvidaretimanställd har en lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren, även om denna eventuellt vid en helhetsbedömning kan tänkas vara lägre än andra arbetstagares lojalitetsplikt. Tidsbegränsat timanställda arbetstagare omfattas däremot generellt inte av någon lojalitetsplikt.

En timanställd har, som jag kunnat konstatera flertalet gånger i detta arbete, ingen skyldighet att arbeta. Arbetsgivaren har heller ingen skyldighet att

erbjuda arbete. Ur arbetskyldigheten följer därmed ingen skyldighet för en timanställd att infinna sig för att arbeta på arbetsgivarens begäran. En timanställd som däremot utför sitt arbetspass har enligt min slutsats en arbetskyldighet under själva arbetspasset.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

Offentligt tryck:

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

Prop. 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1981/82:154 om ny arbetstidslag m.m.

Prop. 1996/97:16 en arbetsrätt för ökad tillväxt

Prop. 2005/06:185 förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen

Prop. 2006/07:111 bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

Ds 2002:56 hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv

Ds 2003:27 företags- och anställningsformer i förändring

DS 2012:25 förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat

SOU 1993:32 ny anställningsskyddslag

SOU 2014:31 Visselblåsare, stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013

Kollektivavtal:

Visita och Hotell- och restaurangfackets kollektivavtal 2013-06-01 – 2016-04-30

Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund 1 april 2013 – 31 mars 2016

Kollektivavtalet AB, Allmänna bestämmelser, i lydelse fr.o.m. 2014-10-01 samt Bilaga D i lydelse 2013-04-01

Internetbaserad information:

SCB:s statistik för 2012-2013 är hämtad den 21 oktober 2014 från http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Levnadsforhallanden/Levnadsforhallanden/Undersokningarna-av-levnadsforhallanden-ULFSILC/12202/12209/ULFSILC-2010-/Sysselsattning/362623/

(TCO:s) *Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya regler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP*. Anmälan finns att hämta från TCO:s hemsida, hämtad 24 oktober 2014 från: <http://www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid/>

Motiverat yttrande från Europeiska Kommissionen riktat till Sverige, överträdelsennummer 2007/4835, Bilaga C(2013) 822 final. Yttrandet finns att hämta från TCO:s hemsida, hämtad 24 oktober 2014 från: <http://www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid/>

Regeringskansliets svar på Europeiska kommissionens motiverade yttrande angående införlivandet av direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (KOM:s ref. SG-Greffe(2013)D/2319, ärendenummer 2007/4835). Skrivelsen är daterad 2013-04-22. Skrivelsen finns att hämta från TCO:s hemsida, hämtad 24 oktober 2014 från: <http://www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid/>

Kompletterande motiverat yttrande från Europeiska Kommissionen riktat till Sverige, överträdelsennummer 2007/4838, bilaga C(2014)2380 final. Yttrandet finns att hämta från TCO:s hemsida, hämtad 31 oktober från: <http://www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid/>

Regeringskansliets svar på Europeiska kommissionens kompletterande motiverade yttrande angående genomförande av direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (KOM:s ref. SG-Greffe (2013) D/2319, ärendenummer 2007/4835). Skrivelsen är daterad 2014-06-19. Skrivelsen finns att hämta från TCO:s hemsida, hämtad 31 oktober 2014 från: <http://www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid/>

Litteratur

Adlercreutz, Axel och Mulder, Bernard Johann: *Svensk arbetsrätt*, Stockholm 2013. Upplaga 14:1

Barnard, Catherine: *EU employment law*, Oxford 2012. Upplaga 4:1

Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders: *Europarättens grunder*, Stockholm 2010. Upplaga 4:1

- Blanpain, Roger, red: *Regulation of fixed-term employment contracts, a comparative overview*, Alphen aan den Rijn 2010
- Bylund, Bo m.fl: *Anställningsskyddslagen med kommentarer*, Stockholm 2011. Upplaga 11
- Danhard, Erik: *Tid för arbete – en betraktelse över en kontraktuell fråga. Vänbok till Ronnie Eklund*, Uppsala 2010
- Craig, Paul och de Búrca, Gráinne: *EU law, text cases, and materials*, Oxford 2011. Upplaga 5
- Davies, A.C.L: *EU labour law*, Cheltenham 2012
- Englund, Thomas: *Reglerna kring anställningen*, Göteborg 2009. Upplaga 4
- Glavå, Mats: *Arbetsrätt*, Lund 2011. Upplaga 2:5
- Hartzell, Lars och Iseskog, Tommy: *Anställningsavtalet, en handbok*, Stockholm 2008. Upplaga 2:1
- Henning, Ann: *Tidsbegränsad anställning, en studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner (diss)*, Lund 1984
- Källström, Kent och Malmberg, Jonas: *Anställningsförhållandet, inledning till den individuella arbetsrätten*, Uppsala 2013. Upplaga 3
- Lunning, Lars och Toijer, Gudmund: *Anställningsskydd, en lagkommentar*, Stockholm 2010. Upplaga 10:1
- Malmberg, Jonas: *Anställningsavtalet, om anställningsförhållandets individuella reglering (diss)*, Uppsala 1997
- Numhauser-Henning, Ann: *Från begränsad till allmän visstidsanställning. Vänbok till Axel Adlercreutz*, Lund 2007
- Numhauser-Henning, Ann: *Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor. Vänbok till Ronnie Eklund*, Uppsala 2010
- Peczenik, Aleksander: *Juridikens teori och metod, en introduktion till allmän rättslära*, Stockholm 1995. Upplaga 1
- Thüsing, Gregor: *European labour law*, München 2013
- Öman, Sören: *Anställningsskyddspraxis*, Stockholm 2012. Upplaga 6
- Öman, Sören: *Lagen om anställningsskydd, en kommentar*, Stockholm 2013

Artiklar:

EU & arbetsrätt Nr 2 2014: Sveriges regering fick nytt motiverat yttrande men ger sig inte om tidsbegränsade anställningar (s. 2)

Timanställning hot mot facket, hämtad 23 december 2014 från <http://www.kollega.se/timanstallning-hot-mot-facket>

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen:

AD 1929:29
AD 1975:24
AD 1975:37
AD 1975:51
AD 1975:84
AD 1976:4
AD 1976:52
AD 1978:89
AD 1979:66
AD 1980:149
AD 1981:152
AD 1981:174
AD 1982:110
AD 1984:66
AD 1984:66
AD 1986:12
AD 1986:96
AD 1990:92
AD 1991:45
AD 1991:81
AD 1994:79
AD 1994:147
AD 2002:28
AD 2003:21
AD 2003:63
AD 2005:117
AD 2006:103
AD 2008:28
AD 2008:81
AD 2009:40
AD 2010:2
AD 2010:51
AD 2012:44

EU-domstolen:

mål 6/62 Van Gend en Loos
mål 6/64 Costa mot Enel
mål 11/70 Internationale Handelsgesellschaft
mål 106/77 Simmenthal
C-212/04 Adeneler
C-586/10 Küçük
C-144/04 Mangold

C-313/02 Wippel

Övrigt:

Kammarrätten i Göteborg mål nr 4906-13 2014-10-08